



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA IZTAPALAPA

DIVISION DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

DEPARTAMENTO DE ANTROPOLOGÍA

LICENCIATURA EN ANTROPOLOGÍA SOCIAL

“El Salario Fantasma de un Trabajo Real: El caso de los empacadores de la tercera edad en la Comercial Mexicana.”

Trabajo terminal

que para acreditar las unidades de enseñanza aprendizaje de

Trabajo de Investigación Etnográfica y Análisis Explicativo III o Análisis Interpretativo III

y obtener el título de

LICENCIADO EN ANTROPOLOGÍA SOCIAL

Presentan

Yunuen Massiel Peña Diaz

Matrícula No. 209317480

Guadalupe Castillo Robledo

Matrícula No. 209346926

Comité de Investigación:

Directora: Dra. Angela Giglia Ciotta

Asesores: Dra. Norma Angelica Jaramillo Puebla

Mtro. Ricardo Falomir Parker

México, D.F.

Abril 2014

Agradecimientos.

Es mi deseo dedicarle esta tesis a las dos personas más importantes en mi vida, para ellas que siempre me han brindado su cariño, apoyo, confianza y sabiduría. Gracias por ayudarme a cumplir mis sueños.

A mi abuela Bertha y mamá Martha.

Y a Terry que siempre está a mi lado.

Gracias a mi familia, que de alguna manera me brindaron su apoyo para que este proyecto se hiciera realidad.

A la Profesora Ángela Giglia, por siempre dedicarnos su tiempo, su apoyo y conocimientos.

A todos los entrevistados por darnos su confianza y ayuda; fue muy agradable trabajar con ellos.

A mis amigos con los que compartí esta invaluable experiencia, gracias por su linda amistad.

Yunuen Peña Díaz.

Gracias a todos aquellos que estuvieron conmigo en este gran capítulo de mi vida. Gracias por ser parte de mi historia.

A la Dra. Angela Giglia quién nos incentivó desde el inicio del proyecto, gracias por su paciencia, consejos, críticas y por todo el apoyo que recibimos durante esta gran aventura, ya que sin ella no hubiera sido posible la realización de este proyecto.

A mis amigos y compañeros del proyecto, donde en cada encuentro intercambiábamos conocimientos y compartíamos experiencias donde delirábamos entre la locura y el enojo.

A mis padres y hermanos quienes, a través de estos años, me han estado guiando y motivandome para ser lo que hoy soy.

Para mi abuela Gela, quien siempre creyó en mi.

Gracias.

Guadalupe Castillo Robledo.

ÍNDICE

CAPÍTULO 1: DEFINICION DEL OBJETO Y METODOLOGIA.....	1
1.1 Problematización.....	5
1.2 Objetivos.....	6
1.3 Hipótesis.....	6
1.4 Metodología.....	7
CAPITULO 2: PRECARIEDAD LABORAL Y TERCERA EDAD.....	13
2.1 Situación de la precariedad laboral en México.....	16
2.2 La nueva reforma laboral.....	18
2.3 Situación laboral en personas adultas mayores.....	21
CAPITULO 3: LA SITUACIÓN DE LOS ADULTOS MAYORES EN LA CIUDAD DE MÉXICO.....	23
3.1 Nueva percepción de la vejez en la Ciudad de México.....	26
3.2 Sentimiento de abandono por parte de la familia.....	28
3.3 Sentirse útil en la Ciudad de México.....	30
3.4 Convenios laborales.....	32
CAPITULO 4: LA COMERCIAL MEXICANA: UNA OPORTUNIDAD DE TRABAJO PARA LOS ADULTOS MAYORES.....	36
4.1 Historia de la empresa.....	36
4.2 Políticas y programas.....	40
4.3 Condiciones laborales en la Comercial Mexica – Acozac.....	46
4.4 Etnografía de los espacios.....	48
CAPITULO 5: EMPACADORES VOLUNTARIOS DE LA TERCERA EDAD: SUS TESTIMONIOS.....	52
5.1 Condiciones laborales.....	52
5.2 Ser empacador. Oportunidades y dificultades.....	53
5.3 Condiciones de vida.....	56
5.4 Diferencias como empacadores entre niños y adultos.....	57
5.5 Propinas.....	62
5.6 Visiones y percepciones de las personas de la tercera edad ante el trabajo.....	65
CONCLUSIONES.....	70
BIBLIOGRAFIA.....	75

“Al paso que vamos, el trabajo humano podría llegar a convertirse en la mercadería más barata del mundo”.

Eduardo Galeano.

CAPÍTULO 1

DEFINICIÓN DEL OBJETO Y METODOLOGÍA.

La estabilidad en el empleo es un elemento intrínseco a los derechos del trabajador, sin embargo la precariedad laboral es un fenómeno que ha existido desde hace ya varias décadas atrás debido a las crisis económicas. Es importante constatar que en los últimos años éste fenómeno ha ido incrementando y adquiriendo nuevas formas de presentarse.

Quienes se ven afectados a causa de la precariedad laboral, viven al día bajo la incertidumbre del bajo sueldo o a la falta de seguridad social y estabilidad laboral, sin alguna garantía para el trabajador y en ocasiones tienen que llevar a cabo actividades de alto riesgo, sin contar con seguros en caso de accidentes laborales. A partir de esta condición laboral es muy difícil que se puedan hacer planes a futuro.

La precarización laboral ha incrementado en los últimos años y ha supuesto cambios significativos en los mercados de trabajo formal, por lo que el trabajo informal ha aumentado más que el formal. Tal parece que en esta época las tendencias laborales excluyentes, dominan en el mercado laboral, lo que trae consigo un declive del empleo decente.

La inseguridad económica afecta mucho a los adultos de la tercera edad, ya que se ven más afectados quienes se desarrollaron en un sector laboral informal y que no cuentan con una pensión y jubilación, que quienes se desarrollaron en un ámbito de trabajo formal y cuentan con seguridad social.

La vejez no sólo es un problema biológico, sino también, un problema social y cultural. En la investigación antropológica, la edad es considerada como un principio universal de organización social. Para un concepto más claro, habrá que diferenciarla edad psicológica de la edad estructural. De acuerdo con el antropólogo Bernardo Bernardi, la edad psicológica mide el desarrollo cronológico de un individuo desde su nacimiento hasta el

presente, mientras que la edad estructural mide su capacidad para desarrollar ciertas actividades sociales.

Se podría suponer que una persona de la tercera edad es considerada como fuente de sabiduría e inteligencia, debido a que va transmitiendo sus experiencias de generación en generación y por esa razón se le trata con respeto. Sin embargo, no en todas las culturas, ni en todas las familias, se le considera como tal, pues en muchas ocasiones se les ve como personas dependientes que crean una carga para la familia, y es en ese instante cuando las personas de la tercera edad se sienten aisladas y desganadas.

Esta tesis se apega a la propuesta de De Alva porque presenta una investigación que "contradice la imagen de que la vejez es una condición de pasividad, aislamiento, dependencia, de minusvalía o de falta de creatividad." (De Alva, 2013: 9)

Desde las ciencias sociales, los autores que han desarrollado el tema la vejez, y en este estudio, hemos podido observar que, en nuestra época estas personas han dejado atrás los estereotipos negativos, creando nuevas maneras de vivir la vejez.

En temas relacionados como la actividad laboral encontramos que, en las áreas urbanas, el 45.2% de las personas de más de 60 años continúan trabajando, mientras que en las áreas rurales el 50.3% trabajan como campesinos. Tanto para los hombres de la tercera edad y mujeres, la tasa de actividad económica tiende a ser más elevada en las zonas rurales que en las urbanas, un factor determinante para que esto suceda será que el trabajo agrícola por lo general se realiza en el marco familiar, esto implica un trabajo constante que, no signifique la inactividad de los adultos al momento de entrar en la etapa de la vejez. Al mismo tiempo que en estas regiones la falta de seguro social y de esquemas de jubilación, favorecen la continuidad en las actividades laborales.

“Quizá sea la necesidad de seguir ocupando su tiempo como siempre lo han hecho, o bien la necesidad de contacto social que temen perder retirándose. Otra razón puede ser

por auto percibirse más validos/as socialmente como personas activas o porque su principal fuente de identidad la han encontrado en su trabajo.” (Bazo, 1990: 96)

La vejez es un proceso dinámico que debe ser entendido como una construcción social y no solo debe ser observado desde una ambiente estático de sólo estar viejo. Analizarlo así desde un enfoque antropológico nos permitirá comprender los cambios y definir no a hechos aislados sino a un todo de experiencia vital y poder cuestionar las representaciones sociales y sus prácticas.

En las próximas décadas México experimentará un incremento en la población de personas adultas mayores hasta alcanzar el 28% de la población, lo que significará enfrentar retos de distinta índole, como la necesidad de recursos públicos que estén destinados al cuidado de dicho sector de la población y pensiones para las instituciones públicas de seguridad social.

De acuerdo con los datos del Censo de Población y Vivienda, en el año del 2010 había en México 10 055 379 personas de 60 años y más, de las cuales 46.5% eran hombres y 53.5% mujeres. Para el 2030 se tiene un estimado de que se duplique la población de adultos mayores con un 18% en mujeres y 16.2% del total de la población masculina.

Esto llevará a tener profundos cambios culturales, que necesariamente habrán de redefinir el significado social de la vejez y de sus formas de integración social y cultural.

Las personas de edad avanzada, son las más afectadas por los estereotipos engañosos y negativos que invisibilizan sus aportaciones, sus fortalezas, inventiva y calidades humanas y suelen ser representadas como débiles y dependientes. Además, la edad de estas personas determina su inserción en los espacios públicos y privados y uno de los problemas que enfrentan las y los adultos mayores es la discriminación por edad.

Los factores que afectan a los adultos mayores en el mercado laboral merecen especial atención, sobre todo los relacionados con su participación en el trabajo remunerado, entre otros, su capacidad de generar pensiones y otros recursos para su jubilación. La pobreza y

los bajos ingresos durante los años productivos de los adultos mayores pueden ser a menudo causa de la pobreza en la vejez.

La Encuesta Nacional sobre Discriminación en México, efectuada en 2010 señala como principal problema percibido por cuatro de cada diez personas adultas mayores “la dificultad para encontrar trabajo”.

La mayoría de las personas adultas mayores entrevistadas en esta investigación señalaron que sus ingresos son insuficientes para cubrir sus necesidades.

Los adultos mayores de 60 años en adelante, cada vez más se enfrentan a una situación de inseguridad económica y laboral debido a las bajas pensiones, su poca escolaridad y su nula preparación para el cambio tecnológico.

Por estas razones se ven obligados a incorporarse al mercado laboral informal en condiciones precarias, con bajos sueldos y jornadas laborales prolongadas.

En la mayoría de los casos, este segmento de la población tiene bajo poder adquisitivo y aunque puede tener capital social y cultural por la experiencia acumulada o por la fortaleza de sus lazos familiares, viven con gran incertidumbre debido a la rapidez del avance tecnológico y las demandas del mercado laboral.

Ello, asociado a la baja escolaridad y la ausencia de buenos programas de protección universal, por ello los adultos mayores continúan laborando aún con enfermedades crónicas debido a que el poder adquisitivo de las familias ha disminuido desde hace varios años.

Dado que la población de adultos mayores va en aumento se requerirá de apoyos sociales, económicos, médicos, psicológicos y legales etc. y buscar que la atención de estas necesidades se convierta en políticas públicas no discriminatorias.

1.1- Problematización.

En el caso de las personas mayores de 60 años, es muy difícil que puedan incorporarse a un trabajo remunerado, a causa de la edad, alguna enfermedad crónica o discapacidad e incluso a la falta de preparación en cuanto a las nuevas tecnologías y en algunos casos a su poca escolaridad.

Es en el año de 1979, cuando por decreto presidencial del licenciado José López Portillo se crea el Instituto Nacional de la Senectud (INSEN). Este fue el primer nombre que se le dio a la institución que se encarga de hacer valer los derechos de los adultos mayores.

Cambia de nombre en el año 2002 cuando se publica la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores, la cual le da el nombre de Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (INAPAM), afirmando su posición rectora y coordinadora en asuntos de la vejez.

En México el INAPAM (Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores) es el encargado de promover el desarrollo humano integral de las personas adultas mayores, mediante programas que atienden a sus necesidades, sean de trabajo, salud o educación. Las personas adultas que atiende dicho instituto, son aquellos que cuentan con 60 años o más, y que radiquen en cualquiera de las 32 entidades federativas del país.

Los servicios que proporciona son atención médica y psicológica, alimentación, albergues, educativas, culturales, recreativas; capacitación para el trabajo, desarrollo comunitario, canalización y servicios jurídicos entre otros.

Dicho instituto cuenta con un programa de empleo para ellos. El objetivo de dicho programa es sensibilizar a la sociedad y empresarios para que promuevan fuentes de empleo exclusivos para las personas adultas mayores, a fin de que estos cuenten con ingresos necesarios para una vida digna y que a la vez puedan mantenerse activas. Esta institución es el enlace directo con las empresas que quieren contratar a personas de 60 años y más. Las empresas con las que tiene un convenio el INAPAM son tiendas de

autoservicio como Soriana, Bodega Aurrera, Waldo's, Grand Marchand, Chedraui y la Comercial Mexicana, donde en el convenio se comprometen a brindar a los adultos de 60 años en adelante una oportunidad laboral.

Un caso particular que nos interesó investigar fue el de los empacadores de la tercera edad en la Comercial Mexicana, ya que son “empacadores voluntarios”. Ellos no solo trabajan embolsando y cargando productos, sino también haciendo otro tipo de actividades como pintar, limpiar cajas, acomodar carritos y en ocasiones trabajan más de dos turnos y sin embargo no reciben salario ni prestaciones.

A estas personas les es negada la posibilidad de tener un ingreso económico asegurado, al traspasar a los clientes la remuneración por su trabajo.

1.2- Los objetivos de esta investigación son:

- Conocer qué es para ellos la precariedad laboral.
- Analizar cómo afecta la precarización en su vida cotidiana y laboral.
- Conocer cuál es la situación de desventaja o desigualdad, inestabilidad e inseguridad tanto económica como de desarrollo.
- Qué significa para ellos un “salario” dentro de ésta lógica del trabajo. Encontrar cómo y cuáles son sus formas de resistencia y organización en su contexto laboral.
- Cuáles son los motivos que indujeron la inserción de los adultos mayores a ser voluntariados en la Comercial Mexicana.
- Desmitificar los estereotipos ligados a la vejez.

1.3- Hipótesis.

Los adultos mayores de nuestra época están inmersos en un mundo laboral flexible. Se pueden deducir dos vertientes por las cuales ellos siguen trabajando: una por necesidad económica y la segunda por mero gusto, quizás no tengan necesidad económica, sin

embargo el trabajo puede ser visto como una forma de distracción debido al gran abandono de sus familiares.

Este sector de la población tiende a ser más vulnerable, susceptible a malos tratos y violaciones a sus derechos. Por ende si hay una menor calidad de las condiciones laborales habrá más explotación.

Una de las consecuencias de la precariedad, vista en sus 4 dimensiones (inestabilidad en el empleo, vulnerabilidad, menores ingresos, menos accesibilidad a prestaciones y servicios sociales) lleva a la pérdida de control y autonomía de estas personas sobre sus vidas.

En cuanto al salario, muchos empacadores no lo consideran como tal, debido a que no todos ganan lo mismo. El salario puede variar conforme a la temporada y la ubicación de su lugar de trabajo.

1.4- Metodología.

La Metodología que se empleó principalmente, fueron entrevistas a los informantes de cada una de la unidades de investigación, en algunos casos fueron individuales y otras en parejas según como se diera la ocasión.

Con las series de preguntas que íbamos formulando, tratamos de darle un sentido cronológico, porque nuestra intención es conocer la trayectoria laboral desde sus inicios, su último trabajo formal y finalizando con su actual empleo como empacadores de la Comercial Mexicana.¹

Las unidades de investigación que abordamos tanto del espacio, como de nuestros sujetos pertinentes a investigar (empacadores de la tercera edad) fueron dos diferentes, la Comercial Mexicana de Miguel Ángel de Quevedo en Coyoacán y la Comercial Mexicana de Rojo Gómez ubicada en Iztapalapa.

¹ En el transcurso de la investigación obtuvimos diez informantes en las dos unidades de investigación.

Los primeros días de trabajo de campo fueron dedicados a la observación del espacio y de nuestros sujetos a investigar.

En la Comercial Mexicana de Coyoacán fue muy cómodo poder observar puesto que es muy grande, cuenta con dos pisos, en ambos hay cajas de cobranza y además de ser una tienda de autoservicio, es también una plaza comercial, pues tiene varios locales de calzado, ropa, comida, por lo que cuenta con bancas donde podíamos sentarnos y pasar desapercibidas, sin embargo al ser un espacio tan grande hubo muchas cosas que no pudimos observar.

En nuestra segunda unidad de investigación (Iztapalapa) nos encontrábamos en un sitio diferente ya que ésta Comercial es muy pequeña, solo cuenta con la planta baja, hay una menor cantidad de cajas y ésta no tiene locales de ropa, calzado o comida. Por estas razones se nos dificultó observar como hubiésemos querido, pues no hay lugares donde estar sentado y además es imposible pasar desapercibido.

En los días de observación encontramos muchos datos interesantes, pudimos darnos cuenta, que en ambas unidades de investigación, los empacadores no solo realizan su trabajo como empacador, sino que realizan diferentes actividades. También pudimos darnos cuenta de la relación que tienen con sus demás compañeros de trabajo.

Después de los días de observación, quisimos empezar a tener contacto con los empacadores en la comercial de Iztapalapa, sin embargo fue un tanto difícil debido a que algunas personas nos decían que no tenían el tiempo suficiente para dedicarnos, no podían quedarse mucho tiempo pues tenían que regresar a sus casas.²

Se les explicó que estábamos realizando una investigación para obtener el grado de licenciatura en Antropología Social y que queríamos que nos ayudaran. Les dijimos en qué

² No pudimos entrevistar a los empacadores fuera de su jornada laboral, pues además de su trabajo como empacador, tenían otras actividades laborales como atender pequeños negocios familiares, cocinar para vender comida en un tianguis y atender a sus nietos.

consistía el proceso de nuestra investigación, quizás algunos de los errores que cometimos fue el no saber cómo llegar con la gente.

Después de que las personas nos dijeron que no tenían tiempo, seguimos insistiendo y fuimos con un grupo de empacadores que ya habían terminado su turno. Nos presentamos, les explicamos las razones por las que estábamos ahí y que necesitábamos de su ayuda, pero no obtuvimos una buena respuesta por parte de ellos. Eran tres hombres, de aproximadamente 67 años de edad y uno de ellos nos empezó a decir que para saber lo que nos interesaba no era necesaria una investigación tan larga, pues eso se sabía en una plática de 5 minutos.

Ese mismo señor nos dijo que trabajando ahí en la Comercial, se sentían como esclavos, puesto que las condiciones en que laboraban eran pésimas; el segundo señor nos dijo que ni podían quejarse pues simplemente les decían “Si te vas a quejar, no te presentes el día de mañana a trabajar” y nos comentó que ellos eran personas que si trabajaban ahí era por necesidad, no lo hacían por gusto o distracción, esta es una de las razones por las cuales tienen que aguantar el mal trato de la gente. El tercer señor, nos confirmó lo que ya habíamos supuesto, ser empacador no era su única actividad, pues cuando los veían haciendo nada, los ponían a hacer otras cosas, como pintar, acomodar carritos, lavarlos y también lavar las cajas, un trabajo como cualquier otro sin ser remunerado. El primer señor volvió a hablar y nos contó que le parecía curioso cómo, en su caso, había sido capacitado para mandar y dar órdenes a grupos mayores de 30 personas y ahora sin embargo tenía que subordinarse para ganar unos cuantos pesos.

A pesar de las condiciones en las que laboran, ellos dicen estar muy agradecidos con la empresa por darles trabajo a los adultos de la tercera edad. Para finalizar esa plática, nos dijeron que era toda la información que nos darían y que hiciéramos lo que quisiéramos con ella pues no pensaban decirnos más, y que eso lo íbamos a ver en todas las tiendas en el caso de los empacadores; siempre se trabajaría bajo las mismas condiciones. Además nos comentaron que ellos tenían pavor de perder su trabajo si los veían hablando con nosotras pues aseguraban que había “ojos que los vigilaban”. Ellos no podrían ayudarnos y estaban

seguros, que sus demás compañeros nos dirían lo mismo, sus mismas experiencias, inconformidades y problemas, incluso se atrevió a decir “lo digo a nombre de todos mis compañeros”.

Debido a nuestro intento fallido de conseguir algún contacto en la Comercial de Rojo Gómez, optamos por dejar un tiempo en pausa esta unidad e iniciar con la búsqueda de informantes en la otra unidad que es la de Miguel Ángel de Quevedo.

Una tarde llegamos a dicha comercial y en la planta baja por lo general siempre hay algunos empacadores sentados platicando o doblando sus bolsas. El día que llegamos tuvimos la suerte de encontrar a varios, entonces nos acercamos a una señora que estaba esperando su turno y, al cruzar las primeras palabras, nos presentamos como estudiantes de la UAM de la carrera de Antropología Social; le explicamos de lo que se trataba nuestra investigación y si es que podríamos contar con su apoyo para que nos contaran su experiencia laboral en la comercial, a lo que la señora contestó afirmativamente y de un buen humor.

Sin esperar algo más la señora nos comentó que en ese momento tenía un tiempo “libre” en el cual nos podía contar parte de su experiencia laboral como empacadora; improvisamos una pequeña entrevista que duró aproximadamente unos 15 minutos ya que, después de ese tiempo, tenía que regresar a su lugar de trabajo. Tenemos que mencionar que la plática, a sugerencia de ella se realizó afuera de las instalaciones de la Comercial Mexicana.

Así fue como obtuvimos nuestra primera entrevista en la Comercial de Coyoacán.

A la semana siguiente regresamos a la Comercial de Miguel Ángel a conseguir más contactos, en este caso ya sabíamos con quién llegar, pues un compañero de la carrera nos comentó que la señora Rufina Albarca (empacadora) era amiga de su mamá.

Al encontrarla y al momento de acercarse a nosotras la saludamos y le dijimos que estábamos haciendo una investigación para nuestra tesis en la UAM y estábamos buscando personas que nos contaran su experiencia laboral; aprovechando que estaba con ella otra

empacadora de nombre Guadalupe Jaramillo, decimos también invitarla a que nos ayudara con sus experiencias, a lo que ambas respondieron afirmativamente, e incluso estaban emocionadas por contarnos, sin embargo ese día no tuvieron el tiempo suficiente para comenzar parte de la investigación.

A comparación de las entrevistas con la señora Virginia, estas las realizamos, adentro de la comercial del lado donde está la entrada al restaurante California.

La señora Rufina cuenta con distintas experiencias porque en su vida laboral se desempeñó como trabajadora social por más de 30 años en el sector de la salud y cuando se jubiló tuvo la oportunidad de ir a trabajar a Estados Unidos con un sistema laboral, muy diferente al de México, sin tratos discriminatorios, mejor pagado y mucho mejor, aseguró ella.

Con la señora Guadalupe podemos obtener un punto de vista comparativo, ya que ella trabajó por un tiempo como empacadora en un Soriana y con esta experiencia sabe qué diferencias hay en cada empresa y en su último trabajo que ejerció en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Ellas, a diferencia de los empacadores de Rojo Gómez, nos comentaron que si trabajaban ahí era para sentirse útiles, pues se sentían solas en sus casas, sin embargo dadas las condiciones en las que se encontraban trabajando no creían permanecer mucho tiempo ahí.

En cuanto a la relación que existe entre los empacadores de esta unidad de Miguel Ángel de Quevedo no es muy buena, hay desconfianza, hay pleitos, chismes y en una ocasión se dio un caso de acoso sexual entre los mismos empacadores. Esta diferencia la notamos en los momentos de observación cuando era notable la relación de amistad y compañerismo entre todos los empacadores de la Comercial Mexicana de Rojo Gómez.

Otro dato importante que recabamos en la unidad de Miguel Ángel de Quevedo, es que al preguntarles ¿Cuál ha sido su experiencia al trabajar como empacadores de la Comercial Mexicana? Las personas nos comentaban que estaban muy agradecidas porque la empresa

les da trabajo ya que, la mayoría son personas que están solas en su casa y, si es que tienen hijos, la mayoría de éstos son personas adultas las cuales ya tiene un ritmo de vida hecho y por esta razón sus familiares de la tercera edad no logran acoplarse a su ritmo de vida y se sienten excluidos. Una forma de ocupar su tiempo es trabajando como empacadores, como una manera de distracción, más que nada por seguir conservando un estilo de vida activo al cual estuvieron acostumbrados toda su vida laboral.

Organización de la tesis.

Esta investigación está compuesta por Cinco Capítulos; el primero aborda la presentación del proyecto, en él se delimita la problematización y objetivos del tema a tratar.

El propósito del Segundo Capítulo es explicar la situación de Precariedad Laboral en la ciudad de México y haciendo énfasis en las y los adultos mayores.

El contenido del Tercer Capítulo tiene como objetivo principal los temas relacionados a la vejez desde sus viejas percepciones hasta las nuevas ideologías y los programas creados por el Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores.

El Cuarto Capítulo se encarga de dar una explicación de lo que fue y ahora es en la actualidad los supermercados Comercial Mexicana, su historia empresarial, sus políticas y convenios laborales.

El último capítulo, habla sobre los Empacadores Voluntarios, aquí se analizarán los datos más importantes recabados a lo largo de toda esta investigación, con base en la información obtenida de las entrevistas que se realizaron a los adultos mayores, los temas son ¿Qué es ser empacador?, condiciones laborales, condiciones de vida, diferencias como empacadores entre niños y adultos y propinas. Terminando con la exposición de las conclusiones a las que llegamos en esta investigación.

CAPÍTULO 2.

PRECARIEDAD LABORAL Y TERCERA EDAD.

La precariedad laboral no es un tema nuevo, pero ¿qué es? ¿Qué lo origina? ¿Cómo afecta? ¿Cuáles son las consecuencias? Son preguntas que a lo largo del trabajo iremos respondiendo.

En el siglo XIX se produjo la hegemonía de un nuevo factor de producción; el capital. Esto produjo una transformación en la concepción del trabajo. El salario se convirtió en la única característica que diferenciaba lo que es trabajo de lo que no lo es.

El trabajo es un factor primordial para la subsistencia de los seres humanos ya que dependemos de él para satisfacer nuestras necesidades, tanto personales como familiares. Tener un trabajo concebirá relaciones que den lugar a nuevos modos de vida, lo que ocasionará diversos cambios como a la organización del tiempo dedicado a otras actividades, los referentes al hogar y a las prácticas diarias de convivencia. Por lo tanto, la pérdida del trabajo pone en riesgo la capacidad de satisfacer necesidades, además de hacer perder la identidad y el sentido de pertenencia.

En los últimos treinta años el mercado de trabajo ha estado pasando por diferentes cambios de reestructuración productiva y flexibilidad laboral a nivel mundial. Ha habido un gran crecimiento de desempleo y un deterioro de las condiciones laborales que originan la inserción al mundo de la precariedad laboral.

A finales de los años 80 en Europa, surge la preocupación por estudiar el fenómeno de la precariedad laboral ante la preocupación del debilitamiento de las condiciones laborales. En América Latina nace la inquietud por estudiar dicho fenómeno en la década de los 90.

Hablar de precariedad en el trabajo, es referirnos a la temporalidad, a la vulnerabilidad, al nivel salarial y a la posibilidad de acceso a ciertos beneficios de seguridad social. A comparación de un trabajo decente, según la OIT.

Lo que caracteriza al trabajo decente son 4 ejes estratégicos.

- 1) Acceso al empleo.
- 2) Seguridad en el empleo: Referido a condiciones de trabajo. Accidentes y enfermedades de trabajo.
- 3) Derechos laborales: Cumplimiento de la Ley Federal de Trabajo en términos de equidad de género, eliminación de trabajo infantil y formalización de trabajo.
- 4) Dialogo social: Es un sistema de dialogo entre el patrón y el trabajador, donde deben considerarse los contratos colectivos y conciliaciones.

Como se menciona al inicio de éste trabajo, la precariedad laboral es un fenómeno que en las últimas décadas ha estado manifestándose de diversas formas en el mundo del trabajo (en el mercado laboral, en las políticas de empleo y en la división sexual del trabajo).

“La precariedad genera invisibilidad, porque desarticula y presiona, hace que los seres humanos vivan en constante incertidumbre. Es una inseguridad administrada que destruye todo lo que toca” (Bourdieu, 1999) Bourdieu indica que la precariedad está en todos lados pues existe un proceso que intenta convertir a la población de los trabajadores en precarios. Ese proceso es la flexibilización del trabajo, donde promete numerosas opciones para llevar a cabo diversas actividades, sin embargo son trabajos precarios que se efectúan sin protección y sin beneficios. Estas prácticas de flexibilización traen consigo procesos de dependencia y explotación de los trabajadores.

La flexibilidad laboral se refiere al momento en que una empresa modifica la organización del trabajo, aquí se da un cambio de tareas que precariza las condiciones de sus trabajadores y minimiza el control que tienen sus trabajadores sobre sus condiciones laborales.

Los jóvenes van accediendo a empleos de baja calidad, bajos sueldos y condiciones precarias en el ámbito laboral, debido a ésta flexibilización laboral.

Una fuerte característica que explica el fenómeno de la precariedad laboral es el control de la fuerza de trabajo, pues la empresa controla esa fuerza de trabajo a favor de sus objetivos

y la contratación temporal pone a los trabajadores en una situación de vulnerabilidad ante el despido.

La situación del trabajo precario implica un proceso en el que la actividad laboral se vuelve insegura, inestable y sin alguna garantía para el trabajador, lo que conlleva a un aumento de los ritmos e intensidades de una actividad laboral.

Las características que identificarán a la precariedad laboral son:

- Contrato temporal
- Trabajar en horario asocial
- Incertidumbre o insuficiencia de ingreso económico
- Malas condiciones en el lugar de trabajo
- Explotación laboral
- Bajo nivel de autonomía
- Falta de seguridad social

Lo que provocarán esas características será la incertidumbre de la vida futura de los trabajadores debido a que reducirá la autonomía para planear y controlar su vida, lo que los lleva a una posición de inseguridad y vulnerabilidad. Este fenómeno tiende a perpetuarse con el paso del tiempo y está relacionado principalmente con los sectores más vulnerables de la sociedad.

En los años 70 la problemática de los mercados de trabajo estaba centrada en la falta de participación de algunos sectores de la población. Se observaba el aumento del desempleo, subempleo y marginalidad. A partir de esto se muestra la multidimensionalidad de éste fenómeno y que se va presentando de forma específica según los mercados de trabajo.

2.1- Situación de la Precariedad Laboral en México

México presenta uno de los niveles más reducidos de desempleo, enfrenta un deterioro de las condiciones laborales y de los ingresos económicos. Sin embargo, existen cifras engañosas de las estadísticas de desempleo, pues no se considera como desempleado a alguien que en un tiempo presente o pasado, salió a buscar trabajo. En un contexto donde los ingresos económicos (salario) son muy bajos y no hay una seguridad social, la gente comienza a generar sus propios empleos o aceptan empleos donde no existe de por medio un contrato laboral, un trabajo que es temporal donde no existen prestaciones sociales.

En nuestro país hay una fuerte heterogeneidad laboral donde los trabajadores conviven con los no asalariados, las grandes empresas con pequeños establecimientos, los empleos formales con los empleos informales.

La inseguridad e inestabilidad en el empleo, la violación de los derechos laborales, el deterioro de vida del trabajador, la pérdida de sindicatos, el desamparo de una seguridad social como pensiones y jubilaciones, la explotación laboral; tienen su inicio en un modelo flexible de relaciones laborales.

Los empleos temporales se están incrementando de una forma moderada en nuestro país. Las personas que laboran por determinado tiempo reciben remuneraciones más reducidas que los permanentes y solo ligeramente superiores a aquellos trabajadores que no tienen contrato alguno.

Nuevo León, Baja California, Chihuahua, Coahuila, Aguascalientes, Sonora, Querétaro, Tamaulipas, Distrito Federal, Quintana Roo y Durango son los 11 estados de la República con menor precariedad laboral. Mientras que Tlaxcala, Hidalgo, Chiapas, Puebla, Michoacán, Oaxaca, Guerrero, Morelos, Veracruz, Zacatecas y Tabasco son los estados con mayor precariedad en el país.

A continuación se presenta un cuadro de la distribución regional de la precariedad laboral en México en el año 2010.³



Como vemos en el cuadro, la menor precariedad se encuentra en los estados más desarrollados, los del norte, mientras que la mayor precariedad se encuentra en el sur.

Quienes se desarrollaron en un ámbito laboral estable o formal, están en ventaja a diferencia de quienes solo se desarrollaron en ámbitos informales, ya que cuentan con una seguridad económica al poseer una pensión debido a su jubilación. Los trabajadores que no cuentan con una pensión, se ven en la necesidad de seguir trabajando, muchas veces bajo el mismo ámbito informal.

³ Cuadro tomado de “Precariedad Laboral en México: Una propuesta de medición integral” Jesús Rubio Campos, en *Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública*, Vol. VIII, Núm. 13, 2010, pg. 85

“Las actitudes ante la jubilación varían de unas personas a otras. Al margen del aspecto importante, el de los recursos económicos que disponen tras la jubilación, la percepción que tiene de la misma y de las posibilidades que les brinda, depende del significado que tiene el trabajo.” (Bazo, 1990: 93)

Actualmente a esta idea le hace falta validez, puesto que las personas que se jubilan hoy en día cuentan con la plenitud física y mental para realizar cualquier actividad laboral.

Las investigaciones que se han realizado sobre el mercado de trabajo en América Latina, han estado dirigidas a enseñar la heterogeneidad del mercado laboral, pasando por enfoques de informalidad hasta los efectos de reestructuración económica acerca del mercado de trabajo en América Latina.

2.2- La nueva Reforma Laboral.

El derecho a la salud, a la vivienda y la jornada máxima laboral son algunas de las garantías que están escritas en la constitución mexicana. Sin embargo, con la nueva reforma laboral lo que se pretende, además de hacer desaparecer la jornada máxima de trabajo, es desaparecer también la forma de contrato colectivo y la organización sindical.

La reforma laboral plantea que la contratación se dé a través de tres situaciones:

1. “El contrato a prueba, que lo teníamos completamente prohibido por la ley y ahora se está permitiendo que se contrate a prueba no más de 30 días, en donde se tiene que analizar si el trabajador tiene la capacidad para realizar el trabajo.
2. El trabajo por hora, que no es como lo comentan los trabajadores, que están queriendo dividir el salario mínimo en ocho horas. Claro está que el valor hora no llega ni a ocho pesos (\$0.61 dólares). Lo que dice la propuesta es que, independientemente de las horas que trabajen, tienen que ganar por lo menos el

salario mínimo. Esto quiere decir que si se le va a contratar por hora y no llega a las ocho horas, de todas maneras debe cobrar el salario mínimo.

3. La nueva ley limita a los patrones que ahora no pueden contratar a través de estas prestadoras de servicio a puestos que sí pueden quedar contratados dentro de la empresa, sino que se tiene que justificar que su carácter es especializado, no solamente contratar por contratar".

“En cuanto a los despidos y salarios, la reforma laboral contempla que en caso de despidos, los salarios vencidos a modo de indemnización serán generados únicamente desde la fecha del despido hasta un tiempo máximo de doce meses.

Si el procedimiento legal sigue después de ese período y no se ha resuelto la situación entre la empresa y el trabajador, sólo se generaría un interés.

Con lo anterior se busca fomentar la conservación de empleos, tratar de frenar los despidos y evitar que los juicios laborales se alarguen más del tiempo necesario, según fuentes oficiales.

La controversia en este punto se genera por lo que fuentes opositoras consideran un abuso al limitar el pago de los salarios caídos, además de los modos para notificar del despido, que de acuerdo a la reforma del ejecutivo federal puede hacerse incluso a través de correo electrónico.

Buscando que el patrón no eluda el cumplimiento de sus obligaciones, la reforma propone incluir el concepto de subcontratación u Outsourcing.

Debe asegurarse por escrito que quien subcontrate tenga solvencia económica y que tenga medios para garantizar la seguridad y salud de la persona subcontratada

Lo que las fuentes opositoras piden es que las outsourcing formalicen por escrito las formas en que se garantizan los derechos mencionados al trabajador, pues de modo contrario consideran que este apartado de la reforma sería ambiguo”.⁴

En cuanto a otros puntos:

“La reforma contempla también que los sindicatos incluyan en sus estatutos fechas precisas para dar cuentas, sanciones claras para los dirigentes y la incorporación de instancias donde resolver sus controversias internas.

Se rechaza también el derecho de que se realicen varias huelgas emplazadas por distintos sindicatos hacia un mismo patrón, pues si ese es el caso, se considerará causal para evitar el emplazamiento a otra huelga.

Se mencionan también apartados que promueven los contratos por horas, para que se realice el pago de esa manera, lo que ha generado controversia pues se ha comparado la situación mexicana con la estadounidense, en la que el trabajador mexicano ganaría menos, pues el nivel salarial del país es mucho más bajo que el de Estados Unidos o incluso que el de Chile, además no se pagaría el domingo, pues la idea es hora trabajada, hora pagada”.⁵

La flexibilidad en la contratación favorecerá el despido, pues el patrón podrá despedir al trabajador informando a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, sin necesidad de notificarlo personalmente.

El subcontrato es expuesto como un beneficio que permite aumentar ingresos económicos y flexibilizar las capacidades humanas y tiempos al ofrecer mano de obra en diferentes empresas. Pudiera pensarse que al reducir la jornada laboral, en este caso de 8 horas a 1 hora, no es posible ampliar la jornada laboral, pero al tener un subempleo de una hora, es

⁴ Medina, Moreno Ana V. “Contratación por tres vías” <http://examenfinalreformalaboral.blogspot.mx/>
Publicado el 4 de diciembre 2012. consultado el 14 de agosto 2013.

⁵ “El ABC de la Reforma Laboral de F. C. H.”
<http://www.elsiglodetorreón.com.mx/noticia/790137.el-abc-de-la-reforma-laboral-de-fch.html>
Publicado el Lunes 24 de septiembre 2012 por el Siglo de Torreón.

probable que puedan tenerse hasta 10 empleos con tal de ganar lo que la jornada de 8 horas ofrecía.

Con la nueva reforma, los casos que antes se consideraban despidos improcedentes ahora pasan a ser procedentes y con una menor indemnización

El no tener una estabilidad en el empleo, un salario fijo, o el contar con una seguridad social, no era algo que no se hubiera visto antes, sin embargo ahora aprobada la reforma laboral ya esas características son vistas de manera formal.

2.3- Situación Laboral en personas Adultas Mayores.

Las personas, además de tener seguridad en el acceso al trabajo, deben tener también empleos con salarios suficientes para vivir dignamente, laborar bajo condiciones seguras y limpias y estar protegidas ante actos discriminatorios o ante violaciones de las leyes laborales y, sobre todo contar con mecanismos para denunciar y hacer valer sus derechos como trabajadores.

En la actualidad 3 de cada 10 adultos mayores percibe hasta un salario mínimo diario por su trabajo. El 21% recibe hasta dos salarios mínimos y el 12% no recibe ingresos. Estos porcentajes agrupan a la mayoría de las personas adultas mayores ocupadas (60%)

Las mujeres son quienes destacan en el grupo de adultos mayores que no reciben ingresos a causa de los roles de género tradicionales. Son ellas quienes tuvieron una menor probabilidad de ganar ingresos que les permitiera solventar sus necesidades económicas en la vejez.

La incorporación de adultos mayores al trabajo remunerado, se torna un poco difícil, pues debido a la edad, enfermedad crónica o discapacidad, es poco probable que sean contratadas en un ámbito laboral donde desempeñen alguna labor productiva.

El INAPAM ha creado programas dirigidos a personas de 60 años y más, con la finalidad de contribuir al desarrollo humano de éste sector de la sociedad, para brindarles oportunidades laborales y de ocupación para alcanzar un buen nivel de bienestar y una mejor calidad de vida.

Por medio del Programa de Vinculación Laboral que lleva a cabo dicho instituto, se ha mantenido una relación con las empresas que desean incorporar a personas adultas mayores, para promover oportunidades de inclusión laboral. Algunas empresas, sobre todo tiendas de autoservicio, participan en apoyo a este propósito ofreciendo opciones de ocupación remunerada

Un factor que afecta demasiado a los adultos mayores, es la inseguridad económica. Algunas de las personas jubiladas y pensionadas que fueron partícipes de ésta investigación señalaron que sus ingresos eran insuficientes para cubrir todas sus necesidades.⁶ Sin embargo se ven aún más afectados quienes se desarrollaron en un ámbito laboral informal, pues no cuentan con jubilación o pensión.

“Esta situación de apoyo económico limitado, obliga a estos adultos a continuar trabajando buscando garantizar el ingreso mínimo necesario para poder comer y pagar los servicios básicos de la vivienda como agua y luz. “ (Pelcastre, Rúelas y González 2011: 130)

Por estas razones es que las personas de la tercera edad también se ven inmersas dentro de la precariedad laboral.

En la República Mexicana únicamente el 30% de los adultos mayores forman parte del sector laboral formal. Los adultos mayores se desempeñan en actividades no asalariadas y carecen de una seguridad social, sin embargo a la semana cubren 39 horas, por lo que podría considerarse trabajadores de tiempo completo.

⁶ Algunas de las personas entrevistadas, después de haberse jubilado y actualmente estar laborando como empacador, tenían otros pequeños negocios, como ventas por catalogo, atender una carpintería, cocinar para vender comida corrida, o incluso vender las manualidades que hacían en talleres impartidos por el INAPAM.

CAPÍTULO 3.

LA SITUACIÓN DE LOS ADULTOS MAYORES EN LA CIUDAD DE MÉXICO.

¿Qué es la vejez?

Como punto de partida para este tema consideramos conveniente describir qué es la vejez de forma que, se pueda comprender de una mejor manera las diferentes situaciones por las que pasan las personas de la tercera edad.

La definición que se desprende de la área Gerontológica, nos dice que la vejez es el estado de una persona que, por razón de su crecimiento en edad sufre una decadencia biológica de su organismo y un receso de su participación social.

El concepto de vejez es una construcción social y sin embargo, la mayoría de sus definiciones tienen un enfoque biológico, y omiten el lado humano y social de lo que es el envejecimiento, lo que nos lleva a replantearnos el concepto de vejez.

La vejez es una etapa de la vida como cualquier otra que, en su mayoría, se caracteriza por diferentes pérdidas y ciclos terminados que se han presentado a lo largo de la vida. La pérdida de su juventud, trabajo, su forma física, de algún familiar o un estilo de vida, por mencionar algunos.

Encontramos múltiples formas de ver la vejez, sin embargo esta definición solo abarca algunas de las características que se pueden observar en el envejecimiento, una sola definición no es completa, ya que el anciano como cualquier persona no puede ser definido en su totalidad.

La experiencia del envejecimiento tiene que ver con una percepción subjetiva, más que con cambios biológicos que se ve afectada por procesos socioculturales.

Como en todo, la sociedad la describe de acuerdo a su experiencia, pues para algunos la vejez la puede describirse como una época feliz, mientras que otros la consideran una etapa de tristeza y enfermedad.

Para los adultos mayores que entrevistamos, vivir quiere decir desarrollar su existencia en contextos satisfactorios que les permitan compartir con otras generaciones sus experiencias, sentimientos y tradiciones en cuanto a su realidad tanto familiar como social.

El envejecimiento de la población en México, es uno de los mayores retos que confrontará la sociedad en las próximas décadas.

El aumento de la población en edades avanzadas que comenzó a mediados de los noventa, continuara durante el siglo XXI en un inicio a un ritmo moderado y después en forma más acelerada.

“Según datos del Censo de Población y Vivienda 2010, en México había en ese año 10 055 379 personas de 60 años y mas, de las cuales 46.5% eran hombres y 53.5% mujeres. Se estima que para el año 2030 la población de adultos mayores se duplicara: 18% del total de la población femenina de las edades y 16.2% por ciento del total de la población masculina.” (INMUJERES, 2011:32)

El envejecimiento poblacional es un fenómeno internacional, esto no significa que sea visto como un problema; es un fenómeno natural que modificará la forma de vida de todos los países.

Los países tendrán que pasar por cambios culturales, económicos, de salud e institucionales que, inevitablemente, habrá de redefinir el significado social de la vejez y de las formas en su reintegración social.

Sin embargo en los casos analizados, encontramos adultos mayores que viven solos, siguen trabajando o cuentan con un ingreso económico por su jubilación o pensión de su último trabajo, este dinero en frecuentes ocasiones no les alcanza para cubrir sus necesidades básicas. Por su condición física tienen enfermedades que son atendidas en médicos particulares, ya que lo consideran como la mejor opción, a pesar de que algunos cuenten con seguro social.

Estos gastos no están previstos en sus gastos mensuales, sin embargo, son básicos y, por ende, la mayoría de su dinero se gasta en medicinas, muchos viven solos y no cuentan con hijos o familiares que los apoyen económicamente.

Son personas con la necesidad de recibir apoyos para que continúen desenvolviéndose dentro de la sociedad y en su comunidad.

El nivel de esperanza de vida de las mujeres es más alto, de ahí que el número de mujeres de 60 años en adelante, sea superior al de los hombres, con las derivadas consecuencias sociales y económicas que esto arrastra.

Esto significará que las mujeres, aparte de sufrir de principio discriminación por su edad, también tienen que lidiar con el problema de discriminación por género. Estas prácticas se refuerzan en cierta medida por las ideas patriarcales y costumbres de una sociedad en donde la voz de la mujer no tenía valor alguno.

En la sociedad mexicana, lamentablemente no es común hablar de la vejez, época de la vida que tarde o temprano llega; a este tema no se le da importancia, se evita y cuando llega el momento de envejecer no se está preparado.

Para asumir la vejez con dignidad es indispensable efectuar cambios desde los ángulos social, familiar e individual. Si queremos encontrar una solución a esto, lo primero es hablar del tema y comprender los cambios emocionales que experimentan los adultos mayores.

Es importante distinguir la edad como una condición social donde se establecen una serie de roles desiguales a las personas y la edad como una imagen cultural, que asignan un conjunto de valores y estereotipos.

Los adultos tendrán que informarse sobre los cambios que ocurren en esta etapa de la vida; deberán estar preparados en temas de salud, económica y mantener buenas relaciones

familiares. Si trabajamos en estos en la sociedad actual lograremos influir marcadamente en el bienestar de los futuros ancianos.

En resumen mantener integrados a los ancianos en la dinámica familiar y social evita que se enfermen física y psicológicamente; ya que ellos son parte importante en la construcción de nuestro presente, pasado y en un no muy lejano futuro, donde nuestra sociedad será convertirá en un país de viejos.

Es indispensable crear condiciones necesarias para evitar el deterioro en la calidad de vida durante la vejez.

3.1- Nueva percepción de la vejez en la Ciudad de México.

En la mayoría de los estereotipos existentes sobre la vejez se tiene la imagen de ancianos débiles, inservibles, lentos, flojos o discapacitados, una etapa de soledad, donde ser viejo es sinónimo de carga y dependencia, lo que esto conduce la discriminación hacia ellos.

La intención de este apartado es exponer los diferentes testimonios de nuestros entrevistados que contradicen este perfil.

Las personas de la tercera edad, hombres y mujeres, viven aquejados por los estereotipos negativos, estos invisibilizan sus aportaciones: fortaleza, creatividad, sabiduría y calidades humanas, las cuales se ven opacadas y solo suelen salir a luz los estereotipos negativos, lo que refuerza las prácticas excluyentes en su vida.

Al mismo tiempo, la edad de estas personas determina su inserción en los ámbitos públicos y privados, este es uno de los problemas con el que más se enfrentan: la discriminación por edad.

En la sociedad mexicana existen casos donde el adulto mayor es considerado una carga para la familia.

“Tal representación social no puede mantenerse por mucho tiempo ante la heterogeneidad de experiencias de envejecimiento y el incremento de una población adulta mayor sana y dinámica que muestra lo contrario. Los adultos mayores no siempre están confinados a sus hogares, aislados y en plena pasividad. Muchos tiene una vida bastante activa, en función de sus fuerzas y capacidades físicas, su estado de salud y de sus redes sociales.” (Thompson, 1990, cita. De Alba, 2013: 8)

Uno de los motivos de esta investigación, es mostrar que estas ideas en nuestra sociedad actual ya no son vigentes; se piensa que el anciano debe pasar el resto de su vida encerrado en su casa o en un asilo y en plena inactividad; los ancianos de hoy tienen una nueva manera de ver su vida.

En nuestro estudio, encontramos empacadores de la tercera con un gran gusto por seguirse superando y aprendiendo cada día nuevas cosas, buscando por sus medios o mediante el INAPAM cursos o talleres donde ellos puedan obtener los conocimientos necesarios para estar en la vanguardia con las nuevas tecnologías informáticas, arte, salud, entretenimiento, psicológica y ayuda social.

En la mayoría de los casos todos los empacadores entrevistados empezaron su actividad laboral desde muy temprana edad, y eso significó que siempre tuvieron una vida muy activa y ocupada; la cual se apagó al momento de pensionarse o jubilarse.

Esto no representó quedarse sentados y en la ociosidad,⁷ buscaron actividades en las cuales pudieran seguir manteniendo su estilo de vida activo; en algunos casos las oportunidades llegaron por amistades o digiriéndose a centros de trabajo como la Comercial Mexicana, o por la bolsa de trabajo del INAPAM, también aquí aparte de encontrar un trabajo, igualmente puede ser beneficiarios de todas las actividades enfocadas a su entretenimiento.

⁷ “El ocio se entiende con frecuencia como tiempo aparte del trabajo y es realmente el trabajo y sus características, el factor que influye poderosamente en los diversos modelos que rigen la conducta de las personas en la jubilación...” (Bazo, 1990: 92)

Muchos casos muestran a los adultos mayores activos, con muchas actividades y deberes en sus agendas, respecto a cada una de sus posibilidades y alcance de acceso a los distintos servicios de los que pueden hacer uso para mantener un ritmo de vida.

En nuestra ciudad podemos encontrar lugares en específico donde los adultos de la tercera edad pueden convivir y aprender nuevas cosas con personas de su misma edad y que comparten gustos similares; en casi todas las delegaciones del Distrito federal existen clubs del INAPAM, donde se imparten talleres de costura, pintura, tallado de madera, yoga, baile etc. Por poner un ejemplo.

Los ancianos de nuestra época están ansiosos por reinsertarse laboralmente o de participar grupos o asociaciones en los que pueden contribuir con conocimiento y experiencia a alguna causa social.

El proceso de envejecimiento es bastante heterogéneo, lo cual hace pensar en las posibilidades y recursos que tiene los ancianos para construirse una vida digna, como cualquier otra etapa de la vida, adaptándose a los cambios físicos y sociales.

3.2- Sentimiento de abandono por parte de la familia.

En la etapa final de la vida, la familia representa para los adultos mayores el lugar seguro en el que se refugian y del que esperan recibir ayuda, compañía, y cariño, depositando mayor esperanza en sus hijos y nietos. Cuando esto no se cumple provoca en la mayoría de los casos situaciones de depresión, angustia y sentimientos de soledad y abandono.

La soledad representa una realidad en las personas mayores de 65 años y más, particularmente en la población femenina, pues la viudez perjudica más específicamente a las mujeres. La explicación de este fenómeno se encuentra en la suma de la sobremortalidad masculina.

Las primeras de las dificultades con que se encuentran las familias para hacerse cargo de los ancianos y en consecuencia hacerlo a un lado, es que tienen un estilo de vida apresurado, estresante, nunca tienen tiempo, todo su tiempo lo dedican a trabajar, estudiar o atender a su propia familia.

En algunos casos no cuentan con las posibilidades económicas para hacerse cargo, situación que causa tensión y transforma el trato de sus hijos y es por eso que los ancianos aunque no sean esa su intención, son expulsados del núcleo familiar y esto los lleva a arreglárselas por sí mismos, ya que no quieren ser una carga pesada para sus familiares⁸.

Esto a la vez ha sido resultado de los prejuicios que se tienen hacia los ancianos, la escasez de empatía y la ruptura de los valores familiares.

En alguna de las entrevistas realizadas a las empacadoras de la Comercial Mexicana, nos llegaron a relatar que uno de los motivos por los cuales decidieron buscar un trabajo, fue porque si se quedan en su casa, sentía que se morían porque el aburrimiento era excesivo, ella terminaba con los quehaceres del hogar y después se encontraba sola en su casa sin nada más que hacer, la televisión le aburría y mejor decía salirse a tomar un café al centro o simplemente a caminar.

La señora nos platicó que llegó a sentir que en su familia era un estorbo, pues se sentía fuera de la dinámica familiar, se sentía excluida y ella estaba consciente de que era difícil que sus hijos se adaptaran a su presencia, porque ellos ya eran todos unos adultos con un ritmo de vida echo y sus nietos ya eran universitarios y era casi imposible que cambiaran su estilo de vida por ella.

Esto quizás sea un efecto secundario que sufren la mayoría de las personas de la tercera edad porque desde muy jóvenes llevaron un ritmo de vida activo, ocupado y sociable que

⁸ Algunos de los entrevistados vivían en casa de sus hijos, sin embargo nos contaban que únicamente lo que tenían viviendo ahí era techo y comida, pues el apoyo económico era limitado y ellos tenían que emprender un negocio pequeño o buscar trabajo para cubrir otros gastos como medicamento y otros servicios básicos del hogar. Los adultos que viven solos, se apoyan en la confianza de sus vecinos o de otros adultos mayores

desapareció después de haberse jubilado, su trabajo era su mundo se sentían útiles, importantes y era también el lugar donde tenían amistades.

Cualquier actividad que desempeñaran representaba para ellos una manera de ocupar su mente en cosas positivas, al encontrarse en la soledad de sus casas, pasaban por su mente actitudes depresivas, y de enfermedad. Se dieron cuenta que si querían seguir manteniendo una buena calidad de vida era necesario salir de su soledad y ocupar el tiempo libre en actividades en las que se pudieran sentir ocupadas y de esta manera minimizar o desvanecer el sentimiento de soledad.

“La calidad de vida está determinada por un sentimiento subjetivo de bienestar, además de ser multidimensional, porque implica factores físicos, funcional, emocionales, sociales y espirituales...” (INAPAM, 2010: 10)

La solución comienza en cambiar de perspectiva, dejar de ver a las personas de la tercera edad como un problema y verlas como una oportunidad. Se debe fomentar una educación y una mentalidad que inculque el respeto por las personas mayores, para que en México se dejen de ignorar la calidad de vida y la dignidad de los adultos de la tercera edad.

3.3- Sentirse útil en la ciudad de México.

¿Qué significado e importancia tiene, ser una persona útil para los adultos de la tercera edad?

En una sociedad donde las estructuras familiares están fracturadas, en la era de la globalización, la pobreza e insuficiencia de los sistemas de salud y bienestar; existen pocas opciones para que los ancianos de nuestra época tengan una calidad de vida digna.

En el ámbito laboral a los 40 años resulta complicado conseguir un trabajo; ahora cuando ya se tiene 60 años que es la edad donde se clasifica a un adulto, como adulto de la tercera

edad; será mucho más complicado poder integrarse al mercado laboral, cifra que no necesariamente representa a personas inútiles, flojas o cansadas.

“...la sociedad ha sido incapaz de definir un conjunto de actividades para quienes se retiran del trabajo, es decir, no ha creado un rol que sustituya al de trabajador, no ha definido una función social alternativa para estas personas. De ahí el aburrimiento, la sensación de inutilidad y la necesidad de buscarse actividades con que llenar significativamente el tiempo que pesa sobre los ancianos. “(CNDH, 1999: 30)

Los adultos mayores de nuestra época se encuentran en una paradójica situación, por un lado, quien ha trabajado toda su vida, el hecho de retirarse o jubilarse más que un alivio, pudo significar una condena al ocio, a sentirse inútiles y a la soledad.

Por donde quiera que se vea, las condiciones y oportunidades de trabajo no son favorables para el adulto mayor.⁹

Retomando las historias de las empacadoras de la Comercial Mexicana, también encontramos casos en donde las mujeres, buscaron y encontraron en su trabajo como empacadoras la solución para no sentirse solas y como un estorbo para su familia, decidieron ocupar su tiempo libre, nos decían, que esto tuvo un efecto positivo en su salud, pues decía que si ella estaba sola en su casa le entraba la depresión y sus enfermedades aumentaban; este tema lo abordaremos con más detalle en el capítulo cinco.¹⁰

Su trabajo como empacadora es su distracción, su manera de mantener su mente ocupada y no pensar en sus problemas, y así mismo poder convivir con personas de su edad que están en su misma situación, es un mecanismo recíproco de pasar el tiempo y platicar sobre diversos temas.

⁹ En la actualidad vemos cómo las personas adultas mayores son aisladas de la práctica de actividades que bien podrían realizar, debido a los estereotipos que hay sobre este sector de la población.

¹⁰ A pesar de que algunos entrevistados contaban con enfermedades crónicas degenerativas, ellos valoraban su estado de salud como bueno, pues ese estado de bienestar se basaba en la capacidad de movilidad y que les permitiera seguir trabajando.

De lo anterior se puede observar que el adulto mayor puede estar abandonado hasta en su propia casa. En la familia no se preocupan por ellos y si lo hacen es en momentos específicos, cuando necesitan de su ayuda. Esto origina en el anciano sentimientos de estorbo deteriorando su vida afectiva, mental y física.

Así es como los adultos mayores de nuestra época han tenido que aprender a valerse por sí mismos, unos pueden contar con el apoyo de su familia y otros casos no. Es aquí donde podemos decir que el bienestar o malestar de los ancianos influye en gran parte por sus relaciones familiares.

Todos los integrantes tienen que estar informados sobre los cambios que llegan con la vejez, para ayudarlos, y al mismo tiempo ayudarse y que todos pueden seguir con una buena calidad de vida y en especial para los ancianos.

Es fundamental acercar a los adultos mayores a espacios deportivos, culturales y de entretenimiento para ayudarlos a mantener su autoestima y revalorar la capacidad que tiene de aprender cosas nuevas o recordar las ya aprendidas.

De esta manera se podrá estimular a mantener un estilo de vida saludable, y que los ancianos se vuelvan a sentirse satisfechos consigo mismos.

3.4- Convenios laborales.

Cuando las personas envejecen a una cierta edad dejan de trabajar, al mismo tiempo las presiones sociales y las ideologías negativas incitan a que los mayores dejen sus puestos a los más jóvenes ya que estos son considerados como más rápidos, ágiles para ocupar un empleo.

Por todos estos factores los adultos mayores de nuestra época se quedan sin la oportunidad de seguir trabajando y encontrar uno nuevo se vuelve casi imposible.

Vivimos en una sociedad de producción y consumo que al momento de ya no ser productivo para la sociedad, esta lo considera como inservible, lo hace a un lado y lo deja fuera de toda participación social. Se entiende que para ser tomado en cuenta hay que producir y consumir.

“En los resultados de la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México, levantada en 2010, que señala como principal problema percibido por cuatro de cada diez personas adultas mayores la dificultad para encontrar trabajo... La mayoría de las personas adultas entrevistadas (casi seis de cada diez) señalaron que sus ingresos son insuficientes para cubrir sus necesidades.” (INMUJERES, 2011: 39)

Los factores que afectan a los adultos mayores en el mercado laboral merecen especial atención; sobre todo relacionados con su participación en el trabajo remunerado, su capacidad de generar pensiones y otros recursos para su jubilación.

Es alarmante que 2 de cada 10 adultos mayores de 60 años mexicanos, pueden sostenerse económicamente por sí solos, viviendo la mayoría en situación de dependencia o de carencia.

A pesar de los programas e instituciones que existen para atender a los adultos mayores, cada vez es más frecuente verlos mendigando en las calles incluso más que a los niños.

El Distrito Federal es la entidad del país que cuenta con el mayor número de adultos mayores; y en muchos casos las condiciones de esta población es de pobreza y de falta de oportunidades, a parte que tiene que enfrentarse a discriminación o la indiferencia de sus familiares

Otro aspecto que agrava la situación de los adultos mayores en el país es la precariedad económica en la que se encuentran; de acuerdo con el Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (INAPAM), tres millones de ellos son población económicamente activa,

pero cerca de dos millones trabaja en el sector informal, sin sueldo fijo, sin seguro ni prestaciones.

Sólo 1 de cada 5 adultos mayores reciben una pensión en el Distrito federal, cuyo monto no es suficiente para cubrir sus necesidades básicas. Como vemos la cantidad de personas que tiene jubilación es muy poca, y existen casos en donde no tiene pensión, es por eso que los adultos mayores se ven en la necesidad de buscar empleos para así obtener un ingreso económico para subsistir, o simplemente para mantener un estilo de vida labor activo.

Encontramos que: La Bolsa de Trabajo del INAPAM se ha convertido en una importante plataforma para lograr la reincorporación de los adultos mayores en el campo laboral, al grado que en los últimos tres años ha colocado a 20 mil personas de 60 o más años como contadores públicos, edecanes, áreas de atención telefónica (call center), empaques voluntarios, empleados de tiendas, recepcionistas, enfermeras y abogados, entre otros.

A través del Programa que lleva a cabo el instituto se ha buscado establecer una relación con los prestadores de servicios y empresas que desean incorporar a las personas de 60 y más años de edad, logrando sensibilizar a la sociedad y en especial a los empresarios para que promuevan oportunidades laborales para este grupo social.

Entre todas las opciones que este programa ofrece, se encuentra el convenio que firmo el INAPAM con varias tiendas de autoservicio como: Soriana, Comercial Mexicana, Chedraui y Waldo's Mart; donde dichas tiendas y el Instituto se comprometen a brindar a los adultos de 60 años en adelante una oportunidad laboral.

Es importante mencionar en un contexto general algunos lineamientos que contiene el convenio firmando con el INAPAM y las tiendas de autoservicio para así entender de manera más clara, la relación laboral que tienen los empaques con estas empresas.

El compromiso del Gobierno es buscar oportunidades para que los adultos mayores puedan demostrar que aún tienen la capacidad de ser útiles a la sociedad y con ello dejar atrás el mito de "a mayor edad menos oportunidad".

Adultos mayores afiliados al Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores, INAPAM, podrán integrarse de manera voluntaria al equipo de empacadores voluntarios de la tienda departamental y tener una actividad remunerada que les permita mejorar su economía familiar.

Los adultos mayores interesados en integrarse como empacadores voluntarios deberán ser afiliados al INAPAM, contar con la afiliación vigente por parte del IMSS, ISSSTE o alguna otra institución pública de seguridad social, someterse a entrevista en las instalaciones de Bolsa de Trabajo del INAPAM, aprobar examen médico del que se desprenda su capacidad física y mental, carta compromiso firmada por la personas adulta mayor y cumplir con la responsabilidad adquirida, además de sujetarse a las políticas de orden y disciplina implementadas por la empresa.

Por su parte, la empresa determinará el número de espacios disponibles para adultos mayores afiliados al INAPAM, fijará las características del personal a contratar (perfil, experiencia, escolaridad y conocimientos mínimos), las actividades a desarrollar y la permanencia laboral (horario de trabajo).

Aquí es donde toma sentido el porqué de nuestra investigación, el caso particular que nos interesó investigar fue el de los empacadores de la tercera edad en la Comercial Mexicana, Sucursal Coyoacán e Iztapalapa, clasificados son “empacadores voluntarios”.

CAPÍTULO 4

LA COMERCIAL MEXICANA: UNA OPORTUNIDAD DE TRABAJO PARA LOS ADULTOS MAYORES.

Comercial Mexicana es una empresa que cotiza en la Bolsa Mexicana de Valores, con la clave COMERCI, y con las series UB, B, C, UBC, con fecha de constitución del 28 de enero de 1994, y con fecha de listado en la BMV del 25 de abril de 1991, como es bien sabido, es una empresa del sector comercio al mayoreo y menudeo.

La Actividad Económica de la empresa es:

- Controladora de empresas dedicadas principalmente a la operación de tiendas de autoservicio en las que comercializa una gran variedad de artículos y a la operación de restaurantes.

4.1- Historia de la Empresa.

La Comercial Mexicana comienza sus operaciones en el año 1930, ubicada en el centro de la ciudad de México, en la calle de Venustiano Carranza no. 125, se establece, con sólo 10 empleados, vendiendo únicamente jarcería, jergas y telas.

Teniendo un éxito rotundo, convirtiéndose así en un establecimiento de prestigio, por lo cual el edificio de Venustiano Carranza fue ampliado y modernizado; el área de ventas se extendió a 3 pisos y la variedad de artículos se hizo más extensa, integrando jugueterías, enseres, blancos y artículos de confección.

En los años 1937 a 1939 ya se consolida como una de las tiendas de mayor prestigio en su ramo, se inició con la venta de mayoreo y en 1940 con la segunda guerra mundial, la exportación de las telas a Canadá, E.U.A, China, centro y Sudamérica.

Como el crecimiento de Comercial Mexicana, continuaba su línea ascendente, se

inicio su diversificación; en 1946 se adquiere una fábrica de cobertores de algodón y dos de aceites comestibles, una de ellas en Guadalajara, Jalisco, y la otra en Querétaro, Querétaro. Tiempo después se compró la primera fábrica de textiles, creciendo de años subsecuentes en su ramo textil.

En 1962 inaugura una tienda de autoservicio en la calle de insurgentes en la ciudad de México, el primer supermercado de la cadena, en el cual se incorporaron grandes espacios de ventas para manejar diversas líneas de productos. En 1964 siguieron las sucursales de Austrias, Pilares y La Villa.

Es en el año de 1968, cuando Comercial Mexicana da un gran paso, extendiendo su concepto a varios puntos de la ciudad de México, iniciando operaciones en Puebla y Querétaro.

En 1970 la comercial mexicana no sólo mantenía su liderazgo y crecimiento en la rama de autoservicio sino que buscaba incursionar en nuevas ramas de comercio por lo cual abre el restaurante las espuelas en el centro comercio en Tijuana, baja california norte.

Para 1981 adquiere la cadena de Supermercados S.A. (Sumesa).

En 1982 apuesta por un nuevo concepto, esta vez era en el ámbito restaurantero a través de Restaurantes California.

El formato de bodega inició sus operaciones en el año de 1989.

En 1991, se forma la asociación con Costco, una empresa transnacional que vende productos a grande escala.

Para 1992 se abre el primer PRICE COSTCO, ubicado en el Distrito Federal.

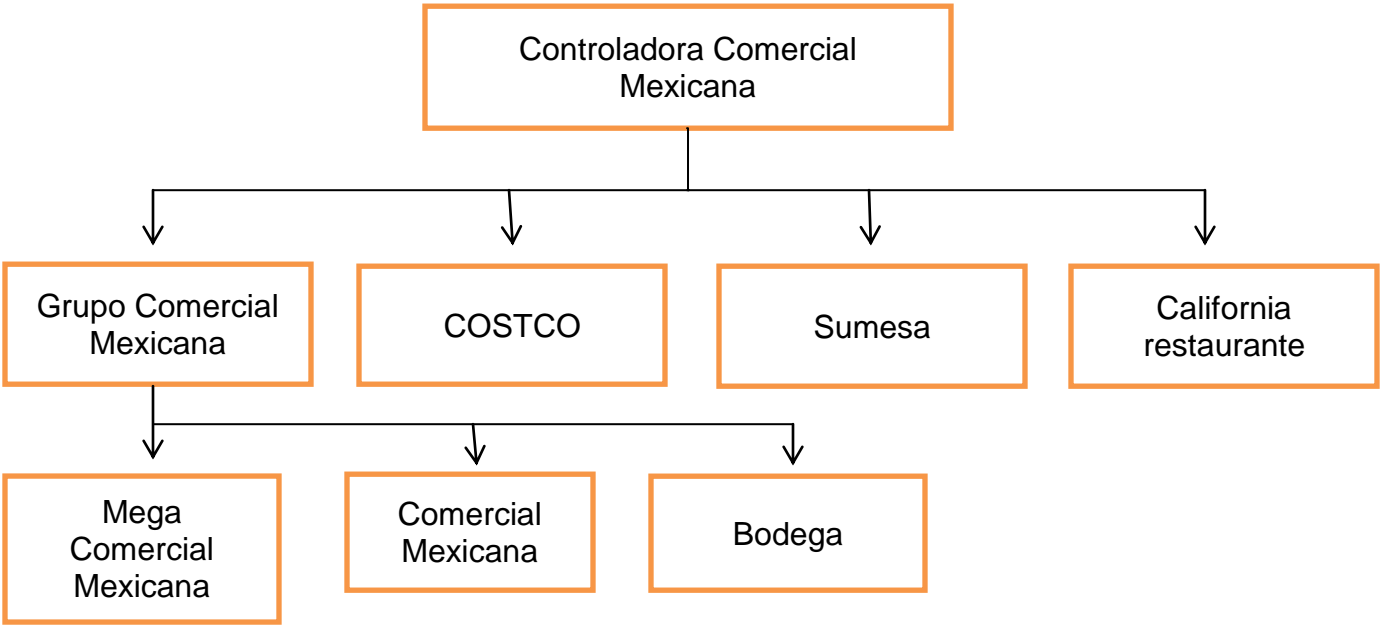
En 1993 se inaugura un nuevo concepto como Megamercado o Mega llamado así por las dimensiones de la tienda y la gran variedad de productos.

En el año 2001 cuenta con: 76 Comercial Mexicana, 21 Mega Comercial Mexicana. 35 Bodegas Comercial Mexicana, 18 Sumesa, 46 Restaurantes California y 20 Tiendas Costco.

Para el 2006 Grupo Comercial Mexicana cuenta con más de 170 sucursales entre Megas, Tiendas, Bodegas, Sumesa y 3 centros de distribución.

El crecimiento de las tiendas sigue en todos sus formatos, también en el mismo año Comercial Mexicana, llegó a nuevos clientes a través de nuevos conceptos City Market orientados a un sector económicamente más alto, dónde se ofrecen artículos de tipo gourmet.

Actualmente y después de casi 70 años, la empresa se ha transformado en un importante consorcio de tiendas de autoservicio y restaurantes conocidos como CONTROLADORA COMERCIAL MEXICANA O CCM, conformada por tiendas en sus diferentes formatos, así como restaurantes.



Quiebra de la Empresa.

A pesar de ser la tercera cadena comercial en México, ha sufrido diversos altibajos. El motivo fue una apuesta fallida que provocó una deuda de 1400 millones de dólares. Fue en octubre del 2008 cuando la compañía vio acrecentar sus adeudos denominados en dólares, puesto que el peso mexicano estaba pasando por una caída de aproximadamente el 10% frente a la divisa estadounidense.

La empresa apostó por un fortalecimiento del peso, la estabilidad del tipo de cambio, obteniendo una deuda en dólares. La compañía al ver extendida la cantidad de deuda, quiso hacer un negocio con sus acreedores para adquirir una reestructuración de la misma. Los acreedores negaron la concesión ya que la deuda era mayor y amenazaron con demandas y exigieron el pago de los montos estimados.

La empresa quiso ampararse en la forma del concurso mercantil. Esta figura jurídica requirió reestructuración de deuda, concesiones de los proveedores, suspensión de intereses momentáneos y se detuvieron en embargos y demandas que pedían recursos en ese instante.

En un inicio no se le otorgó dicho concurso a la Comercial Mexicana, inversionistas, proveedores y poseedores de deuda de la empresa aceptaron negociar. Entre los principales acreedores de la Comercial, fueron BBVA Bancomer, HSBC, IXE, CITIBANK-Banamex, y Grupo Financiero Banorte.

A través de amparos y negociaciones, la Comercial Mexicana logró ganar tiempo, evitar despidos y cierres de tienda. Los grupos bancarios, acreedores de la empresa, entablaron una demanda mercantil contra la cadena de autoservicios.

Los principales motivos de la discusión fueron las diferencias entre el monto de la deuda de 2100 millones, reclamado por los acreedores y lo reconocido por la compañía de 1010 millones.

Ocho meses más tarde, (junio 2009), la empresa presentó un plan de pagos que fue aceptado por la mayoría de sus demandantes, el cual consistió en 3 partes que estuvieron cumpliéndose hasta mediados del 2010. El primer acuerdo fue que se establecía una deuda

sostenible de 940 mdd para pagarse en ocho años. El segundo era una venta de activos por 520 mdd a mas tardar en seis años y el ultimo en dar a sus cobradores acciones por un monto de 75 mdd que podían canjearse por capital social de la firma.

La deuda para julio del 2010 se estimaba en 20mil millones de pesos. La empresa volvió a solicitar que se le permitiera ejercer el concurso mercantil a fines de julio del 2010, para detener los intereses de las deudas y aunque no fue aprobada la petición, mantiene sus operaciones estables y los pagos siguen cumpliéndose puntuales.

Directores CCM¹¹

Carlos González Zabalegui	Presidente Ejecutivo
Santiago García García	Director General del Grupo C.M.
Luis Felipe González Solana	Vicepresidente de CCM
Joaquín Solís Rivera	Director de Legal Corporativo
José Calvillo Golzarri	Director de Administracion y Finanzas
Leonardo Garza Valdés	Director de Proyectos de Expansión
Rodolfo García Gómez de Parada	Director Fiscal Corporativo
Juan Blanco Fortes	Director del Área Inmobiliaria
Armando Palacios Guerrero	Director de Restaurantes California

4.2- Políticas y Programas.

Según esta empresa sus políticas y principios básicos son:

- Que las actividades realizadas por Comercial Mexicana contribuyan al desarrollo y progreso del país

¹¹ Cuadro directivo tomado de http://www.comercialmexicana.com.mx/comercialMexicana/Comercial_Mexicana/plantilla_acerca_cm_codigoEtica.html

- Proporcionar a los clientes el mejor servicio y mercancía de buena calidad al mejor precio.
- Comercial Mexicana trata de que los integrantes de la empresa, obtengan los beneficios que de ella esperan en un ambiente de armonía, cordialidad y desarrollo.
- Comercial Mexicana lleva una relación basada en la equidad, respeto, honestidad con los proveedores, con el fin de que los clientes obtengan los mejores beneficios.
- Proporcionarles el mejor retorno a los accionistas, crecimiento y seguridad a su inversión.
- El propósito primordial de Comercial Mexicana es que la empresa logre sus objetivos y su continuidad.

Código de ética.

La Empresa espera y tiene la confianza de que todos sus colaboradores actúan conforme a las más altas normas de integridad personal y profesional en todos los aspectos de sus actividades, cumplen con todas las leyes, regulaciones y políticas que sean aplicables. Asimismo, se espera un compromiso de fidelidad y pertenencia que ayude a mantener la imagen y prestigio que la Empresa ha construido con los años y que busque su crecimiento, continuidad y éxito.

Este Código de Ética pretende ser un manual de comportamiento de los integrantes de la Empresa y recalca las principales reglas a las cuales nos debemos sujetar para actuar de acuerdo a la filosofía y cultura que ha mantenido desde su fundación.

Ningún código de ética puede sustituir los valores morales y éticos del individuo pero sí nos deben ayudar a entender qué acciones están claramente fuera de este código y por lo tanto no son permitidas dentro de la Empresa. También, introduce medios por los cuales es posible resolver conflictos de interés y es una invitación para denunciar comportamientos que violen los conceptos que aquí se establecen.

La empresa está conformada por Tiendas Comercial Mexicana, S.A. de C.V.; Supermercados, S.A. de C.V.; Restaurantes California, S.A. de C.V.; Costco de México, S.A. de C.V.; Subsidiarias Inmobiliarias y Subsidiarias Prestadoras de Servicios; y a las cuales nos referimos en el presente documento como "La Empresa".¹²

Programas.



UNICEF

Políticas y objetivos: Apoyar a diversos programas de la Unicef que contribuyen a la educación de niños y adolescentes en todo el territorio nacional. Estrategias y programas: A través de la Unicef se lleva a cabo el programa "Todos los Niños a la Escuela" y "Construye T", orientadas a la inclusión de niños y niñas a la escuela y al mejoramiento de la calidad educativa.

Este programa consta de tres estrategias:

Primera estrategia: Sensibilización y fortalecimiento de capacidades.
Segunda estrategia: Fortalecimiento de los consejos municipales de participación social en educación a nivel municipal.
Tercera estrategia: Mejora de la educación multigrado en los 4 municipios prioritarios para Unicef en el estado.

Campaña de Redondeo UNETE (ANTAD)

¹² Los programas de la empresa fueron consultados el 18 de septiembre, 2013, en http://www.comerci.com.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=96&Itemid=170&lang=es

Políticas y objetivos: Acondicionar salas de cómputo y otros medios tecnológicos para alumnos y docentes de escuelas de bajos recursos en México.

Estrategias y programas: En forma conjunta con la Unión de Empresarios para la Tecnología en la Educación, A. C. (UNETE) llevamos a cabo la campaña de redondeo de cobertura nacional que se realiza desde 2003, para ello involucramos a nuestros colaboradores ofreciendo incentivos para su participación activa en la campaña.

Fundación Pro-Bosque

Políticas y objetivos: El fideicomiso pro-bosque de Chapultepec es un organismo mixto creado para la captación del recurso con el objeto de invertir en programas para la remodelación, rehabilitación y preservación del bosque de Chapultepec

Campaña Rosa.

Políticas y objetivos: lograr que menos mujeres padezcan del cáncer de mama y que más mujeres lo prevengan.

Estrategias y programas: destinar una parte de las ventas de los productos etiquetados, que fueron en 2011 y 2012 más de 100, así como la venta de tarjetas contribuyendo a fundaciones como Cáncer de Mama, A. C. o la Asociación Mexicana Contra el Cáncer de Mama, para que puedan llevar a cabo programas de educación, prevención, detección oportuna de esta enfermedad y recaudación de fondos para tratamientos.

Fundación Sembrando Trabajo.

Políticas y objetivos: apoyar al desarrollo de programas de capacitación integral, entregando un proyecto educativo que eleva la calidad de vida de campesinos mexicanos de bajos ingresos a través de una mayor productividad e integración comercial. Este plan de educación social deriva en un cambio de mentalidad con crecimiento personal y familiar. Despierta la visión empresarial del campesino y le permite un aumento sostenido de sus ingresos y su nivel de vida.

Estrategias y programas: durante 2011 y 2012 se realizó una campaña interna para promover el redondeo a favor de la fundación, ofreciendo incentivos a los colaboradores del área de cajas que obtuvieran el mayor número de operaciones a nivel regional y nacional.

Mensajeros de la Paz.

Conscientes de la importancia de la niñez en la formación de los seres humanos apoyamos a través de nuestras subsidiarias Tiendas Comercial Mexicana y Restaurantes California a la Institución de Asistencia Privada "Mensajeros de la Paz".

Políticas y objetivos: Mensajeros de la Paz trabaja a través de la instalación de hogares funcionales para menores que sufren de maltrato, orfandad, extrema pobreza, abandono, o alguna enfermedad terminal que ponga en riesgo de calle a los niños. Dichos hogares son unidades familiares donde conviven de 8 a 10 menores. Así mismo para su manutención contamos con la firma de convenios de concertación con el DIF, apoyo del Nacional Monte de Piedad, Fundación Luz Aviñón, además del proyecto autosustentable Máquinas Expendedoras de Pelotas que nos dan el 40% del total de la operación.

Regala algo más que una Sonrisa.

Políticas y objetivos: Apoyar con la entrega de juguetes a niños huérfanos durante la temporada navideña.

Estrategias y programas: Comercial Mexicana llevó a cabo en 2011 y 2012 la campaña de "Esferas de Navidad", la cual consistió en ofrecer tarjetas de regalo a nuestros clientes para la compra de Juguetes en nuestras tiendas

Banco de Alimentos.

Políticas y objetivos: En colaboración con la Asociación Mexicana de Bancos de Alimentos (AMBA) se busca rescatar alimento para reducir el hambre y mejorar la nutrición de la población vulnerable en México.

Estrategias y programas: Comercial Mexicana pertenece a la red de bancos de alimentos del AMBA, participando con 20 de nuestras sucursales. El AMBA determina qué productos son utilizables de las tiendas, aproximadamente un 80% de los alimentos que donamos son frutas y verduras, y el 20% restante son abarrotes.

Papalote Cuernavaca.

Políticas y objetivos: Proporcionar a los niños elementos de aprendizaje a través del juego. Está dirigido primordialmente a los niños visitantes de la ciudad de Cuernavaca y poblaciones aledañas.

Estrategias y programas: Gracias a la iniciativa de Costco de México y Fundación Comercial Mexicana se desarrolló el proyecto de Papalote Museo del Niño en Cuernavaca. Este museo permite a los niños tener experiencias artísticas y estéticas, y a través de éstas construir sus propios significados culturales y sociales. Fue inaugurado el 17 de diciembre de 2008.

Cruz Roja Mexicana.

Políticas y objetivos: Apoyar al movimiento de la Cruz Roja Mexicana a través de diversos mecanismos que incluyen servicios a la salud, colectas nacionales de nuestros clientes y donativos. Estrategias y programas: Se lleva a cabo una labor de colecta en las 32 sucursales de Costco México, incorporando incentivos a la tienda que logre recaudar la mayor cantidad de dinero.

Iniciativas por la Educación. Políticas y objetivos: Contribuir a la educación básica de la niñez en México, en colaboración con nuestros clientes.

Estrategias y programas: Cada año se realizan donaciones de mochilas con útiles escolares para niños en la República Mexicana, también se apoya a través de proyectos de telesecundaria, a través de la campaña "seamos útiles de corazón" (clientes) en la Ciudad de León, apoyos en la construcción de museos (El trompo, en Tijuana), apoyando a la fundación Christel House México y al programa Jóvenes en Acción de la embajada de Estados Unidos.

Apoyo a Víctimas de desastres Naturales.

Políticas y objetivos: Ofrecer apoyo monetario y en especie para víctimas de terremotos, huracanes, inundaciones y otros desastres naturales.

Estrategias y programas: Cada año se llevan a cabo colectas en nuestras tiendas y gracias al apoyo de nuestros clientes es posible entregar ayuda a damnificados no sólo en México, sino en otros países. Esta labor se lleva a cabo desde el año 2004.

Fundación Michou y Mau para niños quemados.

Políticas y objetivos: Apoyar a la Fundación Michou y Mau, la cual ofrece atención médica a niños con quemaduras leves y graves, además proporciona una adecuada rehabilitación y atención psicológica, finalmente realiza una labor de prevención en escuelas.

Estrategias y programas: Se realizan donativos a través de la venta de algunos productos de la marca Kirkland (se dona el 50% de la venta de los jugos de uva). Resultados y beneficios: Desde 2005 se ha donado una cifra mayor a 1.5 millones de pesos.

Hospital de las Californias, Tijuana.

Políticas y objetivos: Ofrecer apoyo al Hospital Infantil de las Californias, el cual brinda servicios de salud a niños, además de programas de nutrición y prevención. Estrategias y programas: Se ofrecen donativos para niños que no pueden pagar tratamientos pediátricos en este hospital, ya que es el único hospital pediátrico en el estado de Baja California.

4.3- Condiciones laborales en la Comercial Mexicana Acozac.

Con el propósito de mostrar las políticas y condiciones laborales en las que trabajan los empleados de la empresa Comercial Mexicana específicamente las mujeres, se ocupará como ejemplo los testimonios de la tesis:

Mujeres empleadas de la Comercial Mexicana, “Acozac”, Ixtapaluca: Estado de México.

Ubicada en la carretera federal México -Puebla km. 29.5 Colonia Ixtapaluca Estado de México.

Es en el capítulo dos, donde se exponen los temas y experiencias recabadas por parte de la autora en relación con las condiciones laborales y cómo fue que entraron a trabajar en la Comercial Mexicana.

Mediante un primer contacto que ella realiza con una señora trabajadora de la Comercial; esta nos relata cómo es su experiencia laboral en esta unidad.

“La señora hace el comentario que es casi una proeza ser contratada ahí. Narra cómo fue su entrevista de trabajo, nos dice que estando en la oficina que a la vez tiene un sala de espera, ella tuvo que esperarse para que la llamaran para ser entrevistadas con las “licenciadas” estas eran unas jovencitas que parecían ser empleadas de la tienda, las cuelas eran las encargadas de determinar si la persona es apta para laborar o ser rechazada, revisan la documentación, el porte de la persona, su leguaje y su manera de desenvolverse.

La Comercial Mexicana no fue quien la contrato directamente, fue otra empresa en su caso fue una empresa externa que contrata a personas que quieran trabajar de limpieza o de cocineras.” (Lara, 2003: 35)

La autora pregunto si tuvo que firmar algún contrato a lo que la entrevista contesto: “no lo sé, era una hoja en blanco.” También señala que no le dieron seguro medico, ni prestaciones.

El cuanto al trato con la supervisora comenta que siempre está detrás de las trabajadoras, regaña a la gente que no trabajan y hasta ha llegado a despedir a personas que no quieren trabajar y de castigo no les pagan los días de trabajo.

En otra entrevista una señora, cuenta que si hubo un contrato de trabajo pero no se encontraban las especificaciones de sus labores, solo al momento de presentarse en la tienda se le explican las exigencias de presentación como: ropa limpia, buena presentación, puntualidad, estar disponible quince minutos antes del horario fijado, disponibilidad para cubrir un poco más de tiempo de trabajo después de su horario y descansos de dos días.

En una entrevista realiza a una cajera de la Comercial, Sandra de 18 años, cometa que si firmo un contrato con especificaciones más detalladas: “el primer contrato fue por tres meses, después de acuerdo en cómo ven su forma de trabajar les dan la plaza que dura un año.

Este contrato también contenía cláusulas, en primer lugar vienen los derechos que tienen como empleada, las prestaciones y después las obligaciones y firman un reglamento que es de acuerdo a la empresa. Además hacía mención de un seguro médico, Seguro Social (IMSS), el trato con los clientes y como actuar ante un situación de conflicto con algún cliente.” (Lara, 2003: 64)

Es importante señalar que buscando en internet en la página principal de la Comercial Mexicana mas información hacer de los contratos de trabajo, solo se encuentran datos generales de como se formo la tienda pero en cuestión de contratos o temas legales no se encuentra la mas mínima información.

Como pudimos ver en esta tesis existe gran inequidad en cuanto a la manera de integrarse a laborar en esta empresa, parece que esto es cada vez más recurrente en todas las empresas, será un efecto secundario de la precarización de los trabajos; parece que ya no es importante estas informados sobre los derechos y obligaciones que tiene el empleado con su patrón e inversamente.

4.4- Etnografía de los Espacios.

De acuerdo a nuestro plan de trabajo de campo, decidimos que lo más apropiado era dedicar los primeros días a la observación de las unidades de investigación. La primera visita que realizamos fue a la Mega Comercial Mexicana Miguel Ángel de Quevedo ubicada en Av. Miguel A. de Quevedo No. 443, Romero de Terreros [Coyoacán](#), Distrito Federal.

Las Megas y tiendas Comercial Mexicana tienen el mismo formato son tiendas de autoservicio con un gran surtido en productos de perecederos, abarrotes, líneas generales y ropa, entre otros servicios terciarios.

La organización espacial está dividida por departamentos, en cada uno de ellos se establecen ciertos productos, en los cuales existe un trabajador o encargado al cuidado de ellos, el sexo del empleado dependerá en algunos casos de los productos que se vendan en cada departamento.

Existen los departamentos de:

- ✓ Departamentos de ventas.
- ✓ Departamento de juguetería.
- ✓ Departamento de cosméticos.
- ✓ Departamento de libros.
- ✓ Departamento de comida.
- ✓ Departamento de damas.
- ✓ Departamento de caballeros.
- ✓ Departamento de vinos.
- ✓ Departamento de abarrotes.
- ✓ Departamentos de electrónica.
- ✓ Departamento de niños.
- ✓ Departamento de cocina.
- ✓ Farmacia.

Esta sucursal es de las más grandes, está compuesta por dos pisos, escaleras eléctricas y en ambos hay cajas de cobro, en la planta baja hay 25 y en la planta alta hay 10 cajas. Además de ser una tienda de auto servicio es, al mismo tiempo, una pequeña plaza comercial pues en el perímetro del inmueble se encuentran varios locales de ropa, calzado, artículos de belleza, heladerías, una tesorería del Distrito Federal, pastelerías, comida rápida, una óptica, dulces mexicanos, joyería de autor, y artesanías mexicanas, bisutería entre otros.

También cuenta con un Restaurante California, marca que pertenece a la Controladora Comercial Mexicana.

Aquí es donde todos los empacadores tanto adultos como jóvenes esperan su turno, platican con sus compañeros y se organizan para poder entrar a cajas. Es importante señalar que por la magnitud del lugar la cantidad de empacadores es alta y, por ende, casi siempre se pudo observar algún empacador sentado ahí.

En la segunda unidad de investigación la Mega Comercial Mexicana de Rojo Gómez localizada en la Avenida Licenciado Javier Rojo Gómez Eje 5 Oriente, Guadalupe del Moral, Iztapalapa, Distrito Federal.

Encontramos un lugar muy diferente, en tamaño esta es pequeña a comparación a la Mega Comercial de Miguel Ángel de Quevedo, solo cuenta con planta baja, hay menos cantidad de cajas aproximadamente unas 20 y esta no tiene locales de ropa, calzado, comida rápida. Solo saliendo de las cajas hay una joyería y una óptica, y en parte de afuera se encuentra otra Tesorería del Distrito Federal y un puesto de dulces mexicanos y bisutería.

Por estas razones, nos resulto incomodo observar como nosotras queríamos, pues no hay lugares donde los clientes puedan sentarse, tomar un pequeño descanso o esperar a alguien, además mencionamos que es casi imposible que no se den cuenta cuando solo estábamos ahí paradas sin hacer nada, solo mirando a los alrededores por tanto tiempo y creemos que en algunas ocasiones ciertos empleados del lugar nos miraban de forma extraña.

En esta ocasión pudimos observar que solo había 4 cajas abiertas. Es preciso señalar que esta sucursal por lo general no acude mucha gente, esto quizá se deba que, por la zona muy cerca existen otras tiendas de auto servicio y plazas comerciales donde la gente acude a hacer sus compras rutinarias.

El único lugar que encontramos pertinente para realizar nuestra observación fue una banquita, que se encuentra localizada, entre la paquetería y los baños. Dicha banca era

justamente donde los empacadores se sentaban a esperar turno, incluso en repetidas ocasiones, coincidíamos con los empacadores en el mismo espacio, cuando ellos llegaban a sentarse para descansar de un turno o cuando recién entraban a la tienda para empezar su día laboral, nos dimos cuenta que nos miraban de una manera de incertidumbre y llegamos a sentir que invadíamos su espacio, es pocas palabras les incomodaba nuestra presencia.

CAPÍTULO 5.

EMPACADORES VOLUNTARIOS DE LA TERCERA EDAD: SUS TESTIMONIOS.

5.1- Condiciones Laborales.

Los empacadores voluntarios como cualquier trabajador, tienen derecho a un trabajo decente, a un trabajo donde se respete su dignidad, donde tengan acceso a la seguridad social y donde no haya discriminación; como lo dijimos en el capítulo dos.

Durante la investigación, los empacadores señalaban que en ocasiones tenían que pagar sus uniformes y cuando las bolsas de plástico con las que embolsan se perdían, ellos tenían que pagarlas de su propio dinero.

En cuanto a las ventas, la diferencia entre buenas y malas ventas tenía un gran impacto en los empacadores, pues si las ventas eran lentas, ellos ganaban muy poco, si iban rápidas a ellos les iba bien.

Cuando se les preguntaba cuánto ganaban comúnmente, ellos respondían diciendo cuánto ganaban en días buenos y cuánto en días malos.

Estar parados durante varias horas en un solo lugar puede ser difícil y cansado durante su turno, sin embargo el hecho de que las ventas sean variables, les da una razón a los empacadores para quedarse más de un turno cuando las ventas son muy fuertes.

La Comercial Mexicana, como las demás tiendas de autoservicio, no instruyen a los empacadores sobre cómo levantar cargas pesadas con seguridad, no les proporciona equipo de seguridad, únicamente se les enseña qué mercancías van juntas y cuáles no.

Los empacadores trabajan bajo condiciones inseguras e insanas, teniendo que soportar discriminación, agresión verbal, hostigamiento y maltrato físico. En una ocasión, se

presentó un caso de acoso sexual hacia una empacadora por parte de otro trabajador en la Comercial Mexicana de Miguel Ángel de Quevedo.

La segunda señora, (Rufina Abarca) nos comentó que diario tenían que soportar malos tratos, tanto de sus coordinadores, como de los clientes, incluso por parte del policía (seguridad) quien les negó el acceso a la tienda, solo por ser trabajadoras de ese mismo lugar.

La discriminación es un fenómeno social y cultural que es expresado en prejuicios o estigmas. Las formas de discriminación tienen producen de diversas formas como en la expresión interpersonal que se muestra en formas de comunicación e interacción, en la expresión estructural que sucede en razón de la desigualdad social, y en las expresiones institucionales, reproduciendo relaciones desiguales de poder, dominio y negligencia.

La discriminación y el maltrato es una problemática que tiende a crecer debido a los prejuicios y estereotipos que se tienen hacia este sector de la sociedad con la idea de que si no es productivo, entonces será desvalorado y segmentado en la población.

Pero ¿qué factores influyen en la toma de decisión para trabajar en ese rubro? ¿Alguien quisiera laborar bajo esas condiciones de subordinación si no fuera por necesidad?

5.2- Ser empacador. Oportunidades y Dificultades.

Podría parecer que ser empacador es un trabajo muy sencillo pues supuestamente no se requiere de mucho esfuerzo, sin embargo los empacadores voluntarios son personas que trabajan día a día embolsando productos, cargando mercancía pesada que en ocasiones trabajan dos turnos, sin embargo las tiendas de autoservicio no reconocen la existencia de una relación laboral con los empacadores, ya que si se reconoce esta relación, implicaría para la empresa más obligaciones y un aumento en los costos de las mercancías, no

obstante, éstas personas trabajan bajo condiciones de empleados regulares, teniendo responsabilidades como lo es el cumplimiento con el uniforme, el horario etc.

El discurso de “empacadores voluntarios” es la forma en la que la Comercial mexicana justifica tener a miles de trabajadores sin pagarles y sin brindarles un salario fijo.

Hay personas que laboran como empacadores con el fin de sentirse útiles, de estar activos y de convivir, como el caso de la señora Rufina Albaca de 65 años de edad: *“el venir a trabajar digo para mi es nada para sentirme útil y si convivir con algunas personas que también viven a querer platicar hacer conversaciones convivir en realidad y claro porque no y económicamente recibir un dinerito que a nadie le sobra entonces más que nada es por eso”*. Sin embargo también hay casos de personas que laboran por necesidad económica, dado que no se desarrollaron en un ámbito laboral estable y no cuentan con pensión o jubilación, o que cuentan con esa seguridad socioeconómica pero que no es suficiente y tienen que buscar otras alternativas para solventar sus necesidades; aunque uno de los requisitos para entrar a la Comercial mexicana como empacador voluntario, sea contar con una jubilación.

“La jubilación es ante todo una transición del rol del trabajador a otro nuevo, el de jubilado y supone un cambio importante en el ciclo vital. Modifica nuestra estructura de roles, la organización de nuestra vida cotidiana, nuestros hábitos e incide de modo importante en nuestro sentido de eficacia y competencia personal” (Galvanovskis y Villar, 2000)

Hay quienes consideran la jubilación como una liberación, un premio que se han ganado por años de haber trabajado. Sin embargo al tener esa actitud hay un riesgo que puede provocar aburrimiento por la falta de actividades con las cuáles se busque llenar el tiempo que antes se trabajaba.

Oportunidades.

Varios de los sujetos que fueron entrevistados durante la investigación, nos mencionaron estar muy a gusto o muy agradecidos con la empresa por darles la oportunidad de trabajar como empacadores.

La primera entrevista que realizamos fue a la señora Virginia de 67 años de edad, quien nos comentó lo siguiente: *“En primera estoy muy agradecida por que la empresa nos da trabajo, porque uno en su casa se moriría; los hijos en cierta forma lo abandonan a uno, les importa su familia y uno pasa a segundo término, entonces aquí en el trabajo nos distraemos mucho y le damos gracias a dios por tener un trabajo”*.

Entre otros testimonios similares están:

Rufina Albaca quien nos mencionó: “yo me metí a trabar aquí en la comercial mexicana por sentirme ocupada y útil”.

Guadalupe Jaramillo de 69 años, compañera de Rufina Albaca: *“Yo también estoy aquí para sentirme útil y entretenerme en algo (...) aquí hay un señor que me ha platicado como lo tratan en su casa, no lo aceptan sus hijos y por distracción se vienen a trabajar. Es muy triste, muy difícil pero esa es la realidad”*.

Las actividades físicas y las productivas y sociales reducen estados como la depresión y aumentan el nivel funcional.

El cómo tomar la jubilación, depende de las circunstancias personales, sociales y económicas de cada persona. Sentirse útil o activo son necesidades que deben ser satisfechas después de la jubilación.

Dificultades.

Durante la entrevista con la señora Virginia, nos comentaba que en una ocasión, una empacadora sufrió un accidente al resbalarse en el lugar de trabajo y que nadie ahí presente, hizo algo para ayudarla, hasta que un compañero de ellas llamó a la ambulancia, sin

embargo la Comercial Mexicana no respondió, ni cubrió algún gasto, pese a que el accidente hubiese ocurrido allí.

Como esa persona, hay varios empacadores que han tenido pequeños incidentes y que lamentablemente no cuentan con un seguro médico.

El riesgo que corre una persona dentro de su lugar de trabajo es grave, pero es aún más grave cuando esa persona no cuenta con un servicio médico pues la empresa no se hace responsable de ningún tipo de accidente.

Las dificultades con las que se encuentran los empacadores de la tercera edad de la Comercial Mexicana, no solo son riesgos de salud, sino también implica la soledad. Quienes se sienten solos ven más débil la relación que hay entre ocupación y salud, a diferencia de quienes no se sienten solos, como lo comentaban dos de los sujetos que fueron participes en la investigación.

A pesar de estar agradecidos con la empresa, están conscientes de que hay una explotación laboral, sin embargo deciden quedarse, pues como en una ocasión nos dijeron “es preferible estar soportando eso, pero platicar con mis compañeros a estar solo en mi casa haciendo nada, al menos te ganas unos pesos”.

Puede verse claramente cómo el hecho de no seguir trabajando se refiere a la pérdida de una identidad ocupacional que provoca un sentimiento de incapacidad.

5.3- Condiciones de vida.

Las condiciones de salud y bienestar en edades avanzadas varían y dependen de las circunstancias de los adultos mayores, donde interactúan diversos factores como la edad, las relaciones familiares, el estado funcional, el hogar, la disponibilidad económica, los contactos sociales, la salud y su acceso a los éstos servicios.

La tercera edad es una etapa que está caracterizada por la disminución de actividades laborales, y por lo tanto disminución de ingresos. Estas personas sobrellevan estereotipos sobre la edad avanzada, donde se considera que al avanzar la edad, disminuye la salud física y mental, y éstas no permiten el mismo rendimiento para una vida productiva.

Como nos platicaron durante la investigación, existen adultos mayores que nunca se desarrollaron en un ámbito laboral formal y por esa razón hoy en día no cuentan con una seguridad social económica y se ven en la necesidad de conseguir alguna fuente de ingresos, no obstante, también vimos el gran abandono por parte de sus familias y por esa razón sienten la necesidad de sentirse útiles y buscan el trabajo como una forma de distracción, encontrándolo en el programa de Empacadores Voluntarios del INAPAM y la Comercial Mexicana.

Algunos de los actores, personajes de ésta investigación, no contaban con una pensión o jubilación. Su única fuente de ingresos eran las propinas que recibían de la gente al guardar sus compras en bolsas (tal es el caso de la señora Rebeca de la Comercial Mexicana de Miguel Ángel de Quevedo). Sin embargo si a esa situación se le agrega que vive con familiares, y que además de cubrir sus necesidades básicas, es posible que deba contribuir al gasto familiar.

5.4- Diferencias como empacadores entre niños y adultos.

Para este apartado, nuestra intención es analizar las diferencias y similitudes que existen entre los empacadores niños y adultos mayores; en lo que se refiera a la organización de su trabajo y de esta manera observar los casos existentes donde las reglas institucionales no se cumplen.

Es preciso, explicar de una manera general que involucra ser un empacador o conocidos también como “cerillos”, menores de edad en nuestra sociedad.

Estos son niños de 14 a 16 años aproximadamente que trabajan como empacadores, en tiendas de autoservicio como Wal-Mart, Comercial Mexicana, Chedraui, Soriana, Bodega Aurrera por mencionar algunos; su labor es embolsando productos, cargar mercancía pesada, y a menudo trabajando turnos de seis horas o más y están siempre a la disposición de los supervisores y clientes.

Sin embargo, no reciben salarios, prestaciones ni turnos garantizados; al igual que los adultos mayores son trabajadores que no reciben un sueldo por parte de la tienda de autoservicio.

Esta situación ocurre de la misma manera para los adultos mayores, lo poco o mucho que ganan dependerá de cómo el cliente halla valorado su trabajo dejándole la total decisión de la cantidad que gane.

A pesar de no tener un estatus formal como trabajador, los empacadores niños tienen responsabilidades reales; se les pide llevar uniforme; un mandil azul y gorra (en el caso de Wal-Mart), sobre pantalones negros y camisa blanca, deben llegar a tiempo a sus turnos o arriesgarse a ser castigados con horas extras.

Existe un parte en las entrevistas realizadas donde se le preguntaba de la empresa les dan los uniformes o las herramientas que ellos ocupan para realizar su trabajo, nos llegaron a decir que la empresa en este caso la Mega Comercial Mexicana no les da nada “lo único que nos dio fue el chaleco verde, pero de ahí en fuera no nos da nada.” (Señora Virginia) La engrapadora, tijeras e inclusive las bolsas en algún momento tuvieron que comprarlas.

A los adultos mayores se les pregunto sobre si recibían algún tipo de prestaciones por parte de la empresa a lo que respuesta fue negativa “No, para nada, ni aguinaldo, hasta el saquito verde a veces tenemos que comprar, es lo único que nos han dado, la empresa no da nada.”(Señora Virginia)

Los supervisores son los que asignan los horarios de los chicos con anticipación, respetando las horas de escuela, esto no quiere decir que los empacadores trabajan

necesariamente en el horario que tiene asignado, si el supervisor los necesita deben quedarse más tiempo, aunque excedan el máximo de horas permitidas en la ley.

Los empacadores mayores tiene otra persona que los organiza, entre todos eligen a un coordinador o coordinadora que también son parte del grupo empacadores, su trabajo es organizar en que caja trabajaran, en que turno y con ella es la primera persona que deben dirigirse para pedir algún permiso o cambio de horario.

En teoría los menores empacadores son considerados como “voluntarios”, en la práctica es totalmente diferente; los menores tiene iguales o mas obligaciones como cualquier empleado regular de la tienda.

Todos los empacadores tanto niños como adultos son clasificados como “voluntarios”, esta palabra define a personas que por elección propia, dedican una parte de su tiempo a alguna actividad, sin recibir remuneración, por esto. Esta distinción es la justificación por la cual se enganchan las empresas para nulificar cualquier protección legal, sus derechos y desvincular negar alguna relación laboral formal.

Es pocas palabras se deslindan de cualquier responsabilidad.

La única diferencia significativa entre los menores y los empleados regulares es que no les pagan salarios ni prestaciones.

La única remuneración que obtiene los empacadores niños y adultos son las propinas que obtienen por empacar la mercancía. Si las ventas van lentas, ellos ganan muy poco; si van bien a ellos les va bien.

Como las ventas suelen ser muy variables, los chicos tiene una razón fuerte para que tengan que quedarse más horas a trabajar cuando las ventas son bajas.

Sin embargo “La ley garantiza que lo menores que trabajen horas extras o días prohibidos sean compensados con tres veces su salario regular.” (PRODESC, 2008: 44)

Los entrevistados niños mencionan ser enviados a labores no remuneradas, como conseguir cambio para los cajeros y correr para traer más bolsas.

Las personas de la tercera edad expresan que si hay actividades extras que los mandan a hacer aparte de su trabajo: “Sí, y por cambio, por códigos cuando los artículos no tiene precio, ellas traen su radio eso es jubilación de ellas, lo uno su trabajo es empacar y casi nunca tiene cambio, si no tienen cambio ahí anda uno limosneándoles a todas las cajeras... Y uno descuida su trabajo; estas corriendo el riesgo de que se revuelva la mercancía, puede un cliente llevarse mercancía que no sea de él y los perjudicados somos nosotros y al fin de cuentas si se pierde alguna mercancía nosotros la tenemos que pagar.” (Señora Virginia)

No obstante las empresas tienen el descaro de expresar que a los empacadores no se les pide hacer nada más que embolsar mercancía.

En cuestión de los descansos casi siempre es más corto de lo que demanda la ley para los niños, una hora de descanso después de un máximo de tres horas de trabajo para los menores, en los testimonios los descansos se pueden tomar dependiendo que tan llena esta la tienda lo que significa que a veces no tiene ningún descanso en todo su turno.

Para los empacadores de la tercera edad los descansos o vacaciones, se los tienen que pedir a su coordinadora o a la jefa de cajas, ellas son las que deciden si darles las vacaciones según como este la temporada (alta o baja) dependiendo también de la cantidad de trabajadores que cuenten para cubrir ese espacio en los días que ellos piden faltar, por motivos de descanso o de salud.

Estar parados por horas en un solo lugar puede ser difícil, los empacadores lo hacen por cinco y hasta diez horas a la vez, embolsando mercancía pesada, tratando de seguirles el ritmo a los clientes. En este caso los menores prefieren trabajar los turnos más intensos porque les proporcionara mejores oportunidades de recibir más propinas.

A los pocos chicos que entrevistamos en la Comercial Mexicana nos comentaron que no recibieron capacitación alguna y tuvieron que pedir ayuda de otros empacadores para una buena técnica de empaclado.

Según lo que dicta la ley, para los niños trabajadores, la empresa debe proporcionar al menos una capacitación, para reducir lesiones físicas o estrés, pero la empresa no toma tales provisiones, su preocupación es mayor por el manejo seguro de sus mercancías que por el bienestar de sus trabajadores sin sueldo.

Existen varias reglas para atender a empacadores menores enfermos, mientras que algunos saben que existen servicios médicos en su centro de trabajo a los que pueden acudir si no se siente bien, otros dicen que simplemente los envían a casa y otros no soben de ningún servicio médico.

En cambio cuando algún empacador adulto se enferma o llega a tener algún accidente dentro de la tienda en este caso la Comercial Mexicana, no sé hacen cargo de ningún gatos medico, la empresa alegra que los empacadores por ser jubilados ellos por ende tiene protección social, servicio médico del ISSSTE o IMSS y es en estas instituciones gubernamentales los empacadores atienden sus enfermedades.

Cuando se presentan pleitos laborales, a lo menores se le niega su derecho de réplica, compensación económica o cualquier otro recurso legal; significa que cualquier denuncia contra un menor le puede costar el empleo.

Una de las ventajas que tiene ser una persona con una larga experiencia de vida y laboral es que las personas adultas, en comparación a los niños, tienden a expresar más sus inconformidades en temas de derechos humanos y abusos de autoridades. Saben cómo y dónde hacer que sus quejas sean escuchadas; e incitan a sus compañeros de trabajo a que no se queden callados.

En una plática con la empacadora Rufina nos platico de una situación que ella vivo, cuando ella llego a trabajar ahí, esta era que el coordinador de hace algún tiempo les cobraba a los demás empacadores por estar en las cajas, como una manera de renta del

espacio de trabajo, “... me dijo bueno quiere usted hacer algo vamos a juntarnos lo dos y que nadie sepa nada, ese fue hace cinco años y hasta ahora últimamente lo he dicho; nos fuimos al INAPAM a quejarnos y en esa ocasión afortunadamente había personas, la persona que nos ayudo en el INAPAM tenía a su vez buenos contactos y a la semana mira lo sacaron, desde el coordinador, sus primos y la supervisora se fueron de aquí, los despidieron..”

Un punto importante señalar es que los empacadores de la tercera edad hacen mención sobre que a los niños la empresa les tiene mayores consideraciones, en cierta manera los tratan mejor.

En palabras de la señora Rufina: “Si! Previsión social los protege mucho, aun cuando no estudien que ese es requisito de la tienda, pero aquí no. aquí les vale todo, allá anda una chamaca que ya ni la edad tiene y ni estudia y diles algo [...]nos exigen más a nosotros los adultos que a los niños, a los niños, ellos no los tocan para nada no los mandan a hacer carritos, no los mandan a hacer canasta, no los traen de allá y para acá como a nosotros, parecería como si tu viéramos sueldo, como si fuéramos empleados de la tienda, nos tratan como empleados de la tienda sin sueldo.” (Señor Roberto)

5.5- Propinas.

¿Qué es la propina?

La propina es una recompensa por un servicio prestado, libremente ofrecida por la persona servida. Algunos piensan que ella está determinada previamente por hábitos sociales o usos locales.

Por lo general, las personas mayores de 60 años se desempeñan en actividades caracterizadas por una gran vulnerabilidad, que en su mayoría, sólo acceden a empleos con bajos sueldos.

Ello se debe a que para algunas personas adultas la remuneración provenga de propinas; como es el caso de los empacadores de la tercera edad.

Durante los días de observación en las unidades de investigación, nos percatamos de de que la mayoría de la gente que llegaba a pagar artículos a las cajas de la Mega Comercial de Miguel Ángel de Quevedo, la mayoría de los clientes, les daba a los empacadores propina, excepto las personas que llegaban a pagar algún recibo ya fuera de luz, de teléfono, de agua, de gas, de algún crédito o televisión de paga por mencionar algunos.

En la segunda unidad de investigación la Mega Comercial Mexicana de Rojo Gómez; en el tarde que llegamos a observar notamos que solo había 4 cajas abiertas, en las cuales los empacadores, estaba en 3 mientras en la otra había un niño empacador.

Enfocamos nuestra atención a una caja, donde había un adulto mayor y notamos una diferencia a comparación de la Mega de MAQ, que los clientes que realizaron pagos como los del recibo del agua, luz, teléfono etc. También les daban propina, la gente no se limitaba a darle una propina solo cuadro compraran artículos que se vende en la tienda de autoservicio.

Es por eso que nació en nosotras el interés por saber más sobre el tema de la propinas en esta dinámica laboral decidimos añadir en nuestras entrevistas una pregunta que se enfocara en saber; cuánto ganan y saber de qué manera este tipo de remuneración afecta en su vida, porque sabemos que las ganancias varían mucho.

Es una entrevista preguntamos cómo se organizaban en el tema de las propinas, aquí es importante decir que los empacadores de la tercera edad trabajan en parejas a lo que las señoras respondieron que: “Bueno mira, no sé si te has dado cuenta que tenemos una bolsita y todas la propinas que nos dan las echamos a la bolsa y al final de la jornada que a las cinco de la tarde las repartimos por partes iguales, entonces por eso tratamos de escoger una pareja con la cual trabajemos coordinadamente, que estemos a gusto...” (Señora Rufina)

A continuación le preguntamos cuánto gana aproximadamente al día, nos contestó que era muy variable, dependía si la dejan trabajar bien, pero que aproximadamente era en promedio de 80 a 120, 130 pesos diarios.

También hicimos la pregunta de si ella consideraba que dependiendo de la zona en que se encontraba la Mega la propina variaba a lo que ella contestó “Si es muy importante, inclusive aquí, aquí abajo dan menos propina que las cajas de arriba y la cajas de arriba cuando hay gente van súper bien porque dan buenas propinas arriba dan de 5, 10 hasta 20 pesos, aquí abajo es más difícil... RA: un peso, dos o cincuenta centavos, bueno es que te voy a decir es lógico se divide menos la gente tiene más posibilidades de obtener dinero.” (Señora Guadalupe)

Para el señor Roberto la cantidad de propinas que obtiene son diferentes el no dice que “al día lo mínimo, mínimo nos llevamos de 120 a 150 pesos de pende de la gente, cuando hay gente y que son buenos días te llevas 250 hasta 300 pesos pero lo mínimo que se lleva uno es 150 en total cada quien.”

Los mejores días para él son los miércoles de plaza, sábados y domingos, son los días es lo que hay más movimiento.

Al hacerle la pregunta sobre si afecta a su vida el que no siempre gane lo mismo; nos responde de una manera muy tranquila, no es un factor que le afecte, la manera es que realiza su trabajo es fijarse una meta; si gana 150 pesos con eso se da por bien servido, si gana más pues que bueno y por cinco horas es bien ganado para él.

Podemos decir que una de las razones por la cual estos empacadores que citamos arriba no considera como un factor determinante, el que no siempre ganen lo mismo, es porque ellos son jubilados o pensionados y por esta razón ellos ya cuenta con un ingreso seguro y fijo, que cubre sus gastos necesarios y lo que ganan como empacador solo ingreso económica extra.

Tendríamos que preguntarnos qué pasa con los empacadores que están trabajando en estas tiendas de autoservicio, y que no cuentan con una pensión y solo viven con el dinero obtenido de trabajar como empacador. Quisiéramos profundizar en este tema pero dadas las complicaciones que tuvimos para poder obtener más entrevistas, no pudimos realizar alguna entrevista donde la persona solo contara con las ganancias de las propinas.

5.6- Visiones y Percepciones de las personas de la Tercera edad, ante el Trabajo.

El objetivo de este sub tema es conocer, que es lo que opinan los empacadores de la tercera acerca de su trabajo, si es de su agrado y si consideran que, este necesita realizar cambios en la organización para que su permanencia en este tipo de trabajos sea de lo más agradable.

Como sabemos la mayoría de nuestro entrevistados son personas jubiladas, cuando hablamos de jubilación o de personas jubiladas nos referimos una identidad social asignada. La jubilación de una forma sencilla de explicar es una transición, del rol de trabajador a uno totalmente nuevo. Por donde quiera que se le vea es un cambio brusco de la actividad a la inactividad, es un proceso individual y la forma de vivirla varía de persona a persona.

Las actitudes que tomaran las personas jubiladas para enfrentar esto nuevos cambios influirán significativamente en la manera en que estos podrán afrontar la jubilación como algo inevitable y así poder adaptarse de la mejor manera a esta nueva etapa de la vida.

Se modifican la estructura de los roles, la organización de la vida cotidiana, los hábitos y también los cambios influyen de manera importante el sentido de utilidad.

De ahí la importancia de analizar, si los adultos mayores que desempeñan un trabajo como empacadores voluntarios después de su jubilación, cumplen con las expectativas que ellos tenían sobre este tipo de actividad laboral que a la vez podría ser un actividad ocupacional al tener tanto tiempo libre.

Les preguntamos sobre cómo ha sido su experiencia al trabajar como empacadores de la Comercial Mexicana; si es de su agrado; si encuentran algunas ventajas o desventajas en comparación con los trabajos que tuvieron a lo largo de su vida laboral.

En palabras de la señora Virginia de 67 años, quien años atrás ya había trabajado para la empresa de asistente en los baños; donde aparte de su sueldo también vendía artículos de aseo y accesorios, después fue cajera de la una comercial Mexicana en Mexicali, y actualmente está en el D.F como empacadora de la comercial Mexicana, ella tiene dos años de estar trabajando para la Comercial de Miguel Ángel de Quevedo.

Nos cuenta sobre su experiencia laboral: “Es primera estoy muy agradecida por que la empresa nos da trabajo, porque uno en su casa se moriría; los hijos en cierta forma lo abandonan a uno, les importa su familia y uno pasa a segundo término, entonces aquí en el trabajo nos distraemos mucho y le damos gracias a dios por tener un trabajo.”

En la pregunta sobre si ella encuentra algunas ventajas o desventajas haciendo una comparación su trabajo pasado como cajeta al actual, contesto: “Pues no, te digo para mí ha sido igual... ¿Mejor en cuanto al trato con mis compañeros? Es igual en todas partes, en cuanto al sueldo pues sí, pero la relación con mis compañeros ha sido la misma.”

En entrevistas posteriores pudimos encontrar diferentes experiencias de trabajo desde unas buenas y otras regulares, ya que en algunos de los casos la dinámica laboral no resulto ser de su total agrado.

Otro testimonio es de las señoras Rufina y Guadalupe, es adecuado señalar que esta entrevista fue realizada al mismo tiempo.

La primera en contarnos sobre su experticia laboral fue la señora Guadalupe: “Si me gusta mi trabajo a pesar de que no fue lo que desempeñe en mi época laboral activa, pero si, si me gusta mi trabajo pero luego ha veces, es difícil convivir con la gente [...] cuando yo llegué aquí a la comercial el ambiente era diferente al actual por eso me gusto quedarme aquí en la

Comercial de Miguel Ángel; porque era otra cosa pero actualmente el ambiente ha cambiado muchísimo, porque se va la gente, porque viene otras personas con diferentes ideologías perdón por lo que voy a decir, pero son diferentes niveles de educación y todo.”

“Bueno pues yo me metí a trabar aquí en la comercial mexicana por sentirme ocupada y útil, para ya no viajar a los estados unidos para trabajar, cuando yo llegue éramos como doce personas, muy bien económicamente, como dice mi compañera era otro tipo de gente que trabajaba conmigo de un nivel mas o menos medio hablando desde el punto de vista cultural entonces estaba muy bien, pero como dice lupita también esa gente ya se fue quedamos dos o tres y pues todo ha cambiado...”

En esta entrevista encontramos varios datos de inconformidad en la relación con sus compañeros de trabajo, antes era ambiente de trabajo era muy buena para ellas, ahora las personas se han ido y ha llegado nuevas con la cuales no se siente a gusto: “hace como dos años dos años y medio entraron seis personas de muy bajo nivel cultural y de educación entonces es tremendo aquí es horrible nada mas esta uno aquí por venir, a convivir con la gente a distraerse a hacer algo de ejerció a mantenerse ocupada, pero si es muy difícil y es triste que tengamos sesenta y tantos años todos y que a lo largo de la vida estas personas no hallan acumulada nada.” (Señora Rufina).

Estas entrevistadas son muy conscientes, en que las condiciones en que laboran no son las justas pero a pesar de saberlo, y que en varias ocasiones han presentado su quejas ellas siguen trabajando por la única razón de sentir útiles.

“Por temor a que les quiten el trabajo o a que te critiquen simplemente y pues, nosotras dos somos las que más protestamos, nos dicen las grilleras, porque una tiene un no muy lato nivel pero sí, soy yo profesionista como ustedes ya saben soy trabajadora social y a mí me gusta la igualdad, la convivencia, el progreso, el bienestar y dirán ustedes porque si esta tan descontenta y todo sigue aquí, pues como la les dije aquí me siento útil ocupada y pronto me voy a ir de aquí.” (Señora Rufina)

Conforme iba avanzado la entrevista las señoras se abrieron a contarlos los defectos que ellas veían en este tipo de programas sociales.

“yo siempre he dicho que hubiera una supervisión en estos programas, que si hubiera una supervisión no habría tanto problema, tanto abuso, porque hasta de la misma tienda, entonces pues, que hubiera una supervisión en estas aéreas de trabajo, porque como somos gentes adultas, mayores, hay momentos en que si abusan y además también en general la gente nada más nos ven con este chalequito y nos menos precia, hasta los empleados si entra uno con el chaleco no lo quieren atender, nos hacen caras etc.” (Señora Rufina)

Además encontramos testimonios de los empacadores hombres donde nos relatan como ha sido su experiencia laboral en la Comercial Mexicana.

Uno de ellos es el Señor Roberto de 65 años de edad, él es Chef de profesión trabajó en comedores industriales, en cocinas económicas hasta que cerraron la última en la que estuvo, ahí fue cuando entro a trabajar como empacador ya que por la edad ya no puedo conseguir otro trabajo en el ramo de los restaurantes. También fue empacador en Soriana por un año, Chedraui seis meses y actualmente en la Comercial lleva dos años trabajando.

Nos dice que si es de su agrado trabajar aquí; le preguntamos si en las diferentes tiendas de autoservicio había notado alguna diferencia o desventaja a lo que él contesto: “Pues es prácticamente lo mismo, la desventaja es que hay menos gente en las otras tiendas en Soriana y Chedraui y pues ganábamos menos.”

Además nos platicó de cómo se organizan para trabajar con sus demás compañeros:

“Aquí lo supervisores y gerentes de la tienda, pueden que trabajen en pareja, para que no se te acumule la mercancía y para que pueda avanzar más rápido la cajera y siendo dos empacamos más rápido; es más por el gerente que por nosotros, porque que a nosotros nos encantaría trabajar solos porque ganaríamos mas y pues así todo lo que se gana en el

día lo repartimos entre dos esa es la única desventaja, trabar en pareja por que en otras tiendas trabajas solo.”

También comentó sobre las fallas que él considera que tiene el programa de los adultos empacadores y que deberían tomarse en cuenta para mejorar la calidad y eficiencia de sus trabajo.

“Lo único que pienso y que veo mal es que son muy deficientes, aunque somos voluntarios son muy deficientes; uno les pide permiso para faltar avisándoles, no faltamos por faltar, se avisa se molestan, se enojan y no nos dan permiso y si lo agarramos te castigan según como sea, como el ánimo que tengan los supervisores, te castigan dos o tres días o nos suspenden según como ellos estén de estresados o de humor por lo mismo que los presionan lo jefes”

“... la credencialización para recibir descuentos en transporte y en algunos otros servicios y comercios, es la forma en que el estado los está visualizando. Los programas federales como el de “70 y mas”, así como los diversos apoyos gubernamentales en despensas y otros, solo han venido a “pintar la casa cuando esta se está cayendo”. (Vázquez Palacios y Vázquez Espinoza, 2011: 233)

CONCLUSIONES

En México es muy difícil que las personas de la tercera edad se incorporen a un trabajo remunerado por diferentes motivos, como la edad, discapacidad, enfermedades crónicas etc.

¿Pero por qué un adulto mayor de 60 años, al estar pensionado después de haber laborado toda su vida, quisiera seguir trabajando?

La inseguridad económica es uno de los principales motivos para responder esta pregunta; debido a las bajas pensiones, su poca escolaridad y su nula preparación para el cambio tecnológico.

Por estas razones los adultos mayores se ven obligados a incorporarse al mercado laboral informal en condiciones precarias, con bajos sueldos y jornadas laborales prolongadas.

En esta investigación pudimos afirmar la primera hipótesis.

Los adultos mayores se ven inmersos en un mundo laboral flexible por dos cuestiones. Una por necesidad económica puesto que las pensiones son deficientes, y la segunda, el trabajo es una forma de distracción, debido al gran abandono que hay por parte de sus familias.

Las primeras de las dificultades con que se encuentran las familias, para hacerse cargo de los ancianos y en consecuencia hacerlo a un lado, es que tienen un estilo de vida apresurado, estresante, nunca tienen tiempo, todo su tiempo lo dedican a trabajar, estudiar o atender a su propia familia.

Estos actores buscan una forma de distracción, un pasatiempo, sentirse útiles, y una forma de hacerlo es a través del empleo, sin embargo como hemos señalado, es muy difícil que éstas personas se unan a un trabajo remunerado, y lo hacen a través del empleo informal.

Cualquier trabajo que desempeñan representa para ellos una manera de ocupar su mente en cosas positivas, al encontrarse en la soledad de sus casas, pasaban por su mente actitudes depresivas, y de enfermedad.

Este sector de la población tiende a ser más vulnerable, susceptible a malos tratos y violaciones a sus derechos. Por ende si hay una menor calidad de las condiciones laborales habrá más explotación.

Los testimonios de la gente nos muestran los malos tratos a los que están expuestos los empacadores por parte de supervisores, coordinadores y clientes. Existe poca tolerancia hacia los voluntarios, a pesar de no ser un trabajador reconocido por la empresa, ellos están por decisión propia sin embargo tienen experimentar este tipo de conflictos.

Una de las consecuencias de la precariedad, vista en sus 4 dimensiones (inestabilidad en el empleo, vulnerabilidad, menores ingresos, menos accesibilidad a prestaciones y servicios sociales) lleva a la pérdida de control y autonomía de estas personas sobre sus vidas.

Las personas adultas mayores que, no se desarrollaron en un sector laboral formal se ven afectadas económicamente puesto que no cuentan con una pensión o jubilación y buscan por el lado informal sacar ganancias para solventar sus necesidades básicas.

Para quienes las propinas son la mayor parte de su fuente de ingresos o la única, ésta hipótesis es afirmativa, pues estas personas se ven obligadas a tomar decisiones a partir de su actividad laboral, es decir, antes de tomar alguna decisión sobre sus vidas, anteponen su trabajo.

En cuanto al salario, muchos empacadores no lo consideran como tal, debido a que no todos ganan lo mismo. El salario puede variar conforme a la temporada y la ubicación de su lugar de trabajo.

No puede considerarse como salario debido a que no todos ganan lo mismo y hay ocasiones en las que ganas más y otras en las que ganan menos. También nos dimos cuenta que en Coyoacán, la gente da más propinas que en la delegación Iztapalapa. Mientras que en Iztapalapa un “día bueno”, donde les iba bien, obtenían \$150 de propinas y en Coyoacán en un día “malo” lo que ganaban era \$150 de propinas.

En el ámbito laboral a los 40 años resulta complicado conseguir un trabajo; ahora cuando ya se tiene 60 años que es la edad donde se clasifica a un adulto, como adulto de la tercera edad, será mucho más complicado poder integrarse al mercado laboral, cifra que no necesariamente representa a personas inútiles, flojas o cansadas.

Por donde quiera que se vea, las condiciones y oportunidades de trabajo no son favorables para el adulto mayor.

Vivimos en una sociedad de producción y consumo; qué al momento de ya no ser productivo para la sociedad, esta lo considera como inservible, lo hace a un lado y lo deja fuera de toda participación social. Se entiende que para ser tomado en cuenta hay que producir y consumir.

De una forma tajante a las personas de la tercera edad, se les retira de sus actividades que para ellos fueron cotidianas e indispensables, por un lado es la jubilación y por otro es que las personas mayores ya no cubren con los requisitos de belleza, juventud y económicos.

La Comercial Mexicana ofrece a los adultos mayores un empleo a fin de que éstas personas puedan conservar un ritmo de vida laboral como en el que se desarrollaron. Esta empresa pide ciertos requisitos para trabajar en el programa de “Empacadores Voluntarios” sin embargo, nos encontramos con personas que laboraban en dicha empresa pese a que no cubrieran algunos requisitos como ser pensionado o jubilado o ser mayor de 60 años.

El programa de empacadores voluntarios inicio en el 2003 con el “noble” objetivo de ofrecerles un trabajo a los adultos mayores, sin embargo a 10 años de la creación este convenio, se ha visto opacado por casos de discriminación y maltrato.

Desde ese año a la actualidad, se han documentado casos en donde los adultos mayores son obligados a realizar actividades riesgosas para integridad física, que sufren de discriminación e incluso despido injustificado.

Pero las denuncias no solo son por temas laborales, pues los mismos directivos y empleados de las tiendas de autoservicio los tachan de inservibles, lentos y flojos, a demás de ser tratados a gritos con frecuencia.

La Secretaria de Trabajo y Fomento al empleo del Distrito Federal índico que los adultos mayores empleados como empacadores, no tiene protección laboral, como ocurre con los menores de edad.

La única protección laboral que tienen los adultos del a tercera edad es la de su pensión o jubilación por su empleo anterior, ni la tienda de autoservicio ni el INAPAM están comprometidos a asumir alguna responsabilidad por cualquier situación que se presente en el lugar de trabajo.

Los empacadores voluntarios son trabajadores a los que se les pide requisitos como en cualquier empleo formal, están a la espera de instrucciones por parte de su supervisor, quien en ocasiones los mandan a tareas no remuneradas. Sus supervisores tienen la decisión sobre sus descansos y sus tareas, despidos o suspensión de labores pese a que no hay un contrato de trabajo. Están atados a lo que el supervisor diga incluso si están en la banca esperando turno, sin poder ganar propinas. No son libres de ir y venir. Si hay pocas ganancias, se ven obligados a trabajar dos turnos. Es así como a través de dicho empleo van planificando sobre sus vidas.

Las prácticas y crueldad de supervisores de esta empresa son la razón de la explotación de los adultos mayores. Sin embargo, pese a que los empacadores voluntarios son conscientes de los malos tratos, de esa explotación, dicen estar agradecidos con la empresa por brindarles una oportunidad laboral.

La situación actual de nuestro país nos muestra que solamente una octava parte de éste sector de la población, son remuneradas y goza de prestaciones laborales como aguinaldo, vacaciones, utilidades, seguro de vida y fondo de retiro, mientras que un alto porcentaje de esta población no recibe remuneración por su trabajo, lo cual indica no solo la dificultad de

obtener un trabajo después de los 60 años de edad, sino que cabe la posibilidad de que éste no sea remunerado, lo que los sitúa en un contexto de desprotección, si es que además no cuentan con seguridad social como resultado de su trayectoria laboral.

De acuerdo con las proyecciones de población, México será un país con altos índices de pobreza en las personas adultas mayores

Los empacadores, como cualquier persona dentro de un sistema capitalista, requieren dinero para tener un acceso a la salud, alimentación y vivienda.

Como ya vimos, hay algunos empacadores que no cuentan con una pensión y que su única fuente de ingresos es a través de las propinas que los clientes les proporcionan.

Los empacadores no son simples voluntarios, son trabajadores reales.

BIBLIOGRAFIA

- Barattini, Mariana. “El trabajo precario en la era de la globalización. ¿Es posible la organización?”, en *Polis*, Vol. 8, N°24, Universidad Bolivariana, Chile, 2009, pp. 17-37.
- Barrios, Leticia. “Las relaciones de trabajo en la globalización: Tres perspectivas de análisis”, en *Aposta, Revista de Ciencias Sociales*, N°15, España, 2005.
- Bauman, Zigmund; “Trabajo, consumismo y nuevos pobres”, Barcelona: Gedisa, 2000.
- Bazo, María Teresa, “La sociedad anciana”, Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid, 1990.
- Berdini, Bernardo. *Age Class Systems, Social institutions and politics based on age*, Cambridge, Universidad de Cambridge. 1985.
- Bourdieu, Pierre; “Actualmente la precariedad está en todas partes”, en *Contrafuegos*, Anagrama, Barcelona, 1999.
- Comisión Nacional de Derechos Humanos (México); “Los derechos humanos en la tercera edad”, México, CNDH, 1999.
- De Alba, Martha. *Vejez, memoria y ciudad. Entre el derecho ciudadano y el recuerdo de la vida ciudadana en distintos contextos urbanos*. Miguel Ángel Porrúa, México, 2013.
- Díez, David. “Propina y economía del DON: La subcontratación de empacadores en supermercados en Bogotá”, en *Revista Colombiana de Antropología*, Vol. 42, Instituto Colombiano de Antropología e Historia, Colombia, 2006, pp. 249-276.
- Feixa, Carles. *Antropología de las edades*, en Biblioteca virtual de Ciencias Sociales.
- Galeano, Eduardo. *Patas arriba: La escuela del mundo al revés*. Siglo XXI de España editores, 2005.
- Giraldo, L. *Análisis de la información estadística. Encuesta sobre maltrato a personas adultas mayores en el Distrito Federal 2006*, COLMEX, IISUNAM y SDS-DF, 2006.
- Giró, Joaquín. *Envejecimiento, tiempo libre y gestión del ocio*, Universidad de la Rioja, España, 2009.
- Gorz, André. “La salida del capitalismo ya ha empezado”, *Ecorev, Revue critique d'écologie politique*. <http://ecorev.org/spip.php?article640> 2008.
- INAPAM; “Por una cultura del envejecimiento”, PROGRESO, México, 2010.

INMUJERES; “Recomendación general 27. Sobre las mujeres de edad y la protección de sus derechos humanos”, PROGRESO, México, 2011.

Isla, Pilar. “Aspectos socioculturales de la precariedad laboral y de su impacto”, en *Cultura de los cuidados*, año 6, N°12, 2002, pp. 47-54.

Lapera, Ezequiel. “Precariedad y resistencia” en el 7° *Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, ASET, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Buenos Aires, Argentina, 2005.

Lara, Alejandra; “Mujeres empleadas de la Comercial Mexicana, “Acozac”, Ixtapaluca: Estado de México”, México, 2003.

Lewis, Oscar; “Antropología de la pobreza: cinco familias”, México: FCE, 1961.

Lomnitz, Larissa Adler De; “Como sobreviven los marginados”, México: Siglo XXI, 1991.

Loyzaga, Octavio. *Neoliberalismo y flexibilización de los derechos laborales*, Universidad Autónoma Metropolitana, Miguel Ángel Porrúa, México, 2002.

Maza, Octavio. “El trabajo, una nueva lectura desde los procesos de precarización” en *POLIS 04*, Vol.2, Departamento de Sociología, Universidad Autónoma Metropolitana, Iztapalapa, México, 2004, pp. 91-112.

Myerhoff, Barbara. “Aging and the aged in other cultures: An anthropological perspective”, *Life history among the Elderly: Performance, visibility, and re-membering*”, “Life history as integration: Personal myth and agning” en *Remembered Lives: The Work of Ritual, Storytelling, and Growing Older*, Universidad de Michigan, Estados Unidos, 1992.

Pelcastre, Blanca y González, Tonatiuh. “Ta’la cuenta hecha: La experiencia de envejecer en el contexto de la globalización en el México urbano empobrecido” en *Gerontología social. estudios de Argentina, España y México*, Universidad Autónoma de Chiapas, México, 2011, pp. 123-235.

PRODESC; “Lo barato sale caro: Violaciones a los derechos humanos laborales en Wal-Mart México”, México: Patricia Gasca Mendoza, 2008.

Rieznik, Pablo. “Trabajo, una definición antropológica” en *Revista Razón y Evolución*, N°7, 2001.

Rivas, Ana María. “El empleo o la vida: Perder el empleo para conservar la vida o renunciar a la vida para conservar el empleo, ¿De qué conciliación hablamos?”, en *AIBR Revista de Antropología Iberoamericana*, Electronica, Vol. 1, N°3, España, 2006, pp. 367-374.

Rubio, Jesús. “Precariedad llaboral en México. Una propuesta de medición integral” en *Revista Enfoques*, Vol.8, n°13, 2010, pp. 77-87.

Santamaria, Elsa. “Precariedad laboral: Apuntes para una aproximacion sociologica a sus formas contemporaneas”, en *Papeles del CEIC (Revisión crítica)*, Vol. 1, n°6, Centro de Estudios sobre la Identidad Colectiva, Universidad del País Vasco, 2009, pp.34-40.

Sassen, Saskia. “Los regímenes de empleo de servicio y la nueva desigualdad” en *Los espectros de la globalizacion*, Fondo de Cultura Económica de Argentina, Buenos Aires, 2003.

Scott, James C; “Los dominados y el arte de la resistencia: discursos ocultos”, Mexico: Era, 1990.