



DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES

**Discriminación, desafiliación y exclusión social por
envejecimiento laboral en Hermosillo, Sonora 2014**

Tesis presentada por:

Rodolfo Bernal León

Como requisito parcial para obtener el grado de

Doctor en Ciencias Sociales

Directora de tesis: Dra. Blanca Esthela Lara Enríquez

Lector externo: Dr. José Ángel Valenzuela García

Lectora externa: Dra. María del Rosario Fátima Robles Robles

Hermosillo, Sonora

Junio 2016

A MI FAMILIA

ACREEDORA DE TODOS MIS AFECTOS

Y DEL TIEMPO QUE LES PEDÍ PRESTADO

PARA CUMPLIR CON LA META DE VIDA

QUE REPRESENTA ESTA TESIS

**Discriminación, desafiliación y exclusión social por
envejecimiento laboral en Hermosillo, Sonora 2014**

Integrantes del jurado

Firmas de aprobación

Dra. Blanca Esthela Lara Enríquez

Directora de tesis

Dr. José Ángel Valenzuela García

Lector de tesis

Dra. María del Rosario Fátima Robles Robles

Lectora de tesis

Agradecimientos

A El Colegio de Sonora, con la gratitud construida durante los años que cursé la maestría y el doctorado, mi agradecimiento y afecto al personal docente que contribuyó a mi formación profesional.

Al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), mi reconocimiento por su invaluable apoyo económico y la preocupación de sus integrantes por elevar el nivel de calificación de los egresados de universidades y posgrados.

A mi directora de tesis, Dra. Blanca E. Lara Enríquez, mi más profundo agradecimiento por su paciente y puntual conducción y asesoría, por su invariable amabilidad y don de gentes.

A mi lector externo, Dr. José Ángel Valenzuela García, mi reconocimiento y gratitud por su paciente labor de lectura y sus importantes aportes y sugerencias.

A mi lector interno, Dr. Marcos Jacobo Estrada Ruíz, mi reconocimiento por sus importantes aportes a mi tesis.

A mi lectora externa, Dra. María del Rosario Robles Robles, mi gratitud por su compromiso y valiosas observaciones a esta tesis.

A la Dra. Gabriela Grijalva Monteverde, mi respeto y reconocimiento por su labor docente y atinada dirección de este centro de estudios.

A mis informantes, por su invaluable aportación a esta tesis, mi más sincero agradecimiento.

Índice

Introducción general	9
Planteamiento del problema, objetivos e hipótesis	9
Antecedentes	9
Preguntas de investigación	15
Objetivo general	16
Objetivos específicos	16
Hipótesis general	17
Hipótesis específicas	17
Estructura de la tesis	18
Capítulo I	21
Trabajo, globalización y desempleo	21
I.1 Globalización, flexibilización y desempleo	21
I.2 El desempleo estructural	26
I.3 La etapa neoliberal en México	29
I.4 Comportamiento de las tasas de desempleo, un acercamiento cuantitativo al problema	33
I.5 El derecho laboral, un intento por frenar la discriminación	35
Referentes en EU, América Latina y México	37
Leyes antidiscriminatorias en América Latina	37
El referente jurídico nacional	37
I.6 Conclusiones	39
Capítulo II	41
Las construcciones teóricas coadyuvantes a la comprensión del proceso de discriminación, desafiliación y exclusión	41
II.1 Introducción	41
II.2 Acercamientos al problema desde la Teoría Económica	41
II.2.1 Neoclásicos y neoliberales	42
Monetaristas	43
II.2.2 La Teoría del Capital Humano.	45
La CEPAL y el Capital Humano	46
II.2.3 Keynesianismo	49
Neo-keynesianos	49
II.2.4 Estructuralismo	51
Neo-estructuralismo	52
II.2.5 Marxismo	56
El estancamiento dinámico	57
II.2.6 La informalidad	59
La concepción marxista	61
Neoclásicos y neoliberales	62
El estructuralismo	62
Relación entre desempleo, informalidad y desafiliación	65
II.3 Acercamientos teóricos al problema por la Sociología	68
II.3.1 Enfoques sociológicos	68

Discriminación, desafiliación y exclusión social	68
II.3.2 Edad, edadismo y discriminación laboral	71
II.3.3 El envejecimiento laboral, convencionalismo y prejuicio	74
II.3.4 Desafiliación	78
Desafiliación resistida	83
Desafiliación consumada	84
II.4 Modelo teórico de la discriminación, desafiliación y exclusión	84
II.5 Exclusión social	86
II.6 Trabajo decente	89
II.7 Otros conceptos coadyuvantes a la comprensión del objeto de estudio	91
Agencia	91
Agencia y desafiliación	93
Violencia simbólica	93
II.8 Conclusiones	96
Capítulo III	98
Estudios relevantes de acercamiento al problema	98
III.1 Referentes internacionales	98
III.2 Un referente local	102
III.3 Trayectorias laborales como referente empírico pertinente	104
III.4 Conclusiones	109
Capítulo IV	111
Los abordajes del problema, metodología y técnicas de investigación	111
IV.1 Una orientación heterodoxa	111
IV.2 Estructuralismo vs individualismo	112
IV.3 La investigación de campo	116
IV.4 Trayectorias laborales	118
IV.5 Coherencia entre objetivos específicos y metodología	118
IV.6 Instrumento y técnicas de investigación	120
IV.7 Entrevista semi-estructurada	121
IV.8 Muestreo	122
IV.9 Prueba piloto	123
IV.10 Recopilación, tabulación de información y presentación de resultados	124
IV.11 Elementos relacionados con la ética de investigación	125
Capítulo V	127
Trayectorias laborales y desafiliación en ex-trabajadores de la industria y comercio, y perspectiva empresarial sobre la mano de obra en hermosillo, sonora	127
V.1 Introducción	127
V.2 Utilización y sub-utilización de las capacidades adquiridas	129
V.3 Modelo ampliado del proceso de desafiliación	133
V.4 Movilidad en la escala laboral	135
V.5 Agencia	138
V.6 Violencia simbólica y discriminación laboral por edad	142
V.7 Desafiliación resistida	146
V.7.1 Desafiliación resistida fuerte	146
V.7.2 Desafiliación resistida débil	149

V.8 Desafiliación consumada	153
V.9 Perspectiva laboral	154
V.10 Situación de los desafiliados en salud, edad, seguridad social e ingresos	158
V.11 La percepción empresarial de la contratación y los perfiles del personal	162
V.12 Conclusiones	173
Conclusiones de las entrevistas a desafiliados	173
Conclusiones de las entrevistas a gerentes de empresas	176
Capítulo VI	179
Conclusiones y recomendaciones generales	179
VI.1 Conclusiones	179
VI.2 Recomendaciones y líneas de acción	188
Bibliografía	193
Anexo I	203
Guía de entrevista a personas desempleadas y/u ocupadas en el sector informal	203
Anexo II	213
Guía de entrevista a dueños gerentes o ejecutivos de empresas	213
Anexo III	215
Cuadro 1	215
Distribución de la ocupación por sectores	215
Cuadro 2	216
Distribución de la ocupación por sectores	

Índice de figuras y cuadros

Figura 1 Modelo teórico del proceso de discriminación, desafiliación y exclusión	85
Figura 2 Modelo integrado de Coleman	114
Figura 3 Modelo de Liska	115
Figura 4 Modelo ampliado de discriminación, desafiliación y exclusión	134
Cuadro 1 Datos básicos de los informantes	130
Cuadro 2 Tipo de contratación y movilidad laboral	136
Cuadro 3 Oferentes de empleo en Hermosillo	145
Cuadro 4 Salud y seguridad social	160
Cuadro 5 Datos básicos de los gerentes y empresas	163
Cuadro 6 Líneas de acción	189

Resumen

El objetivo de esta investigación es analizar y comprender los condicionantes del proceso de discriminación, desafiliación y exclusión laboral, de personas laboralmente envejecidas en Hermosillo Sonora, así como sus principales consecuencias y proponer políticas de inclusión que aprovechen sus talentos y capacidades adquiridas. La tesis se organiza en seis capítulos.

En el primer capítulo contextualizamos el problema del desempleo y su importancia capital como elemento estructural que desencadena el fenómeno de discriminación laboral, desafiliación y exclusión social. En el segundo analizamos las teorías que coadyuvan al estudio y comprensión del problema de investigación, los constructos en el plano estructural de la economía, y aquellos que desde la sociología explican los problemas que enfrentan los desempleados y auto-empleados de la economía informal, rechazados en el mercado de trabajo debido su edad. El tercero se dedica al estado del arte, examinamos los abordajes sobre la discriminación, desafiliación y exclusión.

El capítulo cuatro contiene la metodología y las técnicas utilizadas, así como los factores que obstaculizan y hacen fluir la investigación. En el quinto capítulo realizamos la interpretación reflexiva de las entrevistas realizadas a desafiados y gerentes, el análisis de la información y la exposición de los resultados. En el último capítulo presentamos las conclusiones, también formulamos y proponemos algunas líneas de acción, como recomendaciones, para contribuir a subsanar la problemática encontrada en esta tesis.

Introducción general

Planteamiento del problema, objetivos e hipótesis

Antecedentes

Analizar la problemática de la desafiliación en el ámbito laboral obliga a la referencia de la crisis del trabajo y las transformaciones que han venido sucediendo, derivadas de la globalización y la hegemonía del neoliberalismo.

A partir de la década de los setenta del Siglo XX, se registra una crisis mundial cuya característica fundamental es la caída de la tasa de ganancia en las principales economías del planeta, a partir de la cual, y en el marco del binomio globalización–neoliberalismo, se definieron las estrategias y acuerdos por parte del capital, para revertir el proceso y la recuperación de la tasa de ganancia (Damián 2012).

Se instrumentaron nuevos procesos de innovación tecnológica y crecientes exigencias de productividad que impulsaron nuevas prácticas de consumo y cambios sustantivos en la organización del trabajo (Sandoval y Arellano 2005).

El agotamiento del modelo *fordista* de producción en masa, allanó el camino hacia la nueva reestructuración económica y laboral, en el marco de los profundos cambios derivados de la revolución tecnológica, relocalización de empresas y el socavamiento de las bases del pacto social surgido después de la segunda guerra mundial y del Estado de Bienestar (Ibíd.). Según Damián (2012), ocurre un profundo deterioro de las instituciones que sustentaron el crecimiento económico mundial durante la segunda posguerra y la planeación y la participación del Estado en la economía, y el dominio de las políticas de

libre mercado. Se produjeron transformaciones que derivaron en una mayor concentración del ingreso, el poderío del capital financiero y crisis recurrentes desde 1979 hasta hoy.

En el ámbito laboral, las nuevas orientaciones económicas se tradujeron en precariedad, discriminación, desempleo y empobrecimiento para la mayoría de la población, como se argumenta a continuación.

La transición del *fordismo* al *toyotismo*, señala Octavio Ianni (1999), fue un fenómeno paralelo al tránsito de la economía nacional a la global, indica también que con el debilitamiento de las fronteras y la nueva división internacional del trabajo, las fórmulas del keynesianismo que sustentaban el *fordismo*, resultaron insuficientes.

Sobreviene un fenómeno de hibridación que combina las tradiciones socioculturales y políticas de cada país y sus formas de organización de trabajo y de vida, con las de los dueños del capital, enfocadas en la racionalidad global de la nueva división del trabajo promovida desde los centros económicos.

Según Ianni (1999) en la articulación del nuevo mapa mundial, la condición obrera es influenciada por las pautas que provienen de las ciudades globales, la relocalización de la producción flexible busca obtener el máximo beneficio de las externalidades.

En este contexto, la edad se convierte en una exigencia para afianzar las políticas de flexibilización de las empresas, son mermadas las condiciones de contratación y despido en los países de menor desarrollo a diferencia de los desarrollados.

Las edades límite de contratación por las empresas, de acuerdo a la bibliografía revisada, es diez años menor en los países menos desarrollados que en los desarrollados. En México una persona es vieja, en sentido laboral, a los 35 años (Violante 2012), mientras que en Alemania es a los 45 años (Büsch, Åge Dahl y Dittrich 2004). De acuerdo con

CONAPRED (2012, 59) “El mercado laboral mexicano se caracteriza por la exclusión de personas cuya edad se encuentra por encima de los 35 años”.

En el mismo orden, observamos que el cambio tecnológico ha influido para que, en el momento de las contrataciones, los empresarios favorezcan a los jóvenes, en las áreas que demandan nuevas destrezas laborales o manejo de tecnologías de la información, en detrimento de la fuerza laboral con más años.

Ianni (1999) resume la dinámica de la globalización e incluye la edad, afirma que con la globalización se multiplican las diversidades, desigualdades y tensiones de raza, sexo y edad como determinaciones socioculturales que, de manera transversal, afectan relaciones, procesos y estructuras.

A partir de estas ideas planteamos que, en el tema del trabajo, la subsunción formal del trabajo al capital, adquiere aspectos dramáticos debido a la precarización del empleo y la flexibilización de la producción, es decir, para los trabajadores resultan más difíciles las políticas de permanencia, y para los patrones resulta menos complicado despedirlos y contratarlos, en particular la edad actúa como determinante socialmente construido, que afecta estructuras y mundos de vida.

El estado de Sonora y la ciudad de Hermosillo son regiones con una fuerte interdependencia con el comportamiento de la economía estadounidense, la crisis financiera de 2008 se tradujo en las altas tasas de desocupación para esta región (Caputo 2009), además de los efectos de los ciclos económicos, los cambios en la división internacional del trabajo a partir de la crisis del *fordismo*, influyeron en la transformación radical de las formas de contratación, la permanencia en el trabajo y el sistema de protección social, que llevan a la precarización del trabajo y la depauperación de los trabajadores (Ianni,1999).

En este contexto se ubica el problema de la discriminación, la desafiliación y la exclusión en el mundo del trabajo, estos procesos se traducen en precarización de la vida de los trabajadores y sus familias, quienes son afectados por los recortes de personal y las políticas de rechazo a las personas envejecidas en términos laborales.

En Latinoamérica y en México existe gran disponibilidad de mano de obra, este factor influye para que la edad de rechazo laboral sea de 35 años, en cambio, en los países con población envejecida el rechazo laboral es a los 45 años. Esto significa que los trabajadores de América Latina pueden ser despedidos diez años antes que en Europa o Estados Unidos de Norteamérica (EU), cabe señalar que el problema se agudiza en la frontera norte de México debido a la fuerte interdependencia con la economía estadounidense y a las crisis recurrentes de los países desarrollados.

Una vez que los trabajadores son despedidos inician el recorrido accidentado e incierto de la desafiliación (Castel 2000), enfrentan problemas serios, desde el empobrecimiento progresivo, dependencia económica, pérdida de identidad y de salud, depresión, violencia familiar, drogadicción, alcoholismo hasta el suicidio, en algunos casos.

Existen amortiguadores o salidas temporales a esta problemática como los apoyos familiares, las redes de amigos (Buriyovich y Sandormisky 1998) y el trabajo por cuenta propia en la economía formal e informal, aunque según Davolos (2001), la mayor parte de los desempleados queda cesante. En el entorno de esta investigación, el trabajo por cuenta propia en la informalidad, es una alternativa muy utilizada por quienes han quedado sin empleo formal (Bernal, 2010).

A la fecha, no existen estudios en Sonora y Hermosillo que analicen el proceso de desafiliación, a pesar de que es una realidad que afecta a los trabajadores en todo el planeta

y provoca graves consecuencias ya señaladas. Los matices encontrados en nuestra investigación se derivan de las características particulares de la región, en muchos casos existen diferencias en los hallazgos de otros estudios, referidos en esta tesis, realizados en países europeos, EU y Latinoamérica.

Las formas de enfrentar el desempleo y sus consecuencias también son diferentes, en parte se debe a que se ubican en condiciones distintas, las estrategias de sobrevivencia de quienes trabajan por cuenta propia, las redes de apoyo familiar y la fortaleza de los lazos familiares, no tienen el mismo significado en Europa, EU, México, Sonora y Hermosillo, hay que tomar en cuenta las condiciones de desarrollo diferentes de estas realidades.

El problema de investigación se resume en las siguientes preguntas ¿Cuáles son los factores que condicionan y dan origen al proceso de desafiliación en Hermosillo? ¿Inicia con la discriminación laboral? ¿Cuáles son las particularidades del proceso de desafiliación y sus consecuencias específicas en Hermosillo? Si bien se estima que la desocupación es un problema cuantitativamente importante, se desconocen los efectos y consecuencias de la desafiliación.

Es pertinente destacar que del problema de investigación se deriva una estrategia de investigación integral, que considera dos vertientes. Una está centrada en el proceso de ruptura laboral y sus condicionantes y la otra, se enfoca en las consecuencias que enfrentan los trabajadores durante el proceso de desafiliación.

En términos metodológicos se toman en cuenta dos elementos. El cuantitativo que permite dimensionar el problema en estos términos, y el cualitativo mediante el cual es posible identificar los factores que intervienen en los procesos de despidos y no contrataciones, se destacan las vivencias y los problemas que afectan la vida de los

trabajadores desafiados, se describen las estrategias de sobrevivencia, el ambiente de afectación familiar y los efectos en la salud, entre otros.

La importancia de estudiar la edad laboral como factor de discriminación y sus consecuencias, radica en que el envejecimiento de la población es un reto insoslayable en sus dimensiones cuantitativas y cualitativas, tiene fuerte impacto en el medio laboral y graves implicaciones en la vida de los desafiados y en la sociedad, en la medida que este fenómeno sea comprendido por las personas, la sociedad y el gobierno será enfrentado y se encontrarán vías de solución. Por estas razones el proceso debe ser investigado, analizado, visibilizado y objeto de atención mediante políticas públicas del gobierno.

Estudiar este problema es también relevante porque no existen referentes empíricos regionales y locales en Sonora y Hermosillo, que investiguen el rechazo laboral por edad, sus condicionantes y consecuencias, la tesis de Scarone (2009) es la excepción que se enfoca en la salud.

La ausencia de referentes locales justifica la presente investigación, la solución de los problemas debe partir de su cabal y concreto conocimiento, además de que en el mundo fragmentado que vivimos las realidades, más que nunca, no son homogéneas.

Como se expresa, a nivel local los estudios de las trayectorias laborales y procesos de desafiación son inexistentes, por ello, los realizados en otras latitudes constituyeron un referente teórico metodológico importante para abordar este problema de investigación.

El trabajo realizado por Davolos (2001) sobre trayectorias laborales aporta elementos importantes para concretar el tema, este planteamiento permite identificar elementos específicos de análisis que orientan nuestra investigación. Hipotéticamente planteamos que, al iniciar el viacrucis por el proceso de desafiación, una persona sujeta a

discriminación es presionada para forzar su renuncia o la firma del retiro voluntario, como evidencia en su estudio Davolos (2001).

La trayectoria aporta, además de la historia laboral, la situación del trabajador, si está desempleado, si es cuentapropista del sector formal o informal, si tuvo éxitos y fracasos, si realiza trabajo doméstico, si fueron adecuadas y útiles la calificación laboral de sus empleos anteriores y la preparación curricular general.

En el plano de la salud, si se enfermó, cuáles fueron sus padecimientos, si hubo alcoholismo, consumo de drogas, episodios de intento de suicidio. En el hogar, si la falta de empleo derivó en violencia intrafamiliar, divorcio, la manutención a cargo de la pareja, entre otros.

Es posible identificar especificidades observadas en otras latitudes y situaciones nuevas del lado del trabajador. Se diferencian trayectorias en razón del éxito o fracaso de estrategias de sobrevivencia, niveles de deterioro económico, cambios en los roles familiares, el nivel de protección y el empoderamiento o ciudadanía del trabajador (Escudero y Arellano 2005), así como algunas disfuncionalidades del comportamiento.

Preguntas de investigación

De orden cuantitativo. ¿Cuáles han sido los cambios en la desocupación por grupos de edad en Hermosillo en el período 2005-2010?

De orden cualitativo. ¿Existe rechazo hacia las personas envejecidas laboralmente hablando? ¿Cuáles son las características que asume este proceso? ¿Cuáles son las características de la desafiliación que inicia con la discriminación? ¿Cuáles son las diferencias que existen entre la problemática de la desafiliación local con respecto a otras

realidades estudiadas? ¿Cómo afecta la desafiliación a los hombres y las mujeres, cuáles son sus consecuencias?

En la perspectiva de la desafiliación ¿Qué características presentan las trayectorias laborales de los trabajadores de Hermosillo?

Objetivo general

Analizar y comprender los condicionantes del proceso de discriminación, desafiliación y exclusión laboral, de personas laboralmente envejecidas en Hermosillo Sonora, así como sus principales consecuencias y proponer políticas de inclusión que aprovechen sus talentos y capacidades adquiridas.

Objetivos específicos

Dimensionar cuantitativamente la desocupación de grupos etarios que los empresarios y ejecutivos de las empresas consideran mayores, analizar las percepciones, criterios y políticas de rechazo hacia los trabajadores en razón a su edad, que adoptan en las empresas los patrones y gerentes de empresas.

Interpretar, reflexivamente, las percepciones de los afectados en función de sus trayectorias laborales y sus experiencias vitales en el proceso de desafiliación e identificar las principales consecuencias económicas, sociales y familiares de la desafiliación de los trabajadores sujetos de estudio.

Desarrollar y proponer líneas de política pública que atiendan la problemática que incluyan, entre otros, la promoción de los talentos de las personas desafiliadas, capacitación y reinserción en áreas afines a sus competencias. Proponer y legislar leyes y reglamentos

específicos para ser aplicados en contra de la discriminación laboral, la desafiliación y la exclusión, en función de los hallazgos de esta investigación.

Hipótesis general

El rechazo laboral en personas mayores de treinta y cinco años en Hermosillo Sonora tiene un origen estructural en la caída de la tasa de ganancia, es motivado por la percepción, traducida en *hábitus*¹, de que el envejecimiento laboral provoca más daños y desventajas que beneficios en las empresas debido a que afecta la productividad y rentabilidad.

Hipótesis específicas

Las personas desempleadas mayores de 35 años en Hermosillo Sonora, constituyen un grupo importante en el desempleo total, viven las consecuencias de un proceso de desafiliación acompañado de creciente vulnerabilidad, que inicia con la discriminación, la pérdida de los lazos laborales, sigue con rupturas en el ámbito social y familiar que pueden culminar en exclusión.

Existen personas en situación de desempleo, ocupadas en la informalidad, mayores de 35 años, jefes o jefas de hogar, que han sido discriminadas laboralmente y tienen problemas de ingresos por su condición laboral. La problemática de estas personas y sus

¹ Los condicionamientos asociados a una clase particular de condiciones de existencia producen *hábitus* sistemas de disposiciones duraderas y transferibles, estructuras estructuradas predisuestas para funcionar como estructuras estructurantes, es decir, como principios generadores y organizadores de prácticas y representaciones que pueden estar objetivamente adaptadas a su fin, sin suponer la búsqueda consciente de fines y el dominio expreso de las operaciones necesarias para alcanzarlos, objetivamente “reguladas” y “regulares” sin ser el producto de la obediencia a reglas, y, a la vez que todo esto, colectivamente orquestadas sin ser producto de la acción organizadora de un director de orquesta. Bourdieu Pierre (1993, 92).

familias puede derivar en problemas emocionales, de salud, en divorcios, violencia intrafamiliar y pérdida de identidad, sin contar con la protección legal efectiva que impida la discriminación. Estos sujetos son portadores de capital cultural y técnico infrautilizado en detrimento de la economía y la sociedad, son hombres y mujeres que luchan por superar la postración y mantenerse en la línea de sobrevivencia.

Estructura de la tesis

La presente tesis pretende esclarecer los condicionantes que entraña la problemática de la discriminación, desafiliación y exclusión, por envejecimiento laboral en Hermosillo Sonora, y comprender las consecuencias que enfrentan las personas desempleadas o empleadas en la informalidad, que han iniciado el recorrido de la desafiliación acumulando desventajas en el proceso, con rupturas fuertes en los soportes económicos y sociales.

Con este propósito, la tesis fue organizada en seis capítulos. En el primero contextualizamos el problema del desempleo y su importancia capital como elemento estructural que desencadena el fenómeno de discriminación laboral, desafiliación y exclusión social, ponemos énfasis en la globalización y el neoliberalismo.

Por ello, este primer capítulo contiene un recorrido analítico de lo general a lo particular, partimos del planteamiento de Wallerstein (2010) del sistema mundo, el proceso de globalización, el relanzamiento del capitalismo mundial y sus repercusiones en nuestro país al aplicar las políticas del Consenso de Washington. Destacamos la ruptura de la sociedad salarial, identificada por Castel (1997) como la *nueva cuestión social*, que se caracteriza por la incertidumbre y la precariedad de las relaciones laborales.

En el capítulo segundo, analizamos las teorías cuyos planteamientos coadyuvan al estudio y comprensión del problema de investigación, los constructos en el plano estructural de la economía, y aquellos que, desde la sociología en el plano micro-social, ayudan a explicar los problemas que enfrentan los desempleados y auto-empleados de la economía informal, rechazados en el mercado de trabajo debido su edad.

El tercer capítulo es sobre el estado del arte, examinamos y retomamos los elementos que apoyan el acercamiento al problema, es una visión de los abordajes, en diferentes latitudes, de la discriminación, desafiliación y exclusión. Destacan los aportes del trabajo de Davolos (2001) sobre diversos aspectos de la desafiliación, encontrados en las trayectorias laborales de los trabajadores de la empresa En-tel.

El capítulo cuatro contiene la metodología y las técnicas utilizadas durante el proceso de investigación, así como los factores, del ámbito factual, que obstaculizan o hacen fluir la investigación. Estos elementos pueden contribuir a superar los obstáculos en futuras investigaciones, señalamos formas de investigar y las opciones más viables. También dimensionamos el problema con un acercamiento cuantitativo a través de las tasas de desocupación en México, en Sonora y Hermosillo.

En esta investigación se privilegiaron las técnicas cualitativas siguientes: Bola de nieve, entrevistas semi-estructuradas, el enfoque de trayectorias laborales, se combinaron aspectos biográficos que fueron necesarios para comprender el proceso de discriminación, desafiliación y exclusión.

En el capítulo quinto realizamos la interpretación reflexiva de las veinticinco entrevistas aplicadas a igual número de informantes, el análisis de la información y la exposición de los resultados se realizó con base en los temas y subtemas de cada una de las

categorías y sub-categorías que utilizamos para investigar y analizar el problema central de esta tesis: discriminación, desafiliación y exclusión.

En este capítulo también analizamos las cinco entrevistas, aplicadas a igual número de gerentes de empresa, con la finalidad de conocer las características que demandan los empleadores de los trabajadores y sus requerimientos, en cuanto a la calidad de la mano de obra y las edades preferentes.

En el capítulo seis presentamos las conclusiones, se retoman los principales temas de cada capítulo, confrontamos los resultados con las hipótesis formuladas y planteamos las conclusiones correspondientes. También formulamos y proponemos algunas líneas de acción, como recomendaciones, para contribuir a subsanar la problemática encontrada en esta tesis.

Destacamos entre los hallazgos, dos sub-categorías en el plano teórico: Desafiliación resistida fuerte y débil, ambas fortalecieron el dispositivo de análisis, se comprobó que algunas empresas prefieren utilizar mano de obra más joven en detrimento de la mano de obra madura, que los desafiados no utilizan para sobrevivir todas sus capacidades, que enfrentan problemas emocionales y de salud y sobreviven precariamente en la informalidad, no obstante, en su mayoría son sujetos que ejercen su agencia, con ánimo positivo y el temple necesario para reintegrarse al circuito formal de la economía.

Capítulo I

Trabajo, globalización y desempleo

El propósito de este capítulo es contextualizar el problema del desempleo como efecto del fenómeno de discriminación laboral y como causa de la desafiliación y exclusión social. Realizamos un recorrido de lo general a lo particular, iniciamos con el planteamiento de Wallerstein (2010) sobre el sistema mundo, el proceso de globalización, el relanzamiento del capitalismo mundial y sus repercusiones en nuestro país con la aplicación de las políticas derivadas del Consenso de Washington.

I.1 Globalización, flexibilización y desempleo

Para hablar de la situación actual del mundo del trabajo es necesario hacer referencia al contexto mundial y su evolución a partir del período de auge del capitalismo en los años cuarenta del siglo XX, Wallerstein teoriza sobre el sistema-mundo² y su aparente estabilidad hasta fines de los años sesenta del siglo XX.

No es propósito de esta tesis profundizar en el problema político y cultural que se generó a nivel mundial en los sesentas y que culminó con las protestas de 1968, prácticamente en todo el mundo, contra la opresión de cualquier signo, y que da cuenta

² Un sistema-mundo no es el sistema del mundo sino un sistema que es un mundo y que puede ser, y con mucha frecuencia, ha estado ubicado en un área menos a la totalidad del planeta. El análisis de sistema-mundo arguye que las unidades de realidad social dentro de las que operamos, y cuyas reglas nos constriñen, son, en su mayoría, tales sistemas-mundo (distintos que los ahora extintos y pequeños mini-sistemas que alguna vez existieron sobre la tierra) (Wallerstein 2010,126).

importante de la crisis sistémica³, nos concentramos en la inflexión histórica que experimentó la economía capitalista mundial a partir de esas fechas, y que trajo profundas modificaciones en el mundo del trabajo.

En el período posterior a la primera guerra mundial, el capitalismo tuvo sus mejores logros después de la crisis de 1929, la economía capitalista mundial reorientó el rumbo, al amparo de las políticas keynesianas, se logró un impulso sin precedente del capital por la vía de la estimulación de la demanda y el gasto público en grandes obras de infraestructura, eran los tiempos del Estado de Bienestar en las economías desarrolladas y del estado social en los países en vías de desarrollo, crecieron la economía, los salarios y las prestaciones laborales.

Algunos países como México, desde los años cuarenta hasta principio de los ochenta, tuvieron tasas de crecimiento económico superiores al 6% anual, en promedio (Calva 2012), el sindicalismo también cobraba fuerza. No obstante, la tendencia a la reducción de la tasa de ganancia⁴ puso en alerta al capital, “La economía mundo entraba en una larga fase Kondratieff”⁵ (Wallerstein 2010, 11). Para este autor, tres son los costos que acumulativamente inciden en la tasa de ganancia, que posteriormente detonarán las nuevas orientaciones del capital: los costos de los salarios, de los insumos y los impositivos. Señala que la tendencia de los primeros es siempre a la alza, debido a las presiones de las organizaciones de trabajadores o por incrementos en los costos del aparato represivo,

³Para Wallerstein (2010), la crisis sistémica, es aquella que no puede ser resuelta dentro del mismo sistema, y que emerge a partir de 1968 cuando a nivel mundial se cuestiona el sistema geo-cultural ligado al liberalismo sacando de quicio las bases del sistema-mundo capitalista.

⁴La reducción de la tasa de ganancia responde a un crecimiento mayor de los costes que de los ingresos.

⁵Estos son ciclos básicos de expansión y estancamiento en la economía-mundo capitalista. Un ciclo, consistente en una denominada fase A y una fase B, generalmente dura alrededor de cincuenta a sesenta años. Los ciclos por definición se caracterizan por fases ascendentes y descendentes A y B respectivamente (Wallerstein 2010,124).

gerentes y cuadros medios, para controlar y evitar el incremento de salarios de los trabajadores.

Solo había una forma de evitar el incremento de los costos, el desplazamiento hacia lugares donde los costos de remuneración eran menores, según Wallerstein (Op.cit.) este fenómeno contribuyó a la des-ruralización, las masas campesinas migraron hacia los centros fabriles urbanos, dando lugar a un ciclo en el cual las presiones laborales, obligan a un nuevo desplazamiento de población rural⁶, dispuesta a aceptar bajos salarios, hacia nuevos sitios, y así sucesivamente hasta agotar la población rural disponible.

Desde nuestro punto de vista, este razonamiento tiene validez parcial, pues no considera el desempleo urbano generado por las innovaciones tecnológicas y administrativas que desplazan mano de obra y engrosan las filas de los desempleados.

En lo que concierne al costo de los insumos y la maquinaria, Wallerstein reconoce el creciente costo que implica la relativa escasez de las materias primas y los altos costos de prevención y descontaminación para preservar los ecosistemas, un tema adicional es la internacionalización de los costos de infraestructura, que también presionan a la alza.

En tercer lugar se consideran los incrementos de los costos impositivos, como consecuencia de las presiones derivadas de los procesos de democratización. En este contexto se gesta un proceso de reestructuración del capitalismo a nivel mundial presionado por la declinación de la tasa de ganancia.

En la perspectiva de Dabat (1995), la globalización emerge de la confluencia de fenómenos viejos como los avances de la electrónica, expansión de la empresa transnacional, el desarrollo de las comunicaciones; con fenómenos nuevos como la

⁶ El autor parte del supuesto que en la zona rural hay mucha población desempleada.

reestructuración productiva posfordista y de mercado, la flexibilidad tecnológica, la reorganización del trabajo, la revolución informática, el debilitamiento de viejas instituciones estatales y corporativistas, la integración de la producción mundial, la desregulación de los mercados financieros, y en general, la nueva orientación institucional hacia la privatización y desregulación, impulsada por el neoliberalismo.

El neoliberalismo promovido por el Consenso de Washington, proponía según Serrano (2001), diez puntos para llevar las economías al desarrollo: 1) disciplina presupuestaria; 2) cambios en las prioridades del gasto público (de áreas menos productivas a sanidad, educación e infraestructura); 3) reforma fiscal encaminada a buscar bases impositivas amplias y tipos marginales moderados; 4) liberalización financiera, especialmente de los tipos de interés; 5) búsqueda y mantenimiento de tipos de cambio competitivos; 6) liberalización comercial; 7) apertura a la entrada de inversiones extranjeras directas; 8) privatizaciones; 9) desregulaciones; 10) garantía de los derechos de propiedad. Este decálogo hoy es todavía objeto de controversia, en su efectividad para lograr el desarrollo en los países del tercer mundo.

Guillén (2007) destaca, con relación al neoliberalismo, que más que un decálogo, este significa un pacto que engloba la trama de intereses oligárquicos comunes entre el capital financiero central y las élites internas de la periferia. La gran estrategia del capital para su relanzamiento en aras de recuperar la tasa de ganancia, en los hechos se ha traducido en un fracaso social⁷ y enriquecimiento polarizado; los países latinoamericanos

⁷ Octavio Ianni (1999, 114), destaca como aspectos relevantes referidos a lo social, en tanto consecuencias negativas de la globalización neoliberal los siguientes: “desempleo cíclico y estructural, crecimiento de contingentes situados en la condición de subclase, sobre-explotación de la fuerza de trabajo; discriminación racial, sexual, de edad, política, religiosa; migraciones de individuos familias, grupos y colectividades en todas las direcciones, a través de países regiones continentes y archipiélagos; nuevo surgimiento de

que han seguido las orientaciones neoliberales, ni siquiera han podido crecer al ritmo que lo hacían durante el período de sustitución de importaciones, mucho menos mantener al alza salarios, prestaciones y empleo (Ianni 1999).

De acuerdo con Miguélez y Prieto (2009), una de la estrategias preferidas por las políticas neoliberales es la flexibilización laboral, esta estrategia busca, en el fondo, reducir los costos laborales al mínimo, preferentemente en economías con alta oferta de mano de obra, de acuerdo con estos autores “Una segunda idea muy presente en los análisis de la transformación del modelo económico es el del papel jugado por la tecnología. Con la innovación tecnológica muchos puestos de trabajo se convierten en obsoletos y otros han de cambiar radicalmente. Es un proceso que no tiene fin” (Ibíd. 278-279).

En este sentido, la innovación tecnológica se convierte en factor que favorece al capital, expulsa mano de obra, engrosa el ejército de parados, mantiene las expectativas de salarios a la baja y viabiliza la flexibilización.

Desde la perspectiva del trabajador, flexibilizar implica debilitarlo en dos vertientes, la individual y la colectiva. En la primera, el trabajador apropia temores de ser despedido por lo que limita sus demandas y aspiraciones, en la segunda, implica debilitar las bases sindicales y organizativas (Op.cit.). “Significa cargar sobre los trabajadores el peso de la incertidumbre o inseguridad del proceso, los parados, los trabajadores a tiempo parcial, aquellos que tienen contratos temporales, los que trabajan sin contrato difícilmente se sindicalizarán o actuarán colectivamente. Hacerlo no mejoraría su situación de hecho y, además, los volverían más vulnerables” (Op.cit. 278 y 279).

movimientos raciales, nacionalistas, religiosos, separatistas, xenófobos, fundamentalistas múltiples manifestaciones de depauperación absoluta y relativa [...] estos y otros aspectos de la cuestión social se presentan mezclados, combinados y recíprocamente dinamizados”.

Pacheco, De la Garza y Reygadas Coordinadores (2011), citando a Castel (2003), señalan que este autor coincide con este planteamiento, indica que el empleo precario no provee garantía alguna. Es decir, se trata de una relación de trabajo en la cual la mano de obra se puede usar, esto es, contratar, gestionar y despedir libremente, sin ningún tipo de responsabilidad o derecho.

Esta precarización constituye la espada de Damocles que pende sobre las cabezas de los trabajadores, es la antesala del desempleo. En suma, debilitar lo individual y lo colectivo, implica, desproteger al trabajador, ponerlo en situación de riesgo, que puede llevar a la vulnerabilidad, discriminación laboral, desafiliación y la exclusión total.

I.2 El desempleo estructural

Para Herrador (2002), el desempleo estructural responde a un desbalance entre la calificación y ubicación de la mano de obra versus la requerida por el empleador. En este orden de ideas, se entiende el desempleo en dos sentidos, primero, si existe un contingente de mano de obra localizada que corresponde con la demanda del empleador en términos de la calificación, entonces no habrá problema con el empleo, y segundo, si por el contrario no existe la calificación requerida o falla la disponibilidad en el lugar, habrá desempleo.

Existe otro tipo de consideraciones, como las implicadas por Castells (1999), relacionadas con el nivel de cualificación de la mano de obra. Este autor reconoce dos tipos de trabajo, el trabajo auto-programable y el trabajo genérico⁸. Señala que el primero es

⁸El trabajo auto-programable, es el que desarrolla aquel trabajador que tiene una capacidad instalada en él o ella de poder tener la posibilidad de redefinir sus capacidades conforme va cambiando la tecnología y conforme cambia a un nuevo puesto de trabajo. Un trabajo genérico, es aquél que desarrolla (sic.) la gente que simplemente tiene sus capacidades humanas con un nivel de educación más o menos básico; que (sic.) recibe instrucciones y ejecuta órdenes y que incluso no le dejan hacer más que eso Castells (1999).

polivalente, adaptable a las exigencias cambiantes del mercado, y tiene ventajas sobre el segundo que, por su abundancia, es más prescindible.

Cabe observar que en las condiciones actuales de relocalización de las empresas, tanto el trabajo genérico como el auto-programable son afectados si, en los cálculos de retornos financieros o relaciones costo-beneficio, las empresas deciden relocalizarse en regiones más competitivas en términos de costos de localización, mano de obra y reestructuración de procesos.

Manuel Castells (1999) afirma que la innovación tecnológica *per-sé* no contribuye al desempleo, se basa en datos duros, de acuerdo con la OIT el empleo industrial creció 72% a nivel mundial, si este ha decrecido en los países miembros de la OCDE es debido a que se traslada a China, Brasil, el sudeste asiático y México.

Esta generalización tiene sus matices, las empresas trasladan sus procesos hacia donde la lógica financiera apunta a una mayor rentabilidad, pero el traslado de procesos en continua innovación, no se traduce necesariamente en la creación de puestos similares a los que existían en los países industrializados, ni en cantidad ni en calidad, eso va contra la lógica de la relocalización, lo que usualmente ocurre es que, en los países periféricos, se aprovecha la mano de obra menos calificada, dado su abundancia relativa, y se crean empleos de baja remuneración, que favorecen la recuperación de la tasa de ganancia.

Es pertinente aclarar que las relocalizaciones de las empresas ocurren de países industrializados hacia países no industrializados y viceversa, así como entre países en vías de desarrollo. Nos referimos al fenómeno generalizado de traslado de procesos y fábricas de países centrales a periféricos, un hecho que impacta al empleo en nuestra región.

Coincidimos con el planteamiento neo-estructuralista, de que la globalización ha sido un catalizador del proceso de crecimiento del trabajo informal (Tokman 2004), también con la afirmación de Valenzuela (2013) de que el desempleo en la región es de carácter estructural y tecnológico⁹, “Resultado de una insuficiente capacidad de demanda de fuerza de trabajo, ante la debilidad de los niveles de acumulación de capital e inversión, y no como producto de un exceso de oferta” (Ibid. 2013, 2).

Consideramos que, sin ser determinante, la amplia disponibilidad de mano de obra contribuye a su abaratamiento y precarización, debido a la competencia entre los demandantes de empleo, que induce el proceso de acumulación de capital al incrementar los despidos en razón del paro estructural y tecnológico.

Cabe señalar también, que si bien el modelo neoliberal ha impulsado el crecimiento en algunas ramas de la industria, sobre todo en los años noventa en México, éste se ha basado en industrias intensivas en capital y menos en las intensivas en mano de obra, originando el fenómeno del estancamiento dinámico que sustenta Hinkelammert (2003).

Hay que introducir un matiz importante, aunque lo estructural tiene gran peso en el desempleo, en la etapa neoliberal coincide con la estrategia y la política económica

⁹ Estructural y tecnológico, porque los modos de acumulación de capital en las economías subdesarrolladas, se caracterizan en primer lugar, por el insuficiente dinamismo de la inversión orientada a satisfacer el mercado interno, En segundo término, porque en el caso de los flujos de inversión extranjera, orientados a la exportación y a satisfacer el consumo interno de estratos de altos ingresos, el alto nivel tecnológico y productivo que impone la creciente competencia, se traduce en altos niveles de inversión con escasa generación de empleos. En tercer lugar, los capitales locales que se orientan directa o indirectamente al mercado exterior [...], representan una proporción reducida en la generación total de empleos y basan en muchas ocasiones su competitividad en los bajos salarios, en la sobreexplotación de la fuerza de trabajo y en contratos poco favorables a los trabajadores asalariados (de forma similar a lo que ocurre en las maquiladoras) (Valenzuela 2013, 2,3).

dominante, existen otros factores que atenúan este problema, como se verá en los siguientes párrafos, en lo referido a las políticas que destaca Calva (2012).

I.3 La etapa neoliberal en México

De acuerdo con Calva (2012), durante más de treinta años que funcionó en México el modelo de sustitución de importaciones, se experimentó un crecimiento virtuoso de la economía sustentado en el manejo responsable de la estrategia industrial y la política macroeconómica, este modelo se agotó a fines de los años setenta debido a su orientación al mercado interno.

Los países del este asiático, en cambio, instrumentaron una estrategia que incluyó financiamiento endógeno, promoción activa de la industria nacional de bienes de capital e intermedios, mediante una política agresiva de fomento del aprendizaje tecnológico y los encadenamientos productivos.

Esta falla en la estrategia, provocó un déficit crónico de divisas derivado del desequilibrio de la balanza comercial. Asimismo, las medidas de política económica, sobre todo la sobrevaluación del peso, sobre-proteccionismo y endeudamiento externo en los sexenios de los presidentes Echeverría y López Portillo, agravaron el problema económico del país hasta desembocar en la gran crisis de 1982.

El presidente Miguel de la Madrid inaugura una nueva era para México, la promesa neoliberal era la vía para corregir los errores del pasado e iniciar una etapa de progreso creciente. La realidad fue otra, las tasas de crecimiento económico del país contrastaron fuertemente en relación al período del modelo de acumulación precedente, conocido como Industrialización por Sustitución de Importaciones (ISI).

De acuerdo con Calva (2007), en el período 1935-1982, la economía mexicana creció a una tasa media anual de 6.1% y el poder adquisitivo del salario mínimo se incrementó 96.9%. Entre los años 1983-2006, bajo el modelo económico neoliberal, el PIB creció a una tasa media anual de 2.4%, los salarios mínimos perdieron 70% de su poder adquisitivo, alrededor de 7 millones de mexicanos emigraron a Estados Unidos y más de 20 millones de mexicanos se convirtieron en pobres.

Coincidimos con Calva que afirma que los efectos negativos de lo estructural se atenúan con medidas de política económica. Que mediante el apuntalamiento del modelo anterior; básicamente el fomento del sector industrial orientado al exterior, el aprendizaje tecnológico, la formación de capital diversificado, la integración de *clusters*, la prudencia en el manejo de las finanzas públicas, el manejo adecuado del tipo de cambio y la integración de cadenas de valor; el resultado de la economía hubiese sido mejor al obtenido con la ortodoxia neoliberal.

En lo que respecta al empleo, los resultados del modelo neoliberal no han sido alentadores, existe una creciente precarización debido al magro crecimiento del PIB, que no ha generado los puestos de trabajo requeridos en cantidad y calidad, por otra parte, si consideramos el fenómeno conocido como estancamiento dinámico (Hinkelammert 2003) la situación se agrava.

Los resultados de la política neoliberal, como afirma Rueda (2006 1, 2), “han sido crisis recurrentes en 1982-1983, 1986, 1995 y 2001, la quiebra de numerosas empresas, particularmente micro y pequeñas, el aumento del desempleo y la proliferación de la economía informal, una drástica caída de los salarios en términos reales y un incremento de la pobreza y de la desigualdad”. Además está la crisis de 2007 que este autor no señala.

Las cifras oficiales del INEGI no dan cuenta fehaciente de la magnitud del problema del desempleo, ya que omite el desempleo rural, fuertemente afectado durante la vigencia del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), y solo considera el desempleo en zonas urbanas.

No obstante, como señalan Rueda (Ibíd.) y Samaniego (2006), el crecimiento del empleo informal, como otra cara del desempleo, evidencia también el problema de deficiencia cuantitativa y cualitativa de la oferta de puestos de trabajo durante los años de vigencia el modelo de acumulación neoliberal.

Rueda (Op.cit.) plantea que las políticas neoliberales trajeron varios problemas, desde el desempleo y precarización que generaron la apertura comercial y las privatizaciones, hasta los desequilibrios de la balanza comercial agudizados con la sobrevaluación del peso.

La apertura del comercio exterior se impulsó fuertemente con el ingreso de México al Acuerdo General sobre Aranceles y Comercio (GATT) en 1986 y en 1994 con la firma del TLCAN, en ambos casos las repercusiones en el empleo fueron graves, el resultado de esta apertura fue, según Rueda (Op.cit.), la debacle de innumerables micro, pequeñas y medianas empresas, agravándose el problema del desempleo por el proceso de privatización de empresas públicas que redujeron personal antes y después de su venta.

La sobrevaluación del peso en el sexenio del presidente Salinas de Gortari y la emisión de tesobonos, nominados en dólares, elevaron la deuda interna en 55.3%, concluyó con la devaluación del peso, lo que trajo como consecuencia la grave crisis de 1995, año de mayor incremento del desempleo y de la más grave reducción de los salarios reales (Navarro y Carmona 2007).

Durante los sexenios de los presidentes Zedillo, Fox y Calderón,¹⁰ se mantuvo la estabilidad macroeconómica, la inflación en el primer sexenio fue de 23.3%, en el segundo de 4.9% y de 4.3% en el tercero, la inflación en energéticos fue del 26%, 8.3% y 4.8% respectivamente, las obras públicas crecieron 2.98%, 4.81% y 5.73% en cada uno de los sexenios, la deuda global fue al alza hasta llegar a 24.1%, en el sexenio de Calderón, superando el de Fox en 5 puntos y el de Zedillo en 5.6 puntos porcentuales.

Sin embargo, el crecimiento del producto interno bruto y el empleo fue mediocre, después de la crisis de 1995, hubo una recuperación del crecimiento en el sexenio de Ernesto Zedillo que apenas promedió 3.2%. En los sexenios de Vicente Fox y Felipe Calderón se creció a tasas realmente bajas, del 1.77% y del 1.74% respectivamente. Las tasas de desocupación urbana se situaron en 4.61% para el período de gobierno de Zedillo, 4.38% para el de Fox y 5.75% para el de Calderón.

Todo lo anterior da cuenta de un problema muy grave de oportunidades de empleo en los sexenios que se basaron en políticas neoliberales a partir del sexenio de Miguel de la Madrid, asimismo, la estrategia en términos de crecimiento económico del PIB no ha sido lo exitosa que preconizaban sus impulsores.

Es importante señalar que el desempleo en nuestra economía es generalmente subvalorizado, debido al criterio del INEGI, que una persona está ocupada aunque solo haya trabajado una hora¹¹, según la ENOE (2015).

¹⁰ Los datos referidos a los tres sexenios fueron tomados del periódico El Economista. <http://eleconomista.com.mx/economia-global/2012/07/01/crisis-mundial-no-justifica-bajo-crecimiento>. Consultado el 10 de marzo de 2014.

¹¹ Personas de 15 y más años de edad que en la semana de referencia realizaron alguna actividad económica durante al menos una hora. Incluye a los ocupados que tenían trabajo, pero no lo desempeñaron temporalmente por alguna razón, sin que por ello perdieran el vínculo laboral con este; así como a quienes

I.4 Comportamiento de las tasas de desempleo, un acercamiento cuantitativo al problema

El desempleo reciente ha afectado todos los niveles etarios de la PEA, sobre todo a partir de la crisis financiera iniciada en EU, cuyo impacto se dejó sentir en México en 2008, en este proceso observamos que la población mayor de 35 años registró diferencias a nivel nacional, con respecto al comportamiento de las tasas de desocupación estatales y locales.

En 2007, según cálculos propios con datos de la ENOE, la tasa de desocupación total a nivel nacional fue del 3.5 por ciento, por el impacto de la crisis pasó al 4.3 por ciento en 2008, en 2010 volvió a descender situándose en 3.1 por ciento 4 décimas porcentuales menos que en 2007. Es decir, a nivel nacional se observa una recuperación del empleo en el período.

En Sonora observamos un comportamiento diferente de la desocupación, la crisis impactó fuertemente la economía estatal, en 2007 la tasa de desocupación era del 2.6 por ciento, inferior en casi un punto porcentual a la nacional para ese mismo año, la crisis de 2008 provocó que la tasa se disparara, hubo un incremento porcentual de 1.8 por ciento, para situarse en el 4.4 por ciento, para 2010 los impactos fueron más serios registrándose una tasa de desocupación estatal de 7.6 por ciento.

El nivel de desocupación en esta entidad entre las personas mayores de 35 años fue el siguiente: en 2007, antes del estallido de la burbuja inmobiliaria, la tasa de desocupación era del 1.5 por ciento, pasó a 2.5 por ciento en 2008 y a 6.1 por ciento en 2010. Estas tasas

ayudaron en alguna actividad económica sin recibir un sueldo o salario. ENOE INEGI (2015) [http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/encuestas/hogares/regulares/enoe/Consultado 31/08/2015](http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/encuestas/hogares/regulares/enoe/Consultado%2031/08/2015).

son inferiores a las globales para el estado, ya que las últimas se dispararon debido al desempleo de la población joven.

En Hermosillo, la desocupación presenta un perfil muy parecido al registrado estatalmente, si bien las tasas no reflejan un impacto tan pronunciado, a nivel general las tasas de desocupación se comportaron de la siguiente manera; para 2007, se observó una tasa del orden de 2.9 por ciento, en 2008 de 4.5 y en 2010 del 7.1 por ciento. Para las personas mayores de 35 años el comportamiento fue el siguiente: en 2007 la tasa de desocupación era de 1.3 por ciento, pasó a 3 por ciento en 2008 y a 4.7 por ciento en 2010.

El comportamiento de la desocupación, acusa a nivel estatal un mayor impacto, esto es debido a los efectos de la crisis en la zona fronteriza del estado, que depende en gran medida de la industria maquiladora de exportación, que también se ve afectada por los ajustes en la planta laboral en EU y por los efectos de la repatriación de connacionales.

En el estudio sobre desempleo en la frontera norte de México, Valenzuela (2013,7) destaca:

Mientras que la Tasa de Desempleo Abierto (TDA) a nivel nacional aumentó en 1.65 veces del 2007-II al 2009-III, en la Frontera Norte de México (FNM) el incremento promedio fue de 2.29 veces en el tercer trimestre del 2009 respecto al primer trimestre del 2008. El caso extremo lo constituye Baja California, entidad en la cual la TDA aumentó 4.68 veces, al pasar de 1.81 en el trimestre 2007-I a 8.47 en el 2009-III. En el caso de Coahuila, aun cuando la TDA “solamente” se duplicó, esta pasó de 4.95 a 9.23, resultando la segunda más elevada de toda FNM ya que la mayor tasa de desempleo correspondió a Chihuahua (10.50 %) durante el tercer trimestre del 2009, esto es un aumento de 3.55 veces respecto al 2008-I.

En Sonora la TDA aumentó 3.9 veces, al pasar de 2.24 % en el trimestre 2007-I a 8.72% en el 2010-IV (Ibíd.)

En el país, 1144 329 personas fueron discriminadas por edad en el año 2009 ¹², esta cifra representa el 46 por ciento de la población desocupada reportada a nivel nacional por el INEGI en 2009, si ponderamos la participación relativa de la población mayor de 35 años estaríamos hablando de 389,071 personas discriminadas a nivel nacional, por ser viejos laboralmente hablando.

No existen datos de población discriminada a nivel estatal ni municipal y una extrapolación de datos en estos niveles, no sería muy válida estadísticamente hablando, por las condiciones diferentes del comportamiento de la economía nacional, la estatal y la de Hermosillo. Por otra parte, estimamos que la cifra de discriminación presentada es una aproximación conservadora, toda vez que en la desocupación no se considera la población no económicamente activa en calidad de disponible.

I.5 El derecho laboral, un intento por frenar la discriminación

Históricamente el derecho laboral nace como producto de la praxis política, específicamente emerge en el contexto del desarrollo del maquinismo, del crecimiento de obreros asalariados y su precarización, no es una concesión de los dueños del capital, teóricamente tampoco responde a formulaciones económicas de la escuela neoclásica que plantea los derechos de los trabajadores como rigideces del mercado (De la Garza 2011).

El origen del derecho laboral en México, fueron las luchas obreras de principios del siglo XX, su consolidación concuerda con el advenimiento y desarrollo del Estado de

21 El Universal 9 de agosto del 2009, citando a la Asociación contra la Discriminación laboral por Edad o Género <http://www.eluniversal.com.mx/notas/620401.html> Consultado el 15/11/2013.

Bienestar en los años treinta, cuando por efecto de la crisis del 29 y la debacle del modelo primario exportador, hubo un giro en la política económica de las principales economías.

En ese período se privilegiaron las políticas keynesianas, que abrieron las puertas ante las presiones de los trabajadores y del derecho, para seguir, parafraseando a De la Garza (Ibíd.), derroteros más favorables para los asalariados.

Esta situación cambió a partir de la década de los setenta del siglo XX, la vía que ha seguido el derecho laboral en Latinoamérica y el mundo, va en sentido contrario de su génesis obedeciendo por lo general a los imperativos y orientaciones que dicta la teoría económica neoclásica¹³; que impugna las reivindicaciones de los trabajadores, en aras del libre juego de la oferta y la demanda que privilegiaría los equilibrios macroeconómicos, para en lo futuro, lograr un beneficio social perennemente postergado. Es ahora la Teoría Neoclásica y neoliberal que cuestionan al Derecho Laboral (Ibíd.).

Aunque las leyes no permiten la discriminación laboral por edad, la flexibilidad en los mecanismos de contratación y en las prestaciones de los trabajadores, así como la externalización de procesos¹⁴, propician que los trabajadores maduros queden expuestos a situaciones de mayor vulnerabilidad, pues estos regímenes de contratación facilitan los despidos.

¹³ El modelo neoclásico cobró nueva hegemonía a partir del ocaso del keynesianismo en la década de los setentas del siglo XX. Este modelo parte de la idea central del equilibrio entre oferta y demanda y solo considera el desempleo como una situación extraordinaria poco habitual de desequilibrio del mercado laboral Palacio y Álvarez (2004).

¹⁴ Se refiere a la subcontratación que obedece “a una estrategia de la externalización de costos y responsabilidades sociales hacia la mano de obra” (De la O 2000 99).

Referentes en EU, América Latina y México

Estados Unidos fue uno de los primeros países que en 1967 formuló una ley específica, la Ley de Discriminación Laboral por Edad, ADEA (por sus siglas en inglés). Dicha ley ampara a las personas de 40 años en adelante, contra el trato discriminatorio, abarca a los trabajadores activos y a los aspirantes a puestos públicos y privados, en las diversas etapas de la contratación: reclutamiento, entrenamientos, promociones, suspensión, beneficios contractuales, despidos y jubilación.

Leyes antidiscriminatorias en América Latina

En América Latina, son pocos los países han actualizado las leyes conforme a las últimas manifestaciones discriminatorias (García 2010,1) entre ellos se cuentan:

La Ley 20.744, vigente en Argentina, [sic] se creó desde 1974, que incluye expresamente el tema de la edad como forma de discriminación laboral. En el 2001, Chile promulgó la Ley 19.739 que sanciona la discriminación por edad y por estado civil. En Colombia, el cambio en las leyes se efectuó en el 2004, con la Ley 931, específica contra la discriminación en el trabajo. En Venezuela, la Constitución de la República, especifica en el Artículo 89, quinto principio, la misma prohibición de discriminación laboral por edad, así como en Ley del Trabajo, artículo 26. Perú promulgó la Ley 28867 en el 2006, que introduce reformas a las leyes vigentes, incluyendo la edad, como uno de los motivos de la discriminación a ser combatidos.

El referente jurídico nacional

En México nuestra Carta Magna en su artículo primero, “De los Derechos Humanos y sus Garantías” estipula con relación a la discriminación: “Queda prohibida toda discriminación

motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias”¹⁵.

En este mismo ordenamiento en el artículo 4º se lee:

“No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad”:

I. Se atacan los derechos de tercero en los casos previstos en las leyes y en los siguientes: a) Cuando se trate de sustituir o se sustituya definitivamente a un trabajador que reclame la reinstalación en su empleo sin haberse resuelto el caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje. b) Cuando se niegue el derecho de ocupar su mismo puesto a un trabajador que haya estado separado de sus labores por causa de enfermedad o de fuerza mayor, o con permiso, al presentarse nuevamente a sus labores.

Otro ordenamiento subordinado como la Ley Federal del Trabajo¹⁶ señala: “Artículo 133. Queda prohibido a los patrones o a sus representantes: I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio”.

Finalmente, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación¹⁷ en su Artículo 4 establece:

¹⁵ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Cámara de diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaría general, Secretaría de servicios parlamentarios última reforma. DOF 30-09-2013.

¹⁶Ley Federal del Trabajo Cámara de diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaría general, Secretaría de servicios parlamentarios.

¹⁷Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación Cámara de diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaría general, Secretaría de servicios parlamentarios.

Para los efectos de esta Ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, talla pequeña, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.¹⁸También se entenderá como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones.

De acuerdo al listado de ordenamientos jurídicos precedentes, podemos claramente observar el tenor general que los caracteriza, no obstante en la discriminación laboral por edad, existen aristas y situaciones específicas que habría que analizar en un estudio focalizado y concienzudo.

Por ejemplo, sería conveniente incorporar en los ordenamientos complementarios las prohibiciones a las discriminaciones a la hora de contratar nuevos empleos; desde los anuncios que segregan ofensivamente a las personas con requisitos de edad, hasta las reglamentaciones referidas a la simulación de situaciones de acoso por falta de productividad en el empleo, o de relegamiento deliberado, vejaciones o burlas como presiones para provocar renuncias, imposición de cargas de trabajo fuera de competencias y funciones, y otro tipo de presiones como violencia simbólica, verbal, gesticular y hasta física, entre otras.

I.6 Conclusiones

El comportamiento de la economía a nivel global durante las últimas casi tres décadas y media, ha estado acompañada de transformaciones profundas en el mundo del trabajo y en

¹⁸Párrafo reformado DOF 12-06-2013.

los marcos regulatorios, que daban una relativa seguridad a los trabajadores bajo la tutela Estado de Bienestar o Estado Social para Latinoamérica.

La flexibilidad laboral, los contratos a tiempo parcial, el trabajo a domicilio, la informalidad, la inseguridad social, los salarios reales a la baja, son los nuevos signos de los tiempos, prácticas globalizantes y globalizadas, que tienen como catalizador la política neoliberal impulsada por el Consenso Washington.

Las economías del sur como nunca se han visto afectadas por este nuevo entorno, de tal manera, que a los problemas tradicionales como debilidad y heterogeneidad estructural, deterioro de los términos de intercambio, desempleo y pobreza, se suman otros de nuevo cuño, debido a las transformaciones que ha traído la globalización y la crisis de onda larga iniciada a final de los años sesenta y principio de los setenta del siglo XX.

Los problemas derivados de la precariedad por las nuevas condiciones de trabajo, el desempleo estructural y la informalidad, entre otros, han fragilizado y colonizado los mundos de vida de las personas afectadas, de tal forma, que la incertidumbre y el desasosiego son lugares comunes en el presente y futuro de las nuevas y viejas generaciones, que sobreviven en condición de desempleo y subempleo.

El *flagrum* (látigo romano) contra el trabajo, tiene como puntas hirientes la innovación tecnológica constante, la flexibilidad, la discriminación, las amenazas de despido, la inseguridad, las prácticas de presión en el trabajo por parte de directivos y gerentes de las empresas, así como la presión propia de las filas de desempleados.

Por otra parte, los marcos regulatorios de protección al trabajo son obsoletos o en el mejor de los casos, la aprobación de leyes y reglamentos se encuentran rebasadas y no

responden a las nuevas exigencias de protección a los derechos de los trabajadores que son vulnerados en cada acto de rechazo, segregación y discriminación laboral.

Capítulo II

Las construcciones teóricas coadyuvantes a la comprensión del proceso de discriminación, desafiliación y exclusión

II.1 Introducción

El propósito de este capítulo es revisar las teorías que coadyuvan al estudio y comprensión del problema de investigación, se analizan los constructos en el plano estructural de la economía, así como aquellos que desde la sociología, en un plano micro, explican los problemas que confrontan los desempleados y auto-empleados de la economía informal, que son rechazados del mercado formal debido a su edad.

II.2 Acercamientos al problema desde la Teoría Económica

Es preciso iniciar el análisis de la problemática de la discriminación de las personas en el ámbito laboral debido a su edad, desde la teoría económica porque se trata en principio de un problema de desempleo y porque el empleo es el vínculo articulador de identidad de las sociedades capitalistas, tal y como lo afirma Robert Castel (1997), quien señala que es necesaria la determinación socio-histórica del asalariado para visualizar la magnitud de la asechanza a las sociedades contemporáneas y dar preponderancia a los temas de la precariedad, la vulnerabilidad, la exclusión, la discriminación y la desafiliación.

En este orden de ideas con De la Garza y Neffa (2001), afirmamos que la precariedad del trabajo afecta a la mayor parte los habitantes de la región y aunque no todos son empleados del capital, sufren de igual forma de las condiciones que impone el desarrollo de la economía globalizada.

Asimismo, el neoliberalismo y la centralidad del mercado a través de la globalización, ha generado nuevas formas de discriminación y segregación, para quienes en lo pasado al amparo del estado tutelar, tenían certezas y protección. La sociedad posindustrial plantea nuevos retos, en los que la crisis del trabajo ocupa un lugar central.

II.2.1 Neoclásicos y neoliberales

El modelo neoclásico cobró nueva hegemonía con el ocaso del keynesianismo en la década de los setentas del siglo XX. Este modelo parte de la idea central del equilibrio entre oferta y demanda y solo considera el desempleo como una situación extraordinaria poco habitual de desequilibrio del mercado laboral, Palacio y Álvarez (2004) “El marco general que establece el funcionamiento ideal del mercado de trabajo se basa en un régimen de competencia perfecta y flexibilidad de salarios nominales” (Ibíd.73).

La maximización de utilidades supuesto fundamental en la economía neoclásica será el criterio que norme la creación o destrucción de puestos de trabajo (Ibíd.). Para lograr este cometido, hay que mantener la flexibilidad de salarios a la baja, es una condición para el equilibrio y mantener los niveles de empleo, las interferencias de tipo institucional desde este punto de vista, son lesivas para el logro de este objetivo.

Otras autoras, Carrasco, Castaño y Pardo (2001) resumen con claridad la postura básica del pensamiento neoclásico al destacar que el desempleo únicamente puede provenir

de un fijación coercitiva de un salario mínimo arriba de la productividad marginal o de los sindicatos que limitan la capacidad de los empresarios para negociar salarios.

Con Palacio y Álvarez (2004), podemos afirmar finalmente, que el modelo neoclásico no toma en cuenta los efectos sobre la distribución del ingreso que derivan del funcionamiento de los mercados, sino busca explicar este funcionamiento, es decir, cómo contribuye el factor trabajo al equilibrio funcional.

Monetaristas

A principios del decenio de 1970, cuando se define el término estanflación, estancamiento con inflación, los planteamientos neoclásicos recuperan su hegemonía teórica en cuestiones relacionadas con el desempleo. Se introduce un nuevo supuesto de formación de expectativas sobre la evolución futura de los precios, Friedman y Phelps formulan el concepto, formación de expectativas adaptativas. Los trabajadores consiguen de esta forma, aproximarse a los cambios futuros en inflación hasta ajustar su salario real a la evolución seguida por los precios (Ibíd. 2004). Los autores explican en este mismo texto, que si los salarios nominales se mantienen por debajo de los precios y los costes laborales, la creación de empleo se incrementará.

Asimismo Carrasco, Castaño y Pardo (2011,90) señalan que el concepto de estanflación es explicado por Friedman (1968 y 1977) y Phelps (1970) partiendo del concepto de tasa natural de paro y de la teoría de la aceleración [sic] de la inflación. En principio, la tasa natural de paro solo incluye el paro friccional; posteriormente, se considera que ésta puede ser mayor debido a ciertos factores como la ausencia de información perfecta, la incertidumbre sobre los precios y salarios futuros, rigideces en los

salarios o factores institucionales. Así, la tasa natural de paro para la escuela monetarista es la suma de paro friccional y paro estructural (Palacio y Álvarez 2004). Dicho de otra forma, con salarios a la baja e inflación controlada, se incrementarán los empleos.

Con relación a la postura de Friedman, de que la constitución de los sindicatos produce el desempleo y múltiples problemas sociales, un autor neo-marxista señala que “Antes de existir sindicatos, el desempleo era tan grande como después de su constitución” (Hinkelammert 1990, 85).

Tanto la teoría neoclásica como neoliberal, pretenden dejar fuera al Estado y los sindicatos por considerarlos elementos perniciosos para el libre juego de la oferta y la demanda, que de acuerdo a sus planteamientos, logra los equilibrios necesarios y suficientes para mantener el círculo virtuoso del crecimiento de la economía y del empleo.

La realidad da cuenta de hechos diferentes a los sostenidos por el neoliberalismo, la hegemonía del pensamiento neoliberal, ha impulsado el desmantelamiento del Estado de Bienestar, en prácticamente todo el planeta, como condición para lograr los equilibrios que promueve, y aunque en algún período como la década de los noventa, este enfoque generó crecimiento económico, el empleo no tuvo los resultados esperados, sobre todo en Latinoamérica, tampoco ha podido frenar las crisis recurrentes que ha generado el mercado desregulado.

En México, luego de cinco sexenios de vigencia de las políticas neoliberales, los resultados en crecimiento, empleo y bienestar son magros como afirma Calva (2012).

Tanto la corriente de pensamiento neoclásica como la neoliberal, llevan implícito el propósito de la maximización de la función de producción para lograr el máximo de utilidades, en este cometido los ajustes de costos, son el instrumento para lograrlo, por ello

no es extraño que la flexibilización¹⁹ impulse como criterios para mantener las utilidades, además del incremento de la productividad, la no contratación y los despidos.

Para estas teorías, el empleo es tema de segundo orden, con relación a la maximización de utilidades, en tal virtud, no se incluye como imperativo en sus planteamientos, es más, la destrucción de empleos favorece el objetivo de maximización, al incrementar las reservas de desempleados que en el declive de su condición económica, aceptan cualquier trabajo y cualquier paga para sobrevivir.

II.2.2 La Teoría del Capital Humano.

Con Becker hubo gran impulso y difusión de la Teoría del Capital Humano a fines del siglo XX, sin embargo, “Hay trabajos anteriores que intentan medir el *stock* de capital humano²⁰ de una economía (Petty, 1690 y Nicholson, 1891) que sirvieron de base a la teoría del Capital Humano y para mostrar la importancia económica del mismo” (Carrasco, Castaño y Pardo 2011, 95).

Becker (1993) señala que el capital para la mayoría significa cuentas de banco, líneas de ensamble, siderúrgicas y que efectivamente son formas de capital, pero ahora, él identifica una diferente clase de capital referida a la escolaridad, gastos en cuidados médicos, honestidad, lectura, puntualidad, los cuales son capital también en el sentido de

¹⁹Covarrubias (1992) menciona que a pesar de no existir un concepto universalmente aceptado sobre lo que se entiende por flexibilidad, este concepto se relaciona con los esfuerzos del capital, para eliminar los obstáculos que interfieren en la productividad, competitividad y calidad de las empresas.

²⁰Carrasco, Castaño y Pardo (2011,96) citando a (Mincer 1974 y 1977) añade al problema de maximizar los salarios a lo largo de la vida del individuo, el de la educación: el trabajador ha de elegir entre trabajo, ocio, o invertir en capital. A nivel macroeconómico esta teoría incorpora la formación de la mano de obra en la función de producción, considerándola como un factor productivo más. Desde el punto de vista microeconómico, explica una relación de causalidad entre la formación de la mano de obra, la productividad y los salarios, llegándose a la conclusión de que la formación reduce la probabilidad de estar desempleado.

que mejoran la salud, producen conocimiento y adicionan a la persona apreciación, más allá de su propia vida. Y que este capital no es financiero o físico pues no es separable de la persona, es capital humano.

La CEPAL y el Capital Humano

La teoría del Capital Humano, aunque inscrita en el pensamiento neoclásico (Ibíd.), es retomada por el pensamiento cepalino para plantear que la preferencia laboral en los años noventa en el sector terciario, se identifica por un giro hacia los grupos de demanda laboral de mayor escolaridad, privilegiando la mano de obra calificada, y que este sesgo generalmente se asocia, con la exclusión de personas de mayor edad y de escolaridad relativamente baja (Weller 2001).

Aunque este rasgo excluyente es verificable, cabe destacar que esta teoría no es generalizable a toda nuestra realidad, toda vez que nuestras economías se caracterizan por una heterogeneidad estructural,²¹ si bien es cierto que el crecimiento en Latinoamérica últimamente se ha orientado al sector externo y también en muchos casos, como ocurre en nuestro país, al desarrollo de la industria de exportación y de tecnología de vanguardia como la electrónica, ensamble automotriz, industria aeroespacial, entre otras, estas

²¹ El Estudio Económico de la América Latina, 1973, define la heterogeneidad estructural como una situación en la que hay grandes diferencias de productividad y modernidad entre los sectores de actividad económica y dentro de ellos, pero a la vez existen complejas vinculaciones de intercambio, dominio y dependencia dentro de una estructura socioeconómica nacional, en contraposición a supuestas situaciones dualistas en las que coexisten en el territorio nacional dos estructuras socioeconómicas- una moderna y otra tradicional o primitiva- con escaso intercambio entre ellas y poca influencia mutua. (Di Filippo 1981,209) Esta heterogeneidad estructural, implica dentro de la teoría estructuralista y de la dependencia, el desarrollo de sectores modernos con patrones tecnológicos importados desde las metrópolis que coexisten con sectores más atrasados cuyo ritmo de crecimiento e innovación es más lento lo que propicia un desarrollo que polariza, desigualdades, y relaciones intra-sectoriales asimétricas (Ibíd.).

actividades industriales, coexisten con sectores de baja productividad, pequeñas y medianas empresas y con el sector informal.

Con la denominada segunda ruptura industrial (Piore y Sabel 1984) los estudiosos del tema de la innovación y la economía del conocimiento, han identificado una faceta de la exclusión llamada descualificación,²² que también se asocia con los planteamientos del capital humano, en el sentido de la preferencia por la mano de obra calificada.

Subirats, Carmona y Brugué Coordinadores (2005), señalan que la descualificación produce dos tipos de exclusión; la que proviene de la insuficiente calificación de los trabajadores que intentan regresar al mercado laboral o que aspiran ingresar por primera vez, y la referida a la expulsión de los trabajadores que envejecen y que el mercado rechaza.

Destaca asimismo, que lo anterior está relacionado con los cambios en las necesidades de calificación de la mano de obra para el mercado de trabajo, y la situación de algunos grupos que se estancan en el analfabetismo digital y el tecnológico.

El analfabetismo digital implica la exclusión por brecha digital²³. Villatoro y Silva (2005), estiman que la brecha digital doméstica en los países de América Latina y el Caribe es aún más seria que la brecha internacional, señalan que de acuerdo a la Declaración de Florianópolis 2000; que aunque los mecanismos del mercado sean capaces de garantizar el progreso de una parte de la población que ya está integrada en la sociedad del

²²Hace referencia sobre todo a dos fenómenos derivados de los cambios en el sistema productivo. El primero de ellos lo conforman los procesos de reestructuración económica y aprendizaje tecnológico [sic]. [...] La innovación tecnológica permanente que caracteriza el actual modo de producción, conduce a una necesidad de reciclaje y formación permanente de los trabajadores (Subirats, Carmona y Brugué Coords. 2005,60).

²³La llamada “brecha digital”, [sic] ha sido definida como la línea (o la distancia) que separa al grupo de población que puede acceder a los beneficios de las TIC y el grupo que no cuenta con posibilidades de hacerlo (Asociación Latinoamericana de Integración [ALADI], (2003). Esta brecha también ha sido descrita como una segmentación entre “info- ricos” e “info -pobres” [...] (Villatoro y Silva, Ibíd.).

conocimiento, los demás ciudadanos tendrán dificultad para integrarse al proceso, viabilizando una nueva forma de exclusión.

La brecha digital afecta en mayor medida a las personas mayores que se encuentran en desventaja con relación a quienes nacieron a la par con los nuevos desarrollos tecnológicos.

En México, en 2002, el 30 por ciento de las personas menores de 20 años usaban Internet incrementándose a 36 por ciento en el rango entre 20 y 29 años, mientras que este porcentaje descendía a 18 por ciento en el rango etario de 30 a 39 años y se reducía a 9 por ciento en las personas entre 40 y 59 años de edad y a solo 4 por ciento en el grupo de 60 años y más²⁴.

Por otra parte, CEPAL (2003) destaca, citando a Sanatan (2002) que las personas de edad mediana son las más vulnerables y que se enfrentan a la imposibilidad de volver a ingresar al mercado laboral. Lo cual implica altos costos sociales.

Aunque la teoría del capital humano es útil para identificar la problemática de la brecha digital y la falta de capacitación que afectan a las personas de edad mediana o madura en los mercados competitivos globalizados, creemos que no es suficiente para explicar otros fenómenos de exclusión laboral, relacionados con la discriminación o con los recortes debido a ajustes en los niveles de producción, las crisis o la sustitución por introducción de máquinas que suplen la actividad humana.

²⁴Tomado de CEPAL (2002) gráfico II.4 Tasa de penetración de tic por grupos de edad. (<http://www.subtel.cl>), http://www.emarketer.com/products/report.php?latin_am). Consultado el 15/11/13.

II.2.3 Keynesianismo

Bajo la óptica de Keynes (1981) los ajustes salariales son insuficientes para activar la oferta de empleo; además de las reacciones a los ajustes a la baja de los salarios nominales, por parte de los trabajadores. También se considera que la demanda es la que determina los niveles de empleo. Keynes (1981, 257) señala textualmente:

Cuando la demanda efectiva es deficiente, existe subempleo de mano de obra, en el sentido de que hay hombres desocupados dispuestos a trabajar por un salario real menor del existente. En consecuencia, a medida que la demanda efectiva aumenta, la ocupación sube, aunque en un salario real igual o menor al existente, hasta el momento que no haya excedente de mano de obra disponible al salario que rija en ese momento, es decir, que no hay más hombres (u horas de trabajo disponibles) a menos que los salarios nominales suban a partir de ese límite más de prisa que los precios.

La teoría de Keynes se vio reforzada con un análisis empírico de la economía británica en una serie histórica de 85 años, con la cual se mostró la relación entre salarios nominales y desempleo. Se encontró que el ritmo de variación salarial es mayor a su tasa media en períodos de bonanza económica, mientras que ocurre lo contrario en períodos de recesión. Este análisis se conoce como *curva de Phillips*²⁵ (Palacio y Álvarez 2004).

Neo-keynesianos

Los neo-keynesianos Samuelson y Solow, a su vez, plantearon una relación entre inflación y desempleo, fundamentando que cierto nivel de salarios permite a las empresas mantener su margen de beneficios. Por consiguiente, un país puede formular políticas que con un nivel adecuado de inflación que considere conveniente puede incidir en el empleo (Ibíd.).

²⁵ En 1959, el economista neozelandés, William Phillips, publicó un artículo titulado "*La relación entre el desempleo y la tasa de variación de los salarios monetarios en 1861-1957*". http://es.wikipedia.org/wiki/Curva_de_Phillips. Consultado el 6 de mayo de 2013.

Por otra parte, el keynesianismo se acerca más a la idea del capitalismo con rostro humano debido a su acentuada preocupación por el pleno empleo y la tolerancia de las políticas de carácter tutelar que durante su aplicación florecían al amparo del Estado de Bienestar, aunque hay que reconocer que las protecciones logradas fueron fruto de largas luchas obreras y sindicales.

Durante la época dorada del *fordismo*, el crecimiento se identificaba con la creación de empleos, las proyecciones econométricas de empleo que realizaban los economistas se basaban en una relación de crecimiento proporcional entre el producto interno bruto y el empleo, lejos estábamos del *jobless-growth* o crecimiento sin empleo, es por ello que la discriminación laboral por edad en el período 1940-1970 apenas se mencionaba.

El primer referente legal se encuentra en EE.UU plasmado en la Ley contra la discriminación laboral por cuestiones de edad de 1967 ADEA, *Age Discrimination in Employment Act*, que protege a las personas de 40 años de edad o más, promulgada cuando ya se asomaba la gran crisis del petróleo iniciada en los años setenta del siglo XX.

Lo anterior evidencia una etapa del desarrollo capitalista con fuerte intervención del estado en la economía y crecimiento estimulado por el gasto público, una etapa en la que las certezas del trabajo y la seguridad social formaban identidades y sueños de futuro, en la que los trabajadores proyectaban sus vidas y planes para el retiro con dignidad, una etapa en la que las vulnerabilidades tenían otra dimensión y en la que la discriminación laboral por edad no estaba generalizada.

II.2.4 Estructuralismo

Para la corriente de pensamiento estructuralista, que tiene su origen en La Comisión Económica para América Latina (CEPAL) el fenómeno del desempleo se da en razón de dos factores: patrones tecnológicos importados y crecimiento vegetativo de la población.

Melcher y Matie (2004), señalan que en las economías de la región se da una sustitución del empleo vía importación de patrones tecnológicos de países desarrollados, sumándose a este argumento, un factor de carácter estructural, el crecimiento vegetativo de la población, derivando de ello una insuficiencia de la demanda para absorber la creciente oferta de mano de obra, que genera el desempleo.

Este dualismo estructural que ya advertía el teórico del desarrollo Oscar Lewis (Hernández, 2005) en la década de los años cincuenta del siglo XX, será reformulado por la CEPAL mediante la acuñación del término heterogeneidad estructural.

El estudio económico de América Latina, 1973, define la heterogeneidad estructural como una situación en la que hay grandes diferencias de productividad y modernidad entre los sectores de actividad económica y dentro de ellos, pero a la vez existen complejas vinculaciones de intercambio, dominio y dependencia dentro de una estructura socioeconómica nacional, en contraposición a supuestas situaciones dualistas en las que coexisten en el territorio nacional dos estructuras socio-económicas una moderna y otra tradicional o primitiva con escaso intercambio entre ellas y poca influencia mutua (Di Filippo 1981, 209).

La heterogeneidad estructural implica, en la teoría estructuralista y de la dependencia, el desarrollo de sectores modernos con patrones tecnológicos importados desde las metrópolis que coexisten con sectores más atrasados cuyo ritmo de crecimiento e

innovación es más lento, lo que propicia un desarrollo que polariza, desigualdades y relaciones intra-sectoriales, asimétricas, en este contexto emerge el desempleo (Ibíd.).

Neo-estructuralismo

Los neo-estructuralistas parten del referente teórico de los estudios previos de Hart, según Tokman (2004) en los años setentas introducen a la teoría del desarrollo la categoría de sector informal.

Tokman (1995) señala, refiriéndose a Latinoamérica, que el desarrollo conceptual para la región parte del contraste de lo teórico con la realidad y que la modernización provoca la urbanización creciente pero no la mayor generación de empleo industrial, ni tampoco la disminución en las desigualdades de productividad y de ingresos.

Dice también que el progreso técnico trae consigo diferencias intra-sectoriales e intersectoriales. En ese contexto emerge el sector informal como un elemento clave para conceptualizar el mercado de trabajo²⁶ los cambios en la distribución del ingreso y los acuerdos sociales que permiten el funcionamiento integral del sistema.

De lo anterior inferimos que la realidad de las economías subdesarrolladas niegan las teorías del pleno empleo keynesiano y la del equilibrio Walrasiano, por las asimetrías y desigualdades que en el marco de la heterogeneidad estructural y el desarrollo de la informalidad se presentan.

²⁶El pacto implícito keynesiano en los países de mayor desarrollo solo llega a cumplirse de manera imperfecta en la América Latina. El pleno empleo solo se alcanza si se prescinde de los niveles de productividad, ya que el empleo informal no puede de hecho asimilarse a partir de una ocupación plena. Asimismo, los salarios reales aumentan solo en sectores clave donde los aumentos de productividad son muy acelerados. A su vez el estado interviene en lo formal para garantizar el pacto implícito, pero su capacidad real de implantación es limitada (Tokman 1995, 174,175).

En el marco del estructuralismo, Guillén (2007) asevera que problemas de crisis, recesión, inflación y falta de empleo, se dan para el caso de los países latinoamericanos, en el contexto de la dependencia, de la relación centro-periferia y del deterioro de los términos de intercambio²⁷ entre productos primarios y manufacturados; el desequilibrio externo se debe a este deterioro, con efectos recesionistas e inflacionarios.

Asimismo, señala que existen razones suficientes para vincular las grandes crisis del capitalismo con este deterioro, mismo que según Guillen (Ibíd.) deriva del análisis econométrico efectuado por J.A. Ocampo y A. Parra (2003), quienes no encuentran un deterioro continuo de los precios de los productos básicos, pero si la tendencia al deterioro durante el periodo de entreguerras 1920-1940 y de nuevo en los años setenta, cuando irrumpe otra gran crisis, del modo de regulación fordista vigente desde la posguerra.

Por supuesto, ello implica para estas economías, menor disponibilidad de ahorro e inversión, y en consecuencia menor empleo.

Es pertinente señalar que en Bernal et al. (1980, 83) citan a Prebish sobre la intervención del Estado en la economía, señalan que este debe “a) Ser el agente que canalice recursos sociales hacia la iniciativa privada, b) corregir las fuerzas espontáneas (sic.) de mercado, c) hacer todas las obras de infraestructura para iniciar el desarrollo y d) ser el mediador para la obtención de colaboración internacional”.

Estas medidas cuadran con las coordenadas del Keynesianismo, con respecto a la intervención del Estado favorable a la economía, en contraposición al pensamiento

El deterioro de los términos de intercambio (Tokman 1995; Zapata 2010) implica que se reciban menos recursos por la venta de productos primarios por parte de las economías periféricas y se paguen precios más altos por los productos que se importan de los centros.

neoclásico y neoliberal que preconizan la no intervención del Estado y las instituciones para posibilitar el libre juego de la oferta y la demanda, aunque como veíamos, existen matices en cuanto a la abstracción teórica del pleno empleo.

En Bernal, et al. (1980, 32), los autores coinciden en las críticas a la teoría del desarrollo estructuralista, en el sentido de que el desarrollo traería los frutos deseados a los países subdesarrollados una vez que aplicaran ciertas medidas, señalan “la realidad latinoamericana de los últimos años ha venido demostrando con toda crudeza que las oligarquías de nuestros países no están en condiciones de efectuar ya no digamos reformas de fondo verdaderamente estructurales, sino ni siquiera los ajustes sugeridos por la CEPAL”.

Después de varias décadas del fracaso del modelo de sustitución de importaciones y crecimiento hacia adentro, la evidencia muestra que la razón asistía a estos autores, aún más, después del fracaso de la aplicación del modelo neoliberal en América Latina, el desarrollo parece ser una meta lejana o acaso inalcanzable, bajo los esquemas propuestos por esas corrientes.

Bajo el enfoque estructuralista y neo-estructuralista, el desempleo generado por los desequilibrios en el contexto de la heterogeneidad estructural y el deterioro de los términos de intercambio, encuentra un paliativo en el sector informal de la economía donde al parecer este se convierte en refugio de desempleados y subempleados.

Estas teorías convergen con el keynesianismo, al reconocer como necesaria la intervención del estado promotor y rector del desarrollo, habida cuenta de que el mercado por sí solo no puede garantizar el correcto desempeño de la economía como pilar del desarrollo.

En los países latinoamericanos, las políticas de desarrollo instrumentadas durante la vigencia del modelo de industrialización por sustitución de importaciones (ISI), siguieron orientaciones muy parecidas a las fórmulas del keynesianismo, con una fuerte intervención del estado en la economía, y con un determinado sentido social en las políticas laborales, ello viabilizó un crecimiento sostenido hacia adentro con bajos niveles de desempleo.

La situación referida permitió que en el ámbito laboral lo que hoy se conoce como rigideces del mercado, fueran los catalizadores de un proceso de empoderamiento de los trabajadores que trajo, certeza y estabilidad a sus mundos de vida.

Las orientaciones que brindaba a las políticas de desarrollo el pensamiento estructuralista, no presentaban un campo propicio para la discriminación laboral en ninguno de los órdenes, pues si bien existía la conciencia de la imposibilidad de llegar a la meta del pleno empleo, se buscaba el bienestar de las mayorías bajo el objetivo del desarrollo concebido como progreso lineal.

Por lo anterior, tal y como ocurría con el keynesianismo que caracterizaba las políticas de desarrollo en los estados de bienestar de los países desarrollados, la experiencia y la edad en el trabajo no tenían connotaciones negativas, la discriminación laboral por edad no constituía un problema, la edad en el trabajo correspondía a la edad biológica, no era un prejuicio construido y tampoco era problema de estudio.

II.2.5 Marxismo

Para Marx y los marxistas el desempleo se explica en razón de la dinámica de acumulación capitalista, con el aumento de la composición orgánica del capital.²⁸

Al respecto (Marx 1964), expone la idea de que el capital en su dinámica acumulativa, va proporcionalmente favoreciendo la inversión en capital constante respecto al variable²⁹; concluyendo que como la demanda de trabajo no depende del capital total, sino del variable, al aumentar el capital total ésta disminuye.

Por otra parte, en esta misma lógica, advertimos en el planteamiento marxista, que la existencia de un ejército industrial de reserva, no es un efecto indeseado del capitalismo, Marx (Ibíd.) señala que además de palanca del desarrollo capitalista éste es una de las condiciones de vida del capitalismo y que pertenece al capital de un modo tan absoluto, como si se criase y mantuviese a sus expensas.

Desde este punto de vista, los desempleados no son excluidos del sistema, sino que se encuentran dentro de la totalidad, de manera negativa si se quiere, pero dentro, como condición necesaria de la reproducción del capital.

²⁸Atendiendo al valor, la composición del capital depende de la proporción en que se divide en capital constante o valor de los medios de producción y capital variable o valor de la fuerza de trabajo, suma global de los salarios [...] doy a la composición de valor, en cuanto se halla determinada por la composición técnica y refleja los cambios operados en ésta, el nombre de composición orgánica del capital (Marx 1964,517).

²⁹Capital variable: parte del capital que el empresario invierte en la compra de fuerza de trabajo (el salario de los obreros) y que se incrementa en el proceso de producción y se destina (sic.) a comprar fuerza de trabajo. Capital constante: parte del capital que existe bajo la forma de medios de producción (edificios, instalaciones, maquinaria, combustible, materias primas, materiales auxiliares) y cuyo valor no cambia de magnitud en el proceso de producción. Diccionario de economía política. <http://www.eumed.net/cursecon/dic/bzm/c/capvaria.htm> Consultado el 15/11/2013.

Respecto a la expulsión de mano de obra por parte de la economía ya desde el Siglo XIX Marx había identificado una tendencia que como maldición de Sísifo³⁰ nos sigue hasta nuestros días: “Y hemos visto (sic) que, con el mismo capital, comprará más fuerza de trabajo, tendiendo progresivamente a sustituir obreros hábiles por otros menos hábiles, la mano de obra *madura* por otra incipiente, los hombres por mujeres, los obreros adultos por jóvenes o por niños” (Marx 1964, 538).

Aunque este autor no abunda mucho sobre el particular, si se advierte una censura ante la codicia del capital, que no repara en la explotación de mano de obra femenina, infantil y en la sustitución sin ambages, de obreros calificados, por otros menos calificados y de mano de obra madura por incipiente, si así consigue incrementar las utilidades.

El estancamiento dinámico

Los años sesenta del siglo XX dan cuenta de la aparición de un fenómeno de estudio de nuestras economías, denominado estancamiento dinámico.

Según Hinkelammert (2003) se trata de un estancamiento con crecimiento del producto, explicado en razón del crecimiento de la productividad del trabajo industrial, que crece más rápidamente que la población, de tal manera que la migración y la población demandante de empleo ya no podía absorberse por la dinámica industrial y otro tanto

³⁰ Sísifo es castigado por su astucia. Eternamente, tendrá que subir una roca por una montaña, ciego, sabiendo que, al llegar a la cima, la roca caerá a un valle desde el cual tendrá que volver a arrastrarla. Camus utiliza este mito griego como metáfora del hombre moderno. Un hombre que vive en el absurdo de su vida cotidiana, encadenado a hacer trabajos estúpidos para sobrevivir, y que no le realizan como individuo. Como única solución, como único atisbo de libertad, el hombre moderno sólo puede salvarse a través de la creación. sitio: <http://sisifo.es/quienes-somos/> consultado el 02/10/2013.

ocurría con el sector agrícola cuyas tasas de incremento de la productividad rebasaban la demanda de puestos de trabajo por parte de los jornaleros, convirtiéndose el sector en un expulsor de fuerza de trabajo.

Para Hinkelammert (Op.cit.) el estancamiento referido es en realidad un decrecimiento dinámico. La tradición marxista de la cual deriva este razonamiento, habla de la contradicción entre el desarrollo incesante de las fuerzas productivas y el relativo estancamiento de las relaciones sociales de producción, este razonamiento esquemático lleva implícita la relación de explotación que hace la diferencia entre los dueños del capital y los que únicamente poseen su fuerza de trabajo y de igual forma, el hecho de que la innovación tecnológica se erige en un elemento de coacción para el trabajo³¹.

Las diferentes corrientes del pensamiento económico y social, ejercen una poderosa influencia en los derroteros del desarrollo y en lo específico en las condiciones de vida de la población, que es en última instancia la destinataria de sus resultados así, referíamos anteriormente que durante la vigencia del estado de bienestar, la aplicación de políticas de corte Keynesiano, viabilizaron una relativa mejoría de la clase trabajadora, de tal forma que en los años 60 se hablaba del aburguesamiento de la clase obrera.

Las teorías neoclásica y neoliberal insisten en que los mecanismos de libre mercado llevarán al diferido progreso, sobre este razonamiento, es pertinente aclarar que la aplicación de las políticas de corte neoliberal, en contra de sus expectativas, han tenido

³¹ Sin embargo, la maquinaria no actúa solamente como competidor invencible e implacable, siempre al acecho para quitar de en medio al obrero. Como potencia hostil al obrero, la maquinaria es proclamada y manejada de un modo tendencioso y ruidoso por el capital. (Marx 1964,361).

resultados, desde hace cuatro décadas, que han llevado a formular el concepto infraclase³², en un país desarrollado, Inglaterra, a fines del siglo XX.

II.2.6 La informalidad

Por su creciente importancia la informalidad constituye un reto para la investigación referida al crecimiento económico, pero sobre todo para el desarrollo. Ir al encuentro de la informalidad como objeto de estudio, desde el punto de vista teórico, ha sido una tarea ardua, lo testimonian más de treinta años de debates.

El concepto de informalidad implica una noción de complejidad, que ha llevado a posiciones encontradas en la búsqueda afanosa de respuestas. Marxistas y neo-marxistas, estructuralistas, neoclásicas y neoliberales, son la principales corrientes que aportan sus planteamientos respectivos al debate.

En América Latina el sector informal ha cobrado cada vez más importancia desde la década de los setentas, cuando el paradigma de crecimiento hacia adentro se colapsaba, la política de sustitución de importaciones, que por tres décadas constituyó la base del crecimiento, fue suplida sin mayor preámbulo por el paradigma neoliberal a partir de la década de los ochenta, al respecto Guillén (2013,16) señala:

³² El término infra-clase, aparece a comienzo de los ochenta, [...] hace referencia a procesos recientes de deterioro social, Green (1992), [...] hace alusión a formas de conducta identificables y a un cambio de normas y aspiraciones de un grupo heterogéneo de familias e individuos urbanos en claro contraste con las presentadas por el conjunto de la sociedad, los rasgos presentados por los infra-clase son: alto porcentaje de madres solteras, elevado número de nacimientos fuera del matrimonio, familias matri-focales, fuerte dependencia de prestaciones sociales, condiciones de vida precarias, desempleo de larga duración, baja cualificación profesional, escasas perspectivas de empleo, aislamiento social e inserción en el mundo del crimen (Wilson 1987 y 1989, Murray 1990, Green 1992, y Roberts 1997) citados por Izcarra (2002, 128).

Sin abandonar el núcleo duro de las políticas neoliberales, la restricción monetaria y el déficit financiero cero en las finanzas públicas, la nueva fórmula el Consenso de Washington consistió en aplicar programas de estabilización *heterodoxos*, basados en políticas de ingresos y en el uso del tipo de cambio como ancla de la inflación; en renegociar la deuda externa bajo los parámetros del Plan Brady³³; instrumentado en Argentina, con lo que América Latina se incorporó de lleno a la globalización financiera impulsada por el capital monopolista-financiero de los centros, principalmente el anglosajón.

Estos fueron los nuevos instrumentos diseñados para enfrentar las crisis, con el propósito de mantener crecientes el nivel del empleo y del PIB, en teoría, los mecanismos de ajuste automático del mercado traerían el progreso, pero, señala Guillén (2013) el neoliberalismo no cumplió con resolver la problemática y nos alejó del crecimiento y el desarrollo.

Tampoco propició la articulación productiva y menos al desarrollo social, se favoreció en cambio, un sistema productivo orientado al sector externo, acompañado de desarticulación industrial, destrucción de la economía campesina, generó informalidad, subempleo, migración y pobreza.

En México la situación no fue diferente, en el crecimiento de la informalidad, la OIT (2014) destaca con cifras del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

Este alcanzó a un 60% de la ocupación total, tanto en el último trimestre de 2011 como en el tercer trimestre de 2012, y que registró un 59,1% en el segundo trimestre de 2013. Su reducción en el mediano plazo ha pasado a ser uno de los objetivos estratégicos de la actual administración, y el último registro disponible muestra que la tasa de informalidad laboral, en enero de 2014, fue de 58,79% del empleo total, con

³³ “Se trata de un préstamo que demoró décadas en ser saldado y por el cual se pagó el monto original multiplicado por siete veces” (Rieznik 1, 1996) en Rieznik Pablo (1996). La deuda eterna: el "Plan Brady" o la pequeña historia de una gran entrega, Historia, en *Razón y Revolución* 2. <http://www.razonyrevolucion.org/textos/revryr/economia/ryr2Rieznik.pdf>. Consultado el 13/11/2015.

lo que anotó una disminución de 1,69 puntos porcentuales respecto del mismo mes del año anterior.³⁴

Lo anterior da cuenta de la importancia de la informalidad en el contexto de nuestras economías, por ello, a continuación se consideran los principales enfoques que abordan la informalidad como categoría de análisis.

Su importancia surge a partir de los años setenta del siglo XX, con el informe de Kenia por parte de la Organización Internacional del Trabajo. Tokman, (2004), se refiere a la informalidad como antítesis del sector formal moderno; Alarcón (2008) señala que la OIT (1972) hacía alusión a un conjunto de actividades consideradas independientes y de baja productividad, con respecto a otros sectores, y con salarios también muy bajos.

La concepción marxista

Dentro de esta línea de pensamiento Melcher y Matie (2004) destacan que el sector informal representa un modo de producción no capitalista, y que por lo tanto, no tiene como objetivo la acumulación de riqueza, por lo que la fuerza de trabajo tiene que sobrevivir empleándose en actividades para el auto-consumo. Estas mismas autoras refieren(Ibíd.) que los neo-marxistas, plantean la subordinación factual del empleo informal, respecto al formal; lo cual posibilita una tendencia a la baja salarial, favorable a la acumulación y debido a esta subordinación, no se le otorga al sector informal, ninguna posibilidad de desarrollo autónomo. Alarcón (2008) siguiendo a Portes (2005) critica la posición dualista

³⁴ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_245619.pdf Organización Internacional del Trabajo, 2014. Consultado 26/08/2015.

que plantea la coexistencia de dos sectores independientes, formal e informal, destacando que existe una relación de interdependencia entre ambos.

Neoclásicos y neoliberales

Respecto al planteamiento neoclásico de la informalidad, la argumentación principal se centra en las distorsiones que se imponen al libre juego de la oferta y la demanda, debido a la intervención del estado, la tesis de la ilegalidad que provoca el estado con la excesiva regulación que lleva indefectiblemente a la informalidad, esta tesis la defiende Hernando De Soto (1987) en su libro *El otro sendero*, Tokman (2004, 212) al respecto, presenta otros argumentos.

[...] En cuanto a que la desregulación permitirá la explosión del potencial de los informales, la idea es insuficiente, porque la mera ausencia de normas no resuelve problemas sustantivos, tales como el acceso del sector al crédito, capital, capacitación, tecnología y mercados y la necesidad de su organización. En otros términos, la exclusión no es sólo legal, sino fundamentalmente económica, por lo que las políticas para la informalidad deben contemplar reformas institucionales y legislativas, junto con apoyo productivo y asistencial para enfrentar la pobreza.

Portes (1995), también difiere del planteamiento de De Soto, destacando que la informalidad es parte consubstancial al capitalismo, y no un obstáculo para su desarrollo.

El estructuralismo

El estructuralismo en sus inicios, sitúa los orígenes de la informalidad en el contexto de la división internacional del trabajo, concebida como una relación asimétrica entre países desarrollados y subdesarrollados, los últimos adoptan tecnologías que corresponden a niveles de desarrollo de países donde se producen, no a los propios, así el sector informal

deriva del uso intensivo de capital en el proceso productivo, ya que la fuerza de trabajo excedente busca opciones de ocupación para sobrevivir (Melcher y Matie Op.cit).

Según Sánchez (2006,16), para Raúl Prebisch y otros estructuralistas la heterogeneidad estructural era una de las características básicas del subdesarrollo Latinoamericano. El carácter exógeno del progreso técnico y su concentración durante el modelo primario exportador en la producción agrícola y minera para la exportación, llevó a la coexistencia de una serie de ramas muy productivas y una serie de actividades atrasadas, con tecnologías pre-capitalistas y muy bajos niveles de productividad.

Las reflexiones originales de Prebisch fueron reforzadas por otros teóricos del estructuralismo, según Tokman “para referirse a la existencia de ostensibles diferencias de productividad, mucho mayores que en los centros, entre los sectores (intersectoriales) pero también al interior de éstos (intra-sectoriales) y, en especial, del sector agrícola, lo que contribuye a explicar las dificultades para absorber el excedente de la fuerza de trabajo en América Latina” (Op.cit. 2004, 202).

Refiriéndose a la heterogeneidad estructural (Di Filippo 1981) sustenta la tesis de que la expansión del capitalismo y la división internacional del trabajo imponen la especialización, en ciertas regiones periféricas, que requieren las economías centrales.

La división del trabajo y la especialización como elementos que distorsionan el desarrollo homogéneo, no ha sido privativo del tiempo (1981) en el que el autor referido en el párrafo anterior analizaba el desarrollo en Latinoamérica.

El proceso de industrialización de los países periféricos desde esa fecha hasta hoy, si bien ha asumido facetas inéditas: externalidades, *clusters*, flexibilización laboral, políticas de impulso selectivo etc. la lógica de la acumulación, sigue siendo la misma, la

orientación hegemónica de los centros vía la competitividad y la reducción de costos para procurar la maximización de utilidades.

De los enfoques analíticos planteados los que presentan mayor coherencia para explicar la realidad latinoamericana y mexicana, son los razonamientos del estructuralismo y del marxismo, estos aportan mayor claridad, es decir, la heterogeneidad estructural originada en la relación asimétrica centro periferia, da lugar a la aparición del sector informal. También coincidimos con Portes (Op.cit.) que afirma que más que un sector independiente, la informalidad es inherente al desarrollo capitalista.

Como hemos visto, la conceptualización de la informalidad es controversial, sin llegar a una definición totalmente aceptada, existen algunas coincidencias. Hay consenso en su génesis como fenómeno propio de las economías subdesarrolladas, pero son muy diversos los matices en sus orígenes, su medición y el diseño de políticas para su abatimiento. Por su relevancia para nuestro país, es pertinente la nueva definición de INEGI de empleo informal:

El empleo informal, o medición ampliada de informalidad, añade, a la definición de sector (sic.) informal³⁵ que venía difundiendo el INEGI, las siguientes categorías: el trabajo no protegido en la actividad agropecuaria, el servicio doméstico remunerado de los hogares, así como los trabajadores subordinados que, aunque trabajan para unidades económicas formales, lo hacen bajo modalidades en las que se elude el registro ante la seguridad social (INEGI 2012,1)

³⁵Se consideraba como tal el sector que abarca el trabajo no protegido en la actividad no agropecuaria, “Trabajo informal: una gran bolsa de individuos que integran el sector no agropecuario conforman dos grandes grupos uno al que me referiré como empleo precario y otro integrado por asalariados sin ninguna prestación. El primero es un conjunto altamente heterogéneo, integrado por individuos cuya actividad se identifica con estrategias ocupacionales de supervivencia y la carencia o precariedad de local, y el segundo es el de los trabajadores asalariados, subordinados a un empleador, sin prestaciones ni protección social de ninguna especie, aun cuando la empresa cuente con local, generalmente en alguna microempresa, aunque en algunos casos puede tratarse de una unidad formal” (Samaniego 2005, 77).

Con respecto a lo anterior, el INEGI y la OIT responden a una vieja demanda de estudiosos y analistas de la informalidad, en el sentido de que su cuantificación bajo el criterio anterior, dejaba fuera muchas personas, lo que minimizaba el problema con repercusiones importantes en las políticas de empleo en los países en vías de desarrollo, como se observa en la nota de pie de página Samaniego (2005) el sector informal incluye únicamente la actividad no agropecuaria.

Otro punto interesante que destaca en sus análisis sobre informalidad Portes, es su desacuerdo con la concepción de la informalidad como un sector independiente, como una etapa a superar. Al respecto Portes (1995), destaca que la economía informal no es un sector independiente o forma pre-capitalista subsistente, sino que se trata de un fenómeno dominado por las relaciones de orden capitalista; es decir, la informalidad forma parte del sistema y ésta, ha existido desde el siglo XIX.

No obstante, como lo afirman Rueda (2006) y Samaniego (2005), con la globalización el crecimiento del empleo informal no tiene precedente, lo cual es consistente, con los datos que maneja la OIT citando a INEGI en páginas atrás.

Relación entre desempleo, informalidad y desafiliación

Aunque el desempleo tiene un origen estructural, igual que la informalidad, existe una relación importante entre el desempleo, la discriminación laboral y la desafiliación, que es necesario reflexionar. En principio, si bien el empleo depende de aspectos estructurales, es también un proceso impulsado y sostenido por concepciones teóricas, políticas y decisiones del ser humano, sin dejar de reconocer que una vez iniciado el proceso de acumulación,

está sujeto a inercias de orden estructural, como la competencia feroz, la concentración y centralización de capital y la depauperación de las masas, según Marx (1964).

Líneas atrás nos referimos a cómo las decisiones de estrategia y política económica afectan los aspectos estructurales de la economía que tienen consecuencias en lo social y en los mundos de vida. Los niveles de concentración del ingreso en países como el nuestro y su contraparte, la pobreza, son en buena medida producto de las políticas económicas, ciertamente el capitalismo como sistema estructurado, tiende inercialmente a polarizar riqueza y miseria, pero la formas también influyen en el grado.

Lo anterior queda en evidencia con los resultados del desarrollo capitalista bajo las orientaciones del keynesianismo hasta fines de los años setenta del siglo pasado, a partir de esa fecha la evolución de la economía ha estado basada en el neoliberalismo, los resultados ambas concepciones y políticas para la economía y la sociedad, presentan diferencias considerables como señala Calva (2012). Las consecuencias son diferentes, en particular las referidas al desempleo y la informalidad que aunque son fenómenos distintos, son también caras de una misma moneda- impactan no solo la vida material de las personas, sino a la propia existencia.

El desempleo y la informalidad son parte inherente al sistema capitalista, de acuerdo con el INEGI (2002) la informalidad apuntala las estrategias de abaratamiento de costos de las empresas en países como el nuestro, el desempleo a su vez beneficia la tendencia a la baja de los salarios, de esta situación también deriva la desafiliación y la pobreza.

En los países en desarrollo el desempleo es producto de la insuficiente acumulación del capital, existe crecimiento poblacional y rechazo de mano de obra debido al cambio tecnológico. Las crisis mundiales son otro factor que acentúa el desempleo. En este

contexto, la informalidad se convierte en un espacio importante para la sobrevivencia de los desocupados y para el sector formal, que también se beneficia, de acuerdo con Portes (1995).

La reflexión precedente es una idea general de como las doctrinas económicas aplicadas impactan en lo social.

Las teorías neoclásica y neoliberal por los motivos implícitos que las caracterizan no tienen como prioridad el análisis de las consecuencias que su instrumentación conlleva, por lo que la discriminación laboral por edad, la desafiliación o la exclusión, no son temas de su interés, aunque cabe señalar que la teoría del capital humano retomada por Weller para la CEPAL, coincide con los planteamientos respecto a la brecha digital, para tratar de dar respuesta a la discriminación laboral de personas mayores.

Reiteramos que el planteamiento teórico anterior, resulta insuficiente para explicar otros fenómenos de rechazo laboral, que tienen que ver más con la discriminación, o con los recortes debido a ajustes en los niveles de producción, las crisis o rechazo laboral por introducción de máquinas que suplen la actividad humana.

Las teorías keynesiana y estructuralista tienen en sus propósitos y estrategias, un contenido incluyente, que rescatamos en la necesidad de preservar niveles de protección al trabajo, reconocidos por las leyes promulgadas durante la vigencia del Estado de Bienestar, entre los que se encuentran los ordenamientos referidos a la no discriminación por razones de edad en el ámbito laboral, y otros enfocados a la seguridad en el empleo.

Por último, el marxismo, aunque reconoce que el desempleo es una condición necesaria de la existencia del capitalismo y plantea que la solución es cambiar el modo de producción capitalista, no está reñido con la mejoría de las condiciones de vida de los

trabajadores, dentro del marco del reformismo. Refiriéndose a la realidad argentina, el neo-marxista Larriera (2013)³⁶ plantea que aun cuando se alcance un máximo desarrollo en circunstancias de crecimiento con inclusión, no se puede lograr una condición sostenible y que de ello tomarán conciencia los trabajadores. Es decir, la posición de este autor es mejorar al límite y luego cambiar.

Basta recordar que las luchas obreras en los albores del capitalismo y después en el siglo XX, estuvieron fuertemente influenciadas por el marxismo, en este sentido los planteamientos de la no discriminación por razones de edad en el ámbito laboral, también encuentran cabida en los planteamientos neo-marxistas, aunque hay que aclarar que entre éstos existen corrientes que rechazan los planteamientos reformistas.

Finalmente, la perspectiva de la informalidad, da luz a nuestro tema de estudio en cuanto a que ésta, es el amortiguador natural del desafiado que se ve desplazado de la economía formal y tiene en este sector, la mayoría de las veces, la posibilidad de una fuente de subsistencia generalmente precaria, que le permite cuando menos, la supervivencia.

II.3 Acercamientos teóricos al problema por la Sociología

II.3.1 Enfoques sociológicos

Discriminación, desafiación y exclusión social

Estos conceptos constituyen la base para analizar e interpretar la problemática que afecta a los trabajadores en los entornos en los que se desenvuelven. Como veremos más adelante,

³⁶ Larriera Carlos A (2013) *Nudos gordianos* martes 8 de noviembre <http://www.nudosgordianos.blogspot.mx/> Consultado 20/11/2013.

cada uno aporta elementos para analizar los procesos de afectación y riesgo que enfrentan los asalariados, empleados y desempleados.

Entre los autores existe consenso de que estos conceptos, son de carácter multifactorial, y también de efectos múltiples y superpuestos, pero existen discrepancias y matices en algunos aspectos.

La relevancia del tema radica en las implicaciones del proceso más que la edad en sí. Por ello, en vez de focalizarnos en la edad, nos enfocamos en analizar las percepciones y valoraciones de los sujetos de estudio sobre la discriminación, desafiliación y exclusión.

La discriminación laboral es el principio del recorrido accidentado hacia la exclusión social, es el punto de partida de un proceso, muchas veces sin retorno, que pasa por lo que Castel (2000) conceptualiza como desafiliación cuya definición se analiza más adelante.

Iniciamos este apartado teórico planteando que la discriminación laboral es como el primer escalón descendente hacia la desafiliación, que puede desembocar en la exclusión total, después de ir acumulando desventajas Saraví (2005), esta acumulación representa la pérdida de capacidades debido a la acción de las estructuras sobre el sujeto, el cual se ve gradualmente condicionado a la postración.

La discriminación laboral por edad es un tema que a pesar de tener referentes históricos, Hall (1922) citado por Pallarés (2011) y Jumper (1944) citado por Jönson (2013), solo hasta fechas recientes ha sido tratado sistemáticamente por las ciencias sociales. Otro fenómeno, relacionado con el anterior, que ha cobrado importancia es el envejecimiento de la población a nivel mundial, el incremento de la esperanza de vida y la

reducción de las tasas de natalidad. Según la OMS (2012) el número de personas con 60 años o más en todo el mundo se ha duplicado desde 1980, en 2050 serán 2000 millones.

Según el Observatorio Laboral (2013), para el año 2010 cuando los *baby boomers*³⁷ cumplan 65 años de edad disminuirá la fuerza de trabajo en Canadá y EE.UU. El primero en envejecer será Canadá seguido de EE.UU. y finalmente México, el cual se pronostica que para 2050 tendrá un envejecimiento similar a sus socios comerciales.

En los próximos años el envejecimiento real y relativo de la población en México,³⁸ traerá de suyo aparejada la problemática que entraña mantener ocupada a una creciente población envejecida con expectativas de vida incrementadas y con el período de vida productiva socialmente aceptado estable, que no se adapta a las nuevas condiciones de vida de la población, Menchaca (2006).

Dicho de otra manera, los requisitos de edad que limitan la permanencia y el acceso de personas mayores en las empresas y, en general, los criterios de contratación de las empresas tendrán que adecuarse a las nuevas características de la población. Podemos conjeturar que al no disponer de mano de obra joven debido al proceso natural de

³⁷ (Observatorio Laboral 2013,1) *Baby boom* expresión inglesa que surge después de la Segunda Guerra Mundial para definir el periodo de tiempo con un extraordinario número de nacimientos entre 1946 y 1964. Por extensión se denomina generación *baby boom* o *baby boomers* a los individuos nacidos en estos años. Fuente: Observatorio Laboral 2013.

http://www.observatoriolaboral.gob.mx/swb/es/ola/como_se_espera_que_sea_el_trabajo_en_el_futuro. Consultado el 01/11/2013.

³⁸ Se estima que el crecimiento poblacional en México observará, en las primeras tres décadas del siglo XXI, una desaceleración importante; disminuirá de 1.2 por ciento anual entre 2000 y 2005 a sólo 0.5 entre 2025 y 2030. En el mismo periodo, la población de 60 años y más crecerá a tasas promedio anuales de alrededor de 4 por ciento, con lo que la importancia relativa de la población adulta mayor pasará de 6.8 por ciento en 2000 a 10.2 en 2015 y a 17.2 en 2030. En Sonora, las proyecciones estiman procesos en el mismo sentido, aunque en esta entidad tanto el crecimiento de la población total como el de las y los adultos mayores será superior a la del conjunto del país. No obstante, los cálculos de CONAPO señalan que el proceso de envejecimiento en Sonora, medido por la importancia relativa que asumirá en cada periodo el grupo de edad de 60 años y más entre la población, será similar al nacional (Grijalva, Zúñiga y Zupo 2007, 123).

envejecimiento de la población, se tendrá que contratar y capacitar a personas mayores, también hay que considerar el papel de la innovación tecnológica en la suplencia de la mano de obra, esta nueva línea de investigación no es propósito del presente trabajo.

II.3.2 Edad, edadismo y discriminación laboral

Iniciamos este apartado con la discusión de tres conceptos que son parte de los referentes centrales del problema de estudio, cada uno refleja connotaciones y matices diferentes. La edad es un tema importante de estudio e investigación desde hace tiempo, el referente más antiguo es destacado por Pallarés (2011), afirma que Stanley Hall fue autor del primer tratado de gerontología psicológica en 1922. En ese libro se reivindican los derechos de los mayores a expresar sus emociones sin cortapisas, dejando de lado la actitud de sobriedad y prudencia que los convencionalismos les atribuyen.

Jönson (2013) destaca que Jumper, hace setenta años, en 1944, ya había señalado que las generaciones nuevas lucían más jóvenes que las anteriores a esa misma edad, solo que las personas no lo reconocen pues tampoco reaccionan con la misma rapidez ante el peso de las tradiciones, y que fue hasta los años cincuenta del siglo pasado que se comenzó a dar importancia y difusión a la gerontología. Menchaca (2006, 7), investigador del Consejo Nacional para la prevención de la discriminación en México³⁹ aporta la siguiente definición:

La discriminación en el ámbito laboral se entiende como, el trato diferenciado dado por las y los empleadores o las o los empleados hacia personas de ciertos grupos poblacionales durante los procesos de reclutamiento, selección, desempeño o promoción practicados por la organización. Esta diferenciación no se funda en

³⁹ Mejor conocido por sus siglas, CONAPRED.

criterios objetivos de cualificación, capacitación o de mérito requeridos para desempeñar la actividad laboral, sino en pre-concepciones y prejuicios relacionados con algún grupo social que posee una *diferencia* (sic.) con los *demás* (sic.).

Las definiciones de edadismo tienen por lo general un componente que las une transversalmente constituido por los prejuicios, que afectan injustamente a terceras personas que han acumulado años, creando estereotipos que vulneran su desarrollo como individuos libres, coartando sus posibilidades y aspiraciones de una vida digna, en el ámbito laboral.

El edadismo opera como un mecanismo de rechazo a la mano de obra envejecida, entendida en su dimensión de construcción social, ya que una persona de 35 años para el mundo laboral de Perú y México se encuentra en la línea de rechazo o en la edad límite de aceptación, aunque todavía se encuentre con capacidades plenas.

La discriminación está estrechamente asociada a los procesos de exclusión y desafiliación, es el momento en el que inicia el proceso de rechazo, la ruptura real con el mundo del trabajo, más allá de la vulnerabilidad consubstancial. Constituye el inicio del proceso de desafiliación, la discriminación es el punto de partida del recorrido por la senda de incertidumbre y el desasosiego, de caminar al margen, del nacimiento de la esperanza de reincorporación laboral o de la desesperanza por no encontrar empleo.

Por otra parte, discriminar es útil en el contexto de irracionalidad dentro de la racionalidad que busca la maximización de utilidades, optimizar las funciones de producción, sin reparar en costos de vidas y familias. La connotación negativa⁴⁰ de la discriminación por edad es el edadismo o el prejuicio útil que, una vez apropiado y generalizado, opera como *hábitus* de acuerdo con Bourdieu (1980), una situación sin escape

⁴⁰Por oposición a la discriminación positiva que privilegia grupos vulnerables, sobre otros grupos que no son.

para algunos de los afectados que se apropian del prejuicio de minusvalía. CONAPRED (2008, 28) destaca respecto a la discriminación:

Desde el ámbito sociocultural la discriminación se manifiesta con actitudes de desprecio, rechazo e intolerancia hacia una persona o grupo de personas; estas conductas discriminatorias están fundadas sobre la base de prejuicios negativos y estigmas relacionados con una desventaja innecesaria. Estas conductas tienen por efecto (sic.) limitar los derechos y libertades fundamentales a quienes se está discriminando y disminuir sus oportunidades de desarrollo.⁴¹

Desde esta perspectiva podemos inferir que cualquier acto que incurra en desprecio, rechazo o intolerancia, debido a la edad de alguna persona en el trabajo es un acto discriminatorio que vulnera y lesiona al trabajador al coartar sus derechos y libertades, situándolo en desventaja ante sus iguales.

El concepto de vulnerabilidad ayuda a entender la discriminación laboral, en la perspectiva de Katzman (2000) la vulnerabilidad social es un estado de incapacidad para acceder a oportunidades de las que depende mejorar el bienestar o impedir su deterioro.

Destaca asimismo, el deterioro de activos que generan sinergias negativas hacia una mayor vulnerabilidad, el autor reconoce de facto la carencia de capacidades determinada estructuralmente por la falta de seguridad, generada por la dinámica de los mercados de trabajo vinculada a la retracción del Estado y el debilitamiento de instituciones como la familia y la comunidad.

Los prejuicios relacionados con la discriminación laboral, las nuevas prácticas de contratación y el debilitamiento de las protecciones al trabajo, incapacitan al trabajador

⁴¹Curso taller 2008, Prohibido Discriminar http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/pd-2ed.pdf Consultado el 08/10/2014.

hasta apartarlo de su puesto de trabajo, es así, como lo estructural a través del *hábitus*, se traduce en decisiones que afectan la vida de los trabajadores.

Para Golovanesky (2007), la vulnerabilidad social, tiene que ver con un riesgo y la capacidad para enfrentarlo. La indefensión e inseguridad, así como las estrategias para enfrentar los eventos adversos. En este sentido se trata de un balance de recursos que cuando la suma de elementos que constituyen el riesgo supera la capacidad de enfrentarlos, el individuo o grupo se encuentra en situación vulnerable.

Los usos más recurrentes del término vulnerabilidad social se refieren a: a) situaciones potenciales amenazantes de naturaleza diversa que de concretarse afectarían la calidad de vida de los sujetos, b) características de ciertos grupos sociales, que se califican vulnerables por la recurrencia de fenómenos sociales de privación o conductas de riesgo, y c) comunidades identificadas en zonas de riesgo (Mora y Pérez 2006).

Las puntualizaciones de Katzman, Mora y Pérez, a nuestro juicio, presentan una articulación más precisa de los elementos que conforman el concepto, dando un sentido muy orientado a las estructuras que influyen en la determinación de la vulnerabilidad así como a la identificación de los riesgos, en este caso laborales, que amenazan la estabilidad de los mundos de vida de los trabajadores, la vulnerabilidad extrema en un entorno de discriminación, lleva a la primer ruptura en el proceso de desafiliación.

II.3.3 El envejecimiento laboral, convencionalismo y prejuicio

Menchaca (Ibíd.), considera que existen diferentes puntos de vista sobre la interpretación del envejecimiento y la concepción de vejez, destaca que la vejez constituye un fenómeno positivo para el bienestar, solo es alcanzable si existen circunstancias y expectativas

socioeconómicas favorables, que otorguen capacidad al individuo para enfrentar con éxito los cambios naturales en su organismo y los relativos a su medio social.

Esta definición está anclada en una visión normativista, pues se basa en una idea del deber ser, más que en la realidad de ser considerado viejo laboralmente hablando en un mundo precarizado e inestable.

Mas Quintana (2012) señala respecto al prejuicio y la ignorancia implícita en la discriminación, que en las sociedades industrializadas existe una visión asistencialista y desvalorizadora de las personas mayores que define como edadismo.

Coincidimos con Lemus y Expósito (2005, 33), en la afirmación “La edad es una construcción social, un período de la vida que es definido de manera diferente en varias culturas, aunque con características comunes”.

De acuerdo con diversos estudios, podemos inferir que las percepciones del envejecimiento laboral obedecen generalmente a un prejuicio y a la conveniencia económica, lo cual se pone en evidencia al considerar las diferentes edades de selección de los trabajadores las empresas en los diferentes países, y a los argumentos favorables expresados sobre las capacidades de las personas consideradas envejecidas.

Dicho de otra manera, el edadismo, entendido como discriminación laboral por edad en el ámbito del trabajo, no tiene sustento técnico, científico ni moral, que lo justifique, ante todo refleja un prejuicio que favorece las decisiones de despido o no contratación de las empresas, por otra parte es un argumento falso que conviene a las empresas a la hora de despedir gente con más edad y contratar personal más joven, que puede conllevar externalidades en beneficio de la rentabilidad de la empresa.

Büsch, Age Dahl y Dittrich (2004), afirman que es más difícil encontrar trabajo en Alemania después de los 45 años. En Argentina, Dborikin, Díaz y Forteza (2011) señalan que la frontera de edad entre vejez y juventud laboral es también de 45 años. Lazo (2007), destaca que el edadismo, tanto en Europa como en Estados Unidos se manifiesta entre los 45 y 50 años, en Perú la edad se acorta a los 35 años.

En México, la edad de envejecimiento laboral, es también a partir de una edad relativamente temprana. Según Violante (2012), la tendencia laboral en México, en los últimos años, es no contratar a personas mayores de 35 años.

Esta heterogeneidad en la edad de envejecimiento en los diferentes países, sugiere a nivel hipotético, que el edadismo, es un prejuicio y estructuralmente responde a la disponibilidad de mano de obra joven, más abundante en los países que aún no confrontan un envejecimiento real de su oferta de mano de obra, como Latinoamérica.

Si la oferta mano de obra es abundante, la posibilidad de bajar la edad para rechazar a los demandantes de trabajo es plausible, si no se cuenta con un stock determinado de mano de obra joven, no se podrá discriminar negativamente a los mayores, en aquellas labores, cuyo costo de oportunidad en tecnología supere al de la utilización de mano de obra, o labores que por su propia naturaleza solo sean realizables por humanos.

Cabe señalar que hoy el edadismo tiene una fuerte orientación utilitarista, relacionada con la capacidad de realizar actividades físicas e intelectuales en el trabajo. A partir de cierta edad convencionalmente aceptada, una persona deja de ser útil, esta connotación tiene una carga fuerte de subjetividad.

Al inicio del capítulo pusimos de relieve la importancia creciente del envejecimiento de la población a nivel mundial, a la par ha crecido el prejuicio contra la

edad. Age Concern, (2005) destaca que la discriminación por edad no es buena para la economía ni para el individuo, la toma de conciencia de las graves consecuencias que el edadismo conlleva, ha puesto en la mira de intelectuales y gobiernos, este tema de estudio.

Duncan (2001) señala, desde la perspectiva psicológica, que los estereotipos y prejuicios son determinados más socialmente que biológicamente, que la construcción social del envejecimiento es más perjudicial para la vejez, que el mismo proceso natural.

Respecto a lo anterior está la opinión crítica de Mas Quintana (2012), señala que, como todos los prejuicios, el edadismo es difícil de combatir ya que las experiencias que lo desmienten se consideran excepciones además, la mayoría hemos apropiado esta visión, y para cambiarla se requieren acciones en doble sentido, desde la sociedad hacia los mayores y al interior de la persona misma. Es decir, cambiar lo estructurado y lo estructurante, la construcción social y los prejuicios que se apropian.

Según la Real Academia de la Lengua Española, prejuicio deriva de prejuzgar y el término significa juzgar las cosas sin tiempo oportuno, sin tener de ellas un cabal conocimiento, partiendo de esta definición, el prejuicio en sentido estricto tiene un componente de ignorancia, en el caso de la discriminación laboral, es ignorancia conveniente para los empleadores.

Cabe destacar, que si bien existe la discriminación negativa también existe la positiva, es el caso de la discriminación que se hace en los programas focalizados para ayudar a personas en posición de vulnerabilidad social. Wagland (2004), afirma que discriminar no significa solamente la distinción entre personas en base a razones, sino que las razones y consecuencias que fluyen de la discriminación son las que determinan la forma de discriminación, moralmente mala o buena.

Para Wagland (Ibíd.), es importante precisar la diferencia entre discriminación y edadismo, este autor afirma que si las instituciones sociales o públicas discriminan a ciertos grupos al proporcionar bienes y servicios, ello implica favorecer a unos respecto a otros, no hay nada en el término que indique que la discriminación este equivocada. Finalmente destaca Wagland, que en el contexto de la edad, se refiere al edadismo para hablar únicamente de la discriminación negativa, lo cual no significa que toda discriminación se considere edadismo.

A nuestro juicio la connotación, discriminación laboral por edad, puede ser referida como edadismo, aunque como señala Wagland, la discriminación puede ser utilizada indistintamente para referir discriminación positiva o negativa, una vez calificado el término pierde su ambigüedad.

II.3.4 Desafiliación

Para Castel (2000, 520) la desafiliación es:

Un proceso de rompimiento del vínculo social, que difiere del estado de pobreza, entendida como falta de ingresos, vivienda, servicios de salud, empoderamiento y respeto, este rompimiento se da en el lugar de encuentro de dos vectores, uno el de integración /no integración en el trabajo, es decir, la relación que implica tener o no tener éxito en la reproducción de la existencia en el nivel económico, y el otro de integración /no integración en las redes sociales y familiares.

Para este autor, el rompimiento del vínculo laboral es el principio de una serie de quiebres que desembocan en el aislamiento total, señala, que ocurre tanto en las sociedades económicamente más desarrolladas, como en las de menor grado de desarrollo.

La protección del Estado y los vínculos societarios se han precarizado, las leyes ya no garantizan la seguridad en el trabajo, la familia se tornó pequeña al disminuir las tasas

de fertilidad, los divorcios se incrementaron, en suma, hay un deterioro de los soportes familiares, sociales y públicos que favorecen al proceso de desafiliación. “En este sentido, los conceptos de desafiliación y vulnerabilidad social dibujan esos vínculos intermediarios e inestables que conjugan la precariedad del trabajo y la fragilidad de los soportes de proximidad, produciendo que el sujeto reduzca su registro de interacciones y relaciones institucionales” (Arteaga 2008, 165).

Se asocia el concepto de desafiliación con el de vulnerabilidad extrema acarreada por la inestabilidad laboral y el desempleo, lo que implica la complementariedad de estos constructos.

D’orkin Díaz y Forteza, (2011, 29,30) señalan “en lo que se refiere a los efectos subjetivos, el desempleo afecta de forma importante a las relaciones familiares, la identidad y la autoestima. El desempleo, debido a la gran incertidumbre y desamparo que implica, trae aparejada una sensación de inseguridad para la persona. También implica un importante cuestionamiento de la identidad”.

Cabe señalar que el carácter procesual de la desafiliación y sus múltiples efectos en el ámbito de la relación familiar van configurando un desgaste de la figura del desafiado o excluido, como proveedor que otorgaba seguridad y cohesionaba al grupo. Para Castel (1997, 17) hablar de desafiliación:

No es confirmar una ruptura, sino retrasar un recorrido. El concepto pertenece al mismo campo semántico que la disociación, la descalificación o la invalidación social. Desafiado, disociado, invalidado, descalificado, ¿con relación a qué? Este es precisamente el problema. Pero se advierte ya cuál ha de ser el registro de los análisis requeridos por esta elección. Habrá que reinscribir los déficits en trayectorias, remitir a dinámicas más amplias, prestar atención a los puntos de inflexión generados por los estados límite.

Dado que el autor parte de la matriz del trabajo asalariado, el centro se constituye por esa zona de seguridad, *el trabajo*, en el proceso habrá que identificar el recorrido de una vulnerabilidad creciente que puede llevar a la anomia. Este matiz es importante, en tanto se consideran las especificidades de la desafiliación, no es lo mismo la desafiliación en Europa que en América Latina, donde los vínculos societarios son diferentes; lo mismo vale de las desafiliaciones históricas diacrónicamente diferentes.

La teoría de Durkheim constituye un antecedente en la teorización de la desafiliación de Castel, los conceptos de solidaridad mecánica, orgánica y anomia son referentes importantes en el pensamiento de este autor. Espíndola (2010, 8) señala “Tanto en Durkheim como en Castel el tema central reside en la problemática de garantizar la integración social ante los cambios estructurales, y en ambos abordajes el trabajo juega un rol central como institución mediadora de dicha integración” por consiguiente, su conceptualización sustantiva gira en torno a ello. Durkheim (1982, 128) afirma:

Existe una solidaridad social que procede de que un cierto número de estados de conciencia son comunes a todos los miembros de la misma sociedad. Es la que, de una manera material, representa el derecho represivo, al menos en lo que tiene de esencial. La parte que ocupa en la integración general de la sociedad depende, evidentemente, de la extensión mayor o menor de la vida social que abarque y reglamente la conciencia común.

La solidaridad que se da entre semejantes es lo que él denomina solidaridad mecánica, y corresponde generalmente a sociedades menos desarrolladas, con el desarrollo de la división social del trabajo se va debilitando este tipo de vínculo social, para fortalecer lo que Durkheim (Ibíd.) denomina solidaridad orgánica.

Durkheim (Op.cit.) destaca que a diferencia de la solidaridad mecánica que se da por semejanzas, la solidaridad orgánica ocurre por diferencias, hace una metáfora del organismo humano, cuyos órganos cooperan para conformar un todo armónico. “Esta solidaridad se parece a la que se observa en los animales superiores. Cada órgano, en efecto, tiene en ellos su fisionomía especial, su autonomía y, sin embargo, la unidad del organismo es mayor cuanto que esta individuación de las partes es más señalada. En razón a esa analogía proponemos llamar orgánica la solidaridad debida a la división del trabajo” (Durkheim 1982, 154).

Este autor (Ibíd.) destaca que es errado ver en ambos tipos de solidaridad una contradicción, considera la solidaridad mecánica de carácter moral y atribuye a la solidaridad orgánica ser el mero reflejo de la economía, aunque también refiere el carácter moral que es inherente a la solidaridad orgánica, no muy desarrollada en su tiempo.

De la definición de Durkheim, podemos colegir que la solidaridad orgánica constituye la argamasa, que da cohesión a las sociedades industriales, por su parte, la anomia es un fenómeno que niega, por definición, las normas de convivencia, Girola (2005, 29) señala retomando a Durkheim, que “es un fenómeno producido por los cambios excesivamente rápidos ocasionados por el industrialismo, y es una situación anómala transitoria, que se ve agravada por el progresivo debilitamiento de la conciencia colectiva”.

Esta autora (Ibíd.) afirma que para Durkheim la anomia se produce porque en tiempos de crisis o de rápidas transformaciones, el papel de regulación de la sociedad como poder que regula el comportamiento, se deja de ejercer.

En lo referente a las similitudes entre los planteamientos de Durkheim y Castel en la integración o desintegración social, el punto de encuentro es el trabajo, al respecto

Espíndola (2010, 8) afirma que en ambos autores, “el tema central reside en la problemática de garantizar la integración social ante los cambios estructurales, y en ambos abordajes el trabajo juega un rol fundamental como instancia mediadora de dicha integración”.

Si la visión de Durkheim sobre la integración es el optimismo, debido a que en su tiempo preconizaba que la solidaridad orgánica no había alcanzado su pleno desarrollo, la de Castel es la añoranza, como destaca Espíndola (2010, 17) “No deja de resultar un tanto nostálgica la mirada casteliana, en esa necesidad de recuperar aquella forma de *filiación* que dotara de pertenencia social”.

Es necesario ubicar las visiones de Durkheim y Castel en los contextos que les tocó vivir, el primero durante el desarrollo del capitalismo en su etapa de consolidación, mientras que el segundo, en la etapa de la sociedad salarial y una sociedad fracturada en la etapa del capitalismo globalizado.

Por ello, refiriéndose a su libro *La metamorfosis de la cuestión social* señala, “Si la historia ocupa un lugar tan grande en esta obra, se trata de la historia del presente: el esfuerzo por recobrar el surgimiento de lo más contemporáneo mediante la reconstrucción del sistema de las transformaciones que la situación actual hereda” (Castel 1997, 14).

Hay una fuerte preocupación en la obra Castel (1997), por la desintegración de la sociedad salarial que se reproduce de manera constante en su crónica del salariado, manifestándose en sus reiteradas alusiones al debilitamiento del estado social y a las condiciones de vulnerabilidad y desafiliación de las masas, en una nueva problemática que se observa según Castel, en la reedición de la concepción de los inútiles para el mundo, los supernumerarios, los que no son ni siquiera explotados (Ibíd.).

La siguiente es una de las principales conclusiones de Castel (1997, 477).

La contradicción que atraviesa el proceso actual de individualización es profunda. Amenaza a la sociedad con una fragmentación que la haría ingobernable, o bien con una polarización entre quienes puedan asociar el individualismo y la independencia, porque su posición social está asegurada, por un lado, y por el otro quienes lleven su individualidad como una cruz, porque ella significa falta de vínculos y ausencia de protecciones.

No obstante, Castel (Ibíd.) es optimista y finca su esperanza en la recuperación del espíritu social del estado que sea capaz de rescatar a quienes han caído debajo de la línea de flotación. Espíndola (2010), critica el optimismo casteliano señalando, que este autor, trata al estado de una manera a-problemática, lo que se explicaría debido a su preocupación por la integración social, señalando además que no existe ninguna seguridad de que el estado se haga cargo de la integración social, en el sentido que plantea Castel.

Aun cuando Castel reconoce la coacción actual de la economía sobre los estados-nación, nuestra postura es coincidente con la de este autor, en cuanto a su optimismo por la recuperación de la responsabilidad social estatal, porque estimamos que la amenaza de fractura es tan amplia y profunda que pone en riesgo la supervivencia del sistema-mundo, que confronta también, no solo los riesgos derivados de fracturas sociales, sino los de orden ecológico y los demás de carácter local y global.

Desafiliación resistida

La desafiliación resistida es un constructo derivado de la teoría casteliana, la retomamos de Espíndola (2013, 116), “con el título de desafiliación resistida, cocebimos el tipo que conjuga aquellas situaciones en las que al menos en educación y/o trabajo, se registra

ausencia de logro y o ausencia de adhesión, pero sigue habiendo adhesión a las normas básicas de convivencia social” .

En la perspectiva del desempleo, ello implica que en la desafiliación resistida el trabajador respeta ciertos límites, no transgrede las normas básicas de convivencia social, esto es, el desafiliado se resiste a la ruptura que lleva a la exclusión, este respeto lo mantiene dentro de la sociedad sin ser considerado un paria o un vagabundo, para utilizar el símil medieval de Castel (1997), al compararlo con el desafiliado de hoy.

Desafiliación consumada

La desafiliación consumada alude a un estado extremo de postración aquí la frontera de la convivencia se ha roto, estamos en un caso donde las desventajas acumuladas conllevan una fractura que provoca un estado de exclusión, el individuo se encuentra “fuera” no respeta ni le interesa respetar ninguna norma de convivencia.

En Espíndola (2013, 118) leemos, “Denominamos desafiliación consumada al tipo que además de no registrarse predominio de logro ni de adhesión, tampoco se registra respeto por las normas básicas de convivencia social, porque no se las valora o porque efectivamente se las transgrede, el desafiliado consumado representa el extremo de la desafiliación esto es una situación de fractura social en la que se registra transgresión”.

II.4 Modelo teórico de la discriminación, desafiliación y exclusión

Para la teoría Casteliana la desafiliación, es un *contínuom* de carácter cualitativo, un recorrido inexorable hacia la exclusión, donde las desventajas acumuladas, como señala Saraví (2005), van minando progresivamente las resistencias del sujeto, hasta pasar a

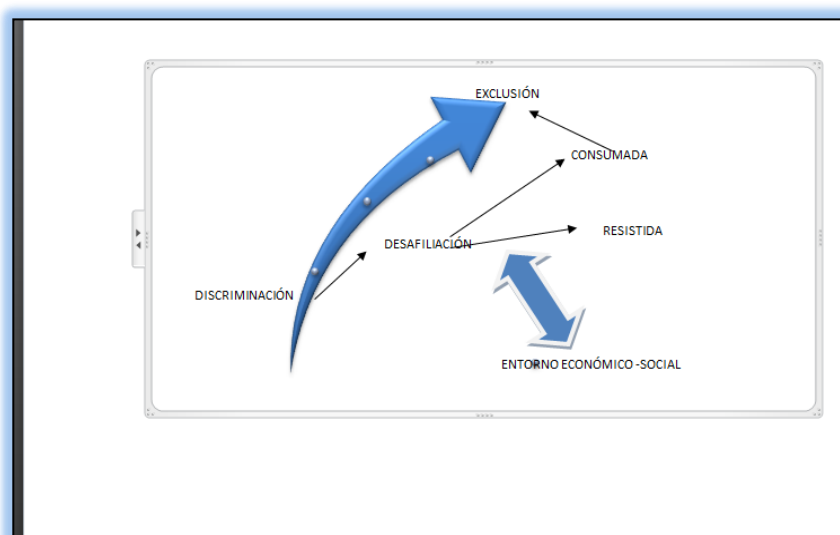
engrosar las filas de los excluidos, una reconsideración de esta teoría en la tesis doctoral de Espíndola (2013), distingue dos tipos de desafiliación, resistida y consumada. La primera, es aquella en la que no existe violación a las normas básicas de convivencia, mientras que en la segunda, el desafiado está fuera de éstas.

En nuestra opinión ambos casos se refieren a un proceso lineal, donde la capacidad de agencia de los actores es minimizada por las presiones de la estructura económica y social, es un descenso por la pendiente de la desafiliación hacia su consumación total.

La lógica del modelo que explicaría teóricamente bajo la óptica Casteliana y de Espíndola (2013), el proceso de discriminación, desafiliación y exclusión se reproduce en el esquema de la figura 1.

Figura 1

Modelo teórico del proceso de discriminación, desafiliación y exclusión



Fuente: Elaboración propia

La flecha con puntos representa el proceso de desafiliación, inicia con la discriminación por envejecimiento laboral, pasa por la desafiliación, en sus modalidades resistida y consumada, en esta última la persona se encuentra ya en condición de excluida.

II.5 Exclusión social

Tezanos (2001) señala que es una percepción generalizada de especialistas y ciudadanos que el principal criterio de la exclusión social es la condición de empleo. Tener o no tener trabajo parece ser el dilema. Destaca que existen diferentes niveles de exclusión “que van desde un alto grado de integración social hasta la más completa de las postergaciones” (Ibíd. 171).

El autor destaca que exclusión social es un concepto más amplio que pobreza y desigualdad, en su perspectiva deben incluirse también factores relacionados con el sentido de pertenencia a un grupo social, el estar dentro. “La exclusión social, a grandes rasgos, se refiere a un debilitamiento o quiebre de los lazos que unen al individuo con la sociedad, aquellos que le hacen pertenecer al sistema social y tener identidad en relación a éste. A partir de esta concepción se establece una nueva forma de diferenciación social entre los que están *dentro* incluidos y los que están *fuera* excluidos” (Barros, De los Ríos y Torche 1996, 1).

El “estar dentro” implica identidad y reconocimiento, “estar fuera” significa no pertenencia al grupo, no identificación, entendiendo identidad como aquello que valoriza la vida. Como observa De Moraes (2007, 84) “las identidades/ciudadanías modernas, se construyen en la negociación del reconocimiento por los otros”, es decir, sin reconocimiento se ubica fuera a la persona, nótese la idea subyacente de estar fuera.

Es importante también reflexionar que unas exclusiones son correlativas a otras, por ejemplo, la exclusión laboral por edad lleva al desempleo, este a la infravaloración personal o grupal, al aislamiento y pérdida del capital social, generando otro tipo de problemas sobrepuestos como la depresión, enfermedades, alcoholismo, drogadicción o incluso el suicidio. Lo anterior conlleva implicaciones no solo de quien es excluido, sino que puede esta situación afectar también a quienes le rodean, familiares y amigos.

Cabe señalar que antes de la exclusión en sí, la condición de precariedad y la inseguridad en el empleo crean temores derivados de las percepciones que se apropian los trabajadores de los nuevos entornos laborales, que imprimen ritmos más exigentes y condiciones más flexibles⁴² a la producción, como ocurre con los círculos de calidad en el modelo de producción *toyotista*.

La exclusión social como concepto referido al proceso de afectación de la edad en la empleabilidad y la permanencia en el empleo, presenta otros matices importantes. Ya señalamos que la exclusión social es un proceso complejo, Márquez (2007) afirma que el proceso es multidimensional y dinámico, entonces, estamos en presencia de un proceso no lineal, con múltiples aristas.

En este mismo orden de ideas destacamos, con Barros De los Ríos y Torche (1996), que la exclusión social trasciende el enfoque economicista de las relaciones sociales, toda vez que incluye los ámbitos políticos, sociales y culturales.

⁴²El debate actual sobre la flexibilidad es intenso y controvertido, ya que para algunos implica la adaptabilidad y la eficiencia, en tanto para otros es un proceso que permite el deterioro de las condiciones de trabajo y la protección inadecuada de los trabajadores, debido a la creciente amenaza de eliminación de los marcos en los que se contrata y emplea a la fuerza laboral (De la O 2000, 85).

Esta conceptualización es categórica en términos de estar o no estar en el sistema, "dentro" o "fuera". Esta rigidez conceptual es criticada por Robert Castel como se verá más adelante. Seguramente atendiendo a esta y otras críticas al concepto, Saraví (2005) ha apuntalado el término con el constructo teórico de la acumulación de desventajas.

Para Saraví (2005), la exclusión social es el final de un recorrido resultante de adición de desventajas de los individuos que van erosionando el tejido social, metafóricamente el autor hace el símil de esta situación con la descalcificación de la estructura ósea que puede conducir a la fractura, señalando no obstante, que el proceso puede ser frenado.

En América Latina, este autor destaca el proceso de acumulación de desventajas

Sobre desigualdades estructurales [...], emergen desigualdades de trayectorias que incrementan la vulnerabilidad de la construcción biográfica, que fragmentan las categorías de clase o status con múltiples patrones biográficos, y que plantean el riesgo de la exclusión. El curso de vida, y en particular las trayectorias biográficas, constituyen la unidad de análisis en que accidentes o eventos aleatorios pueden desencadenar procesos de acumulación de desventajas (Saraví 2005, 7).

Distingue también (Ibíd.) la diferencia entre procesos sincrónicos y diacrónicos de acumulación de desventajas, entre los primeros destaca como ejemplo, la pérdida del empleo que lleva aparejada otras desventajas como disminución de los ingresos, inserción de otros miembros de la familia al mercado de trabajo, cambios en las pautas de consumo, malestar psicológico y conflictos intrafamiliares, etc.

Los segundos “se refieren a los casos en que una desventaja en un tiempo cero tiende a traer aparejadas otras desventajas en tiempos sucesivos de corto, medio o largo plazo” (Saraví 2005, 8).

Este aporte es similar al concepto de desafiliación de Castel, en términos del recorrido del desafiado hacia estadios de vulnerabilidad creciente, hasta el rompimiento que implica la exclusión.

Según Arteaga (Op.cit.) para Castel, se debe privilegiar el uso del concepto desafiliación sobre el de exclusión, ya que este parece señalar, un estado estacionario para reflejar uno o varios estados de marginación, de privación, dejando de lado los procesos que los generan, además de que el concepto refleja una dicotomía incluidos y excluidos; dentro y fuera como si no hubiese matices entre los diversos órdenes de la escala social.

Para el acercamiento a nuestro objeto de estudio, privilegamos el concepto de desafiliación conjuntamente con el de discriminación, en tanto que uno y otro son complementarios.

La desafiliación hace referencia a un recorrido por zonas de vulnerabilidad, igual ocurre con el enfoque de desventajas acumuladas que llevan a la exclusión, concepto que retomamos en la concepción de una anti-utopía, un límite, un destino al que no se desea llegar, retomamos asimismo, el concepto de desventajas acumuladas que coadyuva a la identificación de elementos clave de los recorridos laborales y biográficos.

II.6 Trabajo decente

El trabajo decente según la OIT (2013) es un concepto cuyo cumplimiento refleja en los hechos progreso para las naciones, se caracteriza por: a) ampliar las oportunidades de trabajo productivo y decente, b) proporcionar seguridad social, protección laboral, c) mediante el diálogo social, alentar la libre asociación y afiliación a las organizaciones que

defienden los intereses de los trabajadores y d) fomentar la mejoría de las condiciones de trabajo dondequiera que tenga lugar.

García (2006) destaca la amplia gama de elementos que considera el trabajo decente, y la manera en que busca abordar temas como subempleo e informalidad, recurrentes en estudios de la OIT en países subdesarrollados.

Asimismo, el objetivo de partida es la preocupación porque se establezcan suficientes oportunidades de trabajo de cualquier tipo: asalariados, por cuenta propia, familiares no remunerado, y que estas ocupaciones sean productivas y desarrolladas en condiciones mínimas aceptables.

En este punto se rescatan fenómenos extensamente reconocidos como son: el incremento del desempleo, la persistencia de remuneraciones insuficientes y de jornadas de trabajo prolongadas, parciales o involuntarias, a lo anterior se agregan las facetas de los derechos, la seguridad y el diálogo social. En forma específica, se subraya la importancia de erradicar el trabajo forzoso, las peores formas de trabajo infantil, la discriminación por género, edad, raza, así como las barreras a la libertad de sindicación (Ibíd. 36).

El trabajo decente conceptualmente parece cumplir con el desiderátum de lo que un trabajador anhela, incluso referido a la discriminación por edad, recupera la preocupación por proteger al trabajador de este lastre, como se observa en el párrafo anterior, no obstante en el ámbito de los hechos, la realidad rebasa las expectativas que genera el concepto, sobre todo a partir del quiebre del paradigma fordista de producción y la entronización de las políticas de corte neoliberal de las últimas décadas.

Otras críticas de carácter más radical como las de Giotto y Pascual (2011) destacan que la estrategia del trabajo decente solo busca eliminar las formas extremas de explotación

del trabajo y no la explotación entendida en el sentido de la tradición Marxista, es decir, se habla del trabajo no-asalariado o sub-asalariado o sea trabajo cuasi esclavo, que en el fondo lo que pretende es un intento de integración al círculo salarial, fuera de la zona límite de los más explotados.

Si en las condiciones de desarrollo del actual modelo de acumulación de capital se cumplieren mínimamente los estatutos del trabajo decente, se estaría avanzando, si no en la liberación de la carga del trabajo asalariado como condición de existencia de las mayorías, al menos en atenuar los flagelos de la discriminación, la desafiliación y la exclusión.

II.7 Otros conceptos coadyuvantes a la comprensión del objeto de estudio

Agencia

El concepto de agencia, por lo general alude a la capacidad de los individuos para procesar la realidad que los circunda y actuar sobre ella para ejercer transformaciones estructurales.

Giddens (2003) se refiere a los individuos actuantes, que están dotados de capacidad reflexiva, así como de un inconsciente, el cual los hace aptos de reproducir acciones sociales, pero también de cambiar la forma o el contenido de esas acciones (ya sea en espacio-tiempo o en sentido). En sentido más amplio Kebeer (1999, 438) la conceptualiza:

La habilidad para definir sus propósitos y actuar hacia ellos, la agencia es más que una acción observable, lleva implícita también la motivación y el propósito mediante el cual, le dan sentido a la agencia o empoderamiento. Mientras la agencia en la ciencia social, tiende a ser operacionalizada como una decisión tomada, puede además tomar muchas formas, la de negociación, decepción, manipulación, subversión y resistencia, puede también asumir formas de procesos cognitivos más intangibles de reflexión y análisis. Puede ser ejercida por individuos y colectividades.

Bajo el punto de vista de Bourdieu y Wacquant (1995) se reivindica el poder del agente pero también dejan implícita la penetración de la dominación y el peso de la estructura, cuando se habla de la conservación de la distribución del capital, no hay pues en este punto de vista una dominación absoluta de las estructuras ni una acción omnisciente y racional del sujeto, que puede actuar en sentido contrario de los cambios, si en el balance entre la agencia y la estructura, pesan más los *hábitus* apropiados a través del conocimiento dóxico, que la conciencia de cambio.

En este sentido Bourdieu y Wacquant (1995, 72) señalan, “Los agentes sociales no son partículas mecánicamente arrastradas y empujadas por fuerzas externas. Son, más bien, portadores de capital y, según su trayectoria y la posición que ocupan en el campo en virtud de su dotación de capital (volumen y estructura), propenden a orientarse activamente, ya sea hacia la conservación de distribución del capital, ya sea hacia la subversión de dicha distribución”.

La idea que atraviesa horizontalmente a estas definiciones es la referencia a lo reflexivo y la acción, más explícitos en Kebeer y Giddens. Destaca el señalamiento de Kebeer, quien dice que la agencia puede ser ejercida por sujetos y colectividades, para el caso que nos ocupa, trabajadores y sindicatos. Ritzer (1997) también señala la importancia no solo de la acción individual sino de la colectiva al afirmar que aunque la capacidad de acción suele ser considerada una característica de los individuos, en la teoría del inter-actor también puede ser característica de los grupos.

Agencia y desafiliación

En las fricciones de las relaciones trabajo-capital se origina la problemática de la desafiliación, por ello, parafraseando a Sautu (2014), afirmamos que cuando asumimos la perspectiva de agencia y estructura, de manera subyacente, aunque seas invisibles, están incluidas las relaciones de apropiación, discriminación, exclusión, apertura y equidad.

Sautu (Op.cit.) afirma que en los tiempos de bonanza económica, la agencia adquiere preponderancia, mientras que en los tiempos de crisis la estructura pone las reglas, o para decirlo en sus términos, marca la cancha. Este es el caso de nuestra investigación, en la crisis de onda larga que ha caracterizado a la economía desde fines de los años sesenta del siglo pasado hasta nuestros días, el potencial de la agencia parece no tener peso a la hora de repartir los frutos del progreso.

Según lo expuesto, consideramos con Bourdieu que la agencia está influida por la estructura, pero a su vez influye sobre la estructura, y como afirman Keeber y Giddens, la agencia lleva procesos implícitos, auto-reflexivos que le dan orientación y sentido. Consideramos que la agencia adquiere preponderancia en su dimensión colectiva (Giddens 2003, Keeber 1999, Ritzer 1997), que esta dimensión es necesaria para su persistencia.

Violencia simbólica

La violencia simbólica es un concepto desarrollado por Bourdieu (1999), tiene su referente en la forma de ver, conocer e interpretar el mundo, es un espacio que repercute en la existencia de las personas, condiciona comportamientos y actitudes ante la vida de los afectados.

Para Bourdieu, (1999 224,225) la violencia simbólica es, “Esa coerción que se instituye por mediación de una adhesión que el dominado no puede evitar otorgar al dominante (y, por tanto, a la dominación) cuándo sólo dispone para pensarlo y pensarse o, mejor aún, para pensar su relación con él, de instrumentos de conocimiento que comparte con él y que, al no ser más que la forma incorporada de la estructura de la relación de dominación, hacen que ésta se presente como natural”

De acuerdo a lo anterior los trabajadores se someten a la violencia simbólica cuando se asume mediante un *hábitus* para utilizar el lenguaje de Bourdieu, aquellas situaciones que vulneran derechos que violentan las buenas condiciones de trabajo, que deberían ser inalienables para el trabajador, abusos en la duración e intensidad de jornadas laborales, tratos despóticos, falta de seguridad social, incumplimientos de contratos, violencia verbal, discriminación, no reconocimiento del trabajo, entre otras.

Calderone (Ibíd) señala que el *hábitus* de acuerdo con Bourdieu, como sistema de disposiciones adquiridas como estructuras estructuradas y estructurantes, como sentido práctico, es un esquema de pensamiento incorporado en el recorrido de vida de los agentes que genera prácticas que se ajustan a esos esquemas.

Pero esto no es todo. Debemos socializar de parte a parte el análisis fenomenológico de la doxa como una aceptación incontestable de nuestro mundo cotidiano, no simplemente para establecer que no es universalmente válido para todos los sujetos percipientes y actuantes, sino también para descubrir que, cuando se reconoce en ciertas posiciones sociales, entre los dominados en particular, representa la forma más radical de aceptación del mundo, la forma más absoluta de conservadurismo. (Bourdieu y Wacquant 2005,120)

El conocimiento de sentido común o de sentido práctico, conlleva la apropiación de la dominación que opera a través de dispositivos o llamadas al orden, que están presentes a

la hora que se presentan las oportunidades de cambio, parafraseando a Marx (1869) podemos afirmar que el pensamiento de las generaciones muertas es el lastre que oprime el cerebro de los vivos, que cuando se disponen a cambiar el mundo, temerosos conjuran los espíritus del pasado.

Por tal razón, como afirma Calderone (2004, 8), “Es tarea de la ciencia el negar una denegación, aquella misma que por un acto de desconocimiento los agentes ponen en funcionamiento al encontrar el mundo como natural, y al considerar como cosas evidentes y eternas, construcciones históricamente cosificadas”.

En este sentido, la apropiación de esquemas y prácticas de dominación en el campo del trabajo, hacen que la violencia simbólica sea vista como algo natural y de sentido común, incluso, en ocasiones, es una práctica de difícil apreciación por parte de los agentes que han apropiado de la dominación. Resulta necesario ir más allá de lo aparentemente evidente, para esclarecer las situaciones que plantea la apropiación de los conceptos que tratan de explicar el mundo a través de construcciones cosificadas, como dice Calderone.

Entendemos que cuando un trabajador asume de antemano y sin cuestionarlo⁴³, que será rechazado en un trabajo debido a su edad o por ser mujer, homosexual, de piel morena, padecer obesidad, o tener algún tipo de enfermedad, es afectado por violencia simbólica.

Si en el trabajo se siente infravalorado, experimenta rechazo mediante situaciones de aislamiento o trato desigual y lo asume como algo normal, se ejerce sobre su persona violencia simbólica.

⁴³ Porque los “dispositivos o llamadas al orden” le indican que así es la vida, que esto no tiene compostura, que no tiene caso ni echar vueltas, que el mundo es así etcétera.

Si sus superiores en el trabajo, mediante gestos, ademanes, ironías, manifiestan desprecio, trato diferenciado o distinción, y esto se asume como natural por parte del trabajador existe violencia simbólica.

II.8 Conclusiones

Iniciamos el análisis del tema con el punto de vista de la economía, porque consideramos que el desempleo es el elemento estructural que desencadena la desafiliación, sin embargo, los hallazgos desde esta perspectiva limitan al umbral del problema de estudio. Esta tesis se enfoca en el viacrucis del desempleado, la primera caída es el rechazo laboral o discriminación negativa, luego pasa por la pérdida de los vínculos con el círculo del trabajo, el debilitamiento de los lazos familiares y, en algunos casos, llegan a la anomia y suicidio.

La teoría del capital humano y el marxismo son los enfoques económicos que hacen un acercamiento, parcial el primero y embrionario el segundo, aunque el keynesianismo y estructuralismo, identificados con el Estado de Bienestar, se orientan normativamente hacia la protección de los trabajadores. Por otra parte, el neoclásico y neoliberal tienen como prioridades otros intereses vinculados a la maximización de utilidades.

En esta búsqueda encontramos que la Sociología hace contribuciones importantes, con los conceptos vulnerabilidad, exclusión y desafiliación, privilegiamos el último porque ofrece más claridad conceptual que el de exclusión.

Reconocemos el aporte teórico de Merton sobre desventajas acumuladas, que Saraví (Op.cit) incorpora al concepto exclusión, y refieren el viacrucis de vulnerabilidad *in crescendo* del trabajador, sin final venturoso. El enfoque Saraví (Op.cit) permite enfatizar el recorrido por zonas de vulnerabilidad antes del quiebre que implica la exclusión.

Igual que con la desafiliación, aquí es relevante centrar la atención en los puntos de quiebre en trayectorias laborales y biográficas, situaciones de vulnerabilidad, presión laboral, despidos, problemas de salud, psicológicos, entre otros, que van acumulando presión hasta llegar a rupturas más drásticas sin posibilidad de retorno, como el aislamiento total, indigencia incapacidades físicas y/o mentales y suicidios.

El trabajo decente como estrategia de la OIT, es una visión menos deshumanizada del trabajo plantea la erradicación de formas extremas de explotación, discriminación, segregación y exclusión, rescatando algunos de los esquemas de protección al trabajo del estado de bienestar y algunos planteamientos nuevos encaminados a lograr una relación trabajo/capital menos desfavorable a los trabajadores.

Para nuestro análisis es un referente espejo que refleja, cumplimientos e incumplimientos, carencias y logros referidos a nuestro problema de estudio, en el mundo del trabajo y las biografías de los desafiados.

Finalmente, la perspectiva de la informalidad, nos ubica en un espacio de actividad muy utilizada por el desafiado, generalmente recurre al sector informal, para procurarse el sustento, al no poder acceder al trabajo formal.

De acuerdo a los referentes teóricos analizados, y lo hallazgos de la investigación de campo, es posible valorar hasta qué punto los diversos enfoques son pertinentes, si su cobertura lógica explica la realidad observada, también podemos proponer aspectos derivados de la investigación de campo, que pueden enriquecer la teoría, además su aplicación en estudios previos permiten comparar si los resultados son similares o difieren, de los que aquí registrados.

Capítulo III

Estudios relevantes de acercamiento al problema

El presente capítulo tiene como propósito, analizar y recoger los principales elementos referidos al estado de la cuestión, que nos permiten acercarnos al problema, y tener una idea de cómo se ha tratado en diferentes latitudes.

Es importante señalar que en Latinoamérica son casi inexistentes los estudios referidos específicamente a la discriminación laboral por edad y la desafiliación, excepción hecha de los que fue posible encontrar en nuestra búsqueda y a los que aquí se hace referencia. En Europa en razón del envejecimiento de la población, como un fenómeno ya histórico, existe más información, que coadyuva en la orientación de la investigación objeto de esta tesis.

III.1 Referentes internacionales

En el estudio realizado por Age Concern (2005) en Gran Bretaña se destaca la importancia de la discriminación laboral por edad como problema, de 1578 encuestas aplicadas, más del 29% de los entrevistados reportaron sufrir discriminación por edad y de 55 años en adelante, hubo casi el doble de casos de discriminación por edad.

Casi el 30% de la gente cree que hay más prejuicio contra la gente mayor que hace 5 años. Una tercera parte de la gente piensa que la transición demográfica hacia el envejecimiento de la población empeorará en términos de: nivel de vida, seguridad, salud, educación y trabajo. Una de cada tres respuestas arrojaron que arriba de los setenta años, la gente mayor, son vistos como incapaces e incompetentes.

En otro estudio realizado en Nueva Zelanda por Wilson y Kan (2006), tomando como fuente Statistics NZ (2004) sobre la edad, encontraron que un 44 por ciento de la población tiene más de 40 años, que para el año 2051 esta población se incrementará a 54 por ciento, y que de éstos, el 25 por ciento tendrá 65 años y más.

La participación de la fuerza de trabajo muestra tendencias similares, más notablemente entre la población de 65 años y más. Por ejemplo, la participación de la fuerza de trabajo para aquellos cuyas edades fluctúan entre 60 y 64 años, se incrementó 22.6 por ciento entre marzo de 1996 y marzo de 2006 (Ibíd.).

La estabilidad en el número de trabajadores mayores en la fuerza de trabajo ha sido acompañada por un incremento en la evidencia de discriminación tanto en Nueva Zelanda como a nivel internacional (Ibíd.), en el mismo estudio referido, citando a McGregor y Gray (2001, 2003), se señala que recientemente se han observado períodos de desempleo para trabajadores viejos y las percepciones de trabajadores y empleadores, de que la edad es la principal barrera de entrada para el empleo.

También refieren Wilson y Kan (2006) con Smith (2001), que internacionalmente destaca que la edad, percibida como estereotipo, distorsiona los mercados de trabajo y reduce la percepción sobre el empleo para trabajadores mayores, quienes son vistos como menos adaptables.

Como nación, sin embargo, Nueva Zelanda, tiene una completa participación de la fuerza de trabajo, y en la era de crisis de los jóvenes trabajadores, el despliegue de habilidades escasas y acumulación de capital de conocimiento, es central para el desarrollo social y económico (Op.cit.).

La discriminación con base en la edad, socava la productividad nacional, limita el crecimiento de las firmas y es indefendible en los campos ético, legal, social y económico (Op.cit.). Wilson y Kan (2006), citan a Campanelli (1990) y ponen de relieve que los supuestos de la discriminación son con mucho falsos, los trabajadores viejos no son menos adaptables, frecuentemente poseen un complejo capital intelectual, proveen un servicio más confiable a sus empleadores y tienen menos accidentes que sus más jóvenes y caros compañeros.

Según Lazo (2007), los datos del Institute of Electrical and Electronics Engineers-USA reflejan que los mayores de cincuenta años destacan por su potencial para aprender nuevas tareas, al constituir el grupo etario que más utiliza internet, señala que los trabajadores mayores presentan mejores registros de asistencia que sus contrapartes jóvenes. En relación a la flexibilidad y capacidad de adaptación, los mayores aceptan las nuevas líneas de acción, si son justificadamente razonables, lo mismo vale para los jóvenes.

Finalmente estamos de acuerdo con la aseveración de Lazo (Op.cit.) de que no obstante, las múltiples investigaciones realizadas respecto a lo referido en el párrafo anterior, los mitos y estereotipos para calificar de viejo a un trabajador, tienen una fuerte raigambre entre los empleadores que les impide superarlos.

Desde otra visión, de acuerdo con Wagland (2004) la teoría de la ruptura o retirada fue pensada para ser edadista, porque acepta acríticamente los estereotipos negativos del envejecimiento y los justifica. Esta teoría explica la condición del envejecimiento como un proceso de roles de adaptación y sugiere que el envejecimiento involucra gradual y progresivamente la retirada, por parte de individuos viejos, de roles sociales y obligaciones, ello aunado a una correspondiente baja de las expectativas que los otros tienen de ellos.

Este proceso de ruptura, supuestamente toma lugar en tres niveles: En el nivel económico, quedan fuera de roles en los cuales no tienen funciones efectivas y su lugar es tomado por jóvenes con el propósito de que la sociedad pueda trabajar eficientemente. En el nivel individual, las personas mayores pueden conservar sus energías llenando pocos roles menos demandantes. Y el nivel psicológico de ruptura, permite un ajuste emocional de preparación para la muerte. (Ibíd.)

En Argentina se realizó un estudio publicado en el libro *La edad como un determinante de la empleabilidad. El desempleo en los mayores de 45 años* (Dborkin, Díaz, Forteza 2011). Se trata de un análisis cuantitativo y cualitativo de la población desempleada e informal entre 45 y 70 años, forma parte del proyecto de investigación “Diagnóstico y recomendaciones de políticas públicas sobre población argentina de 45-70 años en situación de riesgo y vulnerabilidad”, llevado a cabo en conjunto entre la Asociación Civil Diagonal y el Programa de Protección Social de CIPPEC en Argentina. El objetivo es “Profundizar el análisis de los problemas sociales que afectan a esta población, a efecto de comprender los aspectos más críticos de su situación socio-laboral, cultural y familiar, así como los principales riesgos que enfrentan a futuro, dada las características del mercado laboral del país en la actualidad” (Dborkin, Díaz y Forteza 2011, 6).

Lo multidimensional de la problemática lleva a los participantes a establecer una caracterización con un abordaje que incorpora las metodologías cuantitativa y cualitativa. La primera incluye el análisis de información revelada por la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) llevada a cabo por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) relativa a los últimos trimestres de los años 2003 a 2009, la segunda, la realización de entrevistas en profundidad a especialistas y grupos focales.

En el análisis Dborin, Díaz y Forteza (2011) destacan la centralidad del trabajo, señalando que el lugar del individuo en el medio laboral es determinante, tanto de los ingresos la protección social la disposición de relaciones familiares así como la capacidad socializadora, y la autoestima. Es decir, del hecho de contar o no contar con un empleo dependen las condiciones de vida del individuo y su familia.

Estas autoras (Ibíd.), citando a Beccaria (2011), señalan que el trabajo es un referente fundamental en la estructuración de la vida del individuo que moldea la personalidad, la pérdida del empleo produce problemas de identidad y auto-boicot, ante la impotencia de reinsertarse en el mercado laboral, elevando la conflictividad familiar.

III.2 Un referente local

Existe la tesis doctoral de Mireya Scarone (2009) donde toca el tema del envejecimiento laboral en la maquila en Sonora, cuyos resultados parecen dar la razón a la teoría de la ruptura, señala que en la maquila la línea de inicio de vejez es a los 40 años y que la idea de envejecimiento se nutre de las exigencias de la producción y productividad.

Entre las características comunes asociadas a su noción de envejecimiento, se encuentran, la disminución de las habilidades físicas a partir de los 40 años que los lleva a considerarlos como lentos, la fatiga, el reconocimiento de ser desplazados por la fuerza de trabajo joven.

Las presiones del trabajo les significa sobre-esfuerzo en particular a los mayores de 60 años, su bajo rendimiento laboral provoca estados de inseguridad, las reubicaciones en otras áreas por bajo rendimiento les genera auto-desvalorización Scarone (Ibíd.). Según los hallazgos de Scarone (Ibíd.), podemos inferir que el envejecimiento laboral es una

construcción que se retroalimenta de las percepciones de empleados y directivos y que ello es motivo de discriminación y desafiliación.

La teoría referida como justificación del declive de facultades con la edad, presenta puntos débiles si la confrontamos con lo que arrojan los otros estudios ya señalados anteriormente; Wilson y Kan (2006) y Lazo (2007) además, no existe un consenso en cuanto a la edad de retiro o de rechazo laboral.

En los diferentes puntos de la geografía mundial, esta situación más bien responde a convencionalismos de los empresarios y *managers*, que van acortando o alargando tal edad de rechazo según la disponibilidad de la mano de obra y sus planes, de tal forma que en Europa, continente con población envejecida, la edad límite es mayor, mientras que en Latinoamérica donde se aprovecha el bono demográfico, la edad límite es menor, en algunos países de nuestro continente, la población podemos afirmar es laboralmente hablando, diez años más vieja que en Europa, ya que en CONAPRED (2012), se afirma que en México la edad de rechazo laboral es a partir de los 35 años.

Aun cuando por alguna razón de violencia simbólica, las bajas expectativas que se tienen de los trabajadores mayores, ellos mismos las asumen como propias llenando roles menos demandantes, esto es una generalización, ya que existen pruebas de que muchas personas continúan desempeñando roles dinámicos hasta muy avanzada edad como referimos en el párrafo siguiente.

En el estudio de Grijalva, Zúñiga y Zupo (2007) se destaca que la gran mayoría de las y los adultos mayores desempeña algún tipo de actividad, ya sea en el mercado laboral o en el ámbito doméstico, de acuerdo a esa información advertimos que el 84 por ciento de la

población en México realiza algún tipo de actividad, mientras que en este rubro a Sonora corresponde el 79 por ciento.

La referencia anterior hace alusión a la población envejecida con más de 60 años por lo que inferimos que la población activa con más de 35 o 40 años como señala Scarone (Op.cit.) rebasa con mucho las cifras referidas en el citado estudio, lo que fortalece nuestra aseveración de que la discriminación no tiene sustento factual.

III.3 Trayectorias laborales como referente empírico pertinente

Según Sandoval y Arellano (2005) las trayectorias laborales constituyen estudios que registran y analizan el recorrido de las personas por las posiciones que ocupan en los espacios de trabajo durante toda su vida o por un determinado período de tiempo, el objetivo es tener más precisión al registrar cambios en el devenir del mundo del trabajo, cuya impronta hoy, es la alta flexibilidad e incertidumbre.

Destacan además, que estos estudios se proponen analizar el recorrido de las personas en los diferentes empleos recabando de manera privilegiada los cambios sustantivos en sus condiciones de trabajo, calidad de empleos e ingresos, calificaciones y capacitaciones (Ibíd.).

Estos autores refieren que el componente histórico de una trayectoria laboral es una rica vertiente que ayuda a comprender las dimensiones psicosociales de los problemas asociados con la pobreza, la exclusión y/o el desempleo. Jiménez (2009,3) señala:

Si se incorporan la connotación y denotación, la trayectoria se define como el recorrido en los distintos puestos de trabajo y actividades profesionales que desarrollan los individuos, derivadas de la formación recibida y de la combinación de factores micro y macro sociales como los antecedentes familiares, las relaciones personales, el género, el momento social del egreso, el primer empleo, las

condiciones del mercado de trabajo que permiten explicar su movilidad social, económica y laboral.

Este autor destaca que los estudios sobre trayectorias, no pueden ser acotados por criterios definidos, en razón de la dependencia de diversos factores entre los que se cuentan el campo disciplinario, los propósitos del estudio y los sujetos, es decir, que los diseños de los instrumentos de recolección de información, deberán también responder a la especificidad de la investigación.

Teóricamente, estos estudios, también se orientan desde distintas perspectivas, a partir de enfoques multidisciplinarios, que permiten interpretaciones diversas de las situaciones que vive el individuo en el mercado de trabajo, entre las que se cuentan la psicológica, la sociológica, la económica, y la educativa (Ibíd.)

Henríquez y Uribe (2002), hacen hincapié en las valoraciones que subyacen en los estudios de trayectorias, de los cuales dependen los rasgos específicos de las posiciones en el trabajo que se registren y de los objetivos particulares que se persigan.

Con una carga estructuralista, la autora de la siguiente cita señala que las trayectorias laborales son “el resultado de la relativa dureza de las estructuras de segmentación del mercado de trabajo junto con un proceso de interpretación y evaluación por parte de los individuos de su situación y aprovechamiento de sus posibilidades para delinear estrategias futuras más o menos deseables” (Davalos 2001, 70).

En este mismo tenor pero con otro matiz, Henríquez y Uribe (2002), destacan que la fuerza de trabajo está en constante adaptación a estrategias empresariales y a una estructura con empleo más flexible y más precario con opciones de calidad y estabilidad pobres, pero aparejado a ello, señalan que otros autores explican la mayor rotación laboral en función de

una creciente valorización de la independencia en el trabajo que allana el camino a la opción de empleo por cuenta propia concluyendo.

“Hay aquí una actitud positiva hacia el cambio de aquéllas y aquéllos que, en lugar de sufrir la condición siempre provisoria que se les impone, intentan convertirla en el medio de su autoafirmación y de una vida más rica, libre y solidaria” (Ibíd. 2002,3)

No obstante lo anterior, en el estudio de Davolos (Op.cit.), podemos identificar algunos elementos que aportan orientaciones coadyuvantes en nuestro problema de investigación y que ilustran la aseveración del párrafo anterior en el sentido de las pérdidas y restricciones.

Este estudio refiere la reestructuración de la ex-empresa EN-Tel, una vez que se privatizó en Buenos Aires, Argentina en 1990, destaca la autora que el desencadenamiento del conflicto telefónico tuvo lugar “en el contexto de una firme decisión por parte del gobierno de llevar a cabo las reformas estructurales esenciales al modelo económico social que se estaba implementando, lo que sucede en un marco de fragmentación y desarticulación de las organizaciones sociales, incluyendo a las sindicales” (Op.cit.72).

Se pueden distinguir dos grandes vertientes de análisis que corresponden a la estructura y al sujeto respectivamente. Con respecto a la estructura identificada con la empresa, se presenta una actitud más o menos violenta a la hora de ejercer presión para lograr los ajustes requeridos en términos de recortes de personal, la estrategia de la empresa consistió en la intención de producir un recambio en el personal, junto con un proceso de ajuste y flexibilización. Con relación al sujeto y derivado de los resultados de las entrevistas aplicadas, se identificaron las vivencias y problemas que confrontaron los trabajadores de la empresa En-tel durante su proceso de privatización, destacando la

inexistencia de una salida colectiva a la presión que se ejercía para despedirlos Davolos (2001).

Por parte de la empresa se utilizaron dos tipos de tácticas, una dirigida a constituir un nuevo perfil de trabajador tendiente a borrar la historia previa del colectivo de trabajo, desmantelando la instancia sindical para debilitar su capacidad de negociación y participación en la gestión de la fuerza laboral, y otra, dirigida a la instrumentación de medidas inductivas para que los trabajadores se decidieran a tomar el retiro voluntario.

“El contexto coercitivo en el que se produjeron los retiros voluntarios permite redefinirlos como despidos encubiertos” (Davolos 2001, 75).

Esta estrategia se da en un marco de violencia gerencial, asociada a rumores, creando por parte de los nuevos directivos una situación tensa, asimismo, aunado a lo anterior, hay traslados de personal y cambios súbitos en el turno, los trabajadores perciben esta táctica como una forma de aceleración de la fragmentación al destruir los lazos añejos de confianza y afecto entre compañeros.

Otros mecanismos de hostigamiento fueron (Ibíd.), “el quite de trabajo” o congelamiento, a partir del no reconocimiento de la labor realizada, aperturas de juicios sumarios permanentes, citaciones individuales y amenazas, de que si no tomaban el retiro se irían sin indemnización alguna.

Las trayectorias laborales de este caso, apuntan también más allá del despido de la empresa, a situaciones de diversos órdenes e impactos en la vida de los trabajadores, por ejemplo, en el orden emocional se identifica el sufrimiento ocasionado por el retiro ya que el mismo puede atribuirse al choque entre aspiraciones futuras y una situación de trabajo que ignora y discrimina negativamente, en tanto que el objetivo es la desvinculación del

trabajador y su empleo. “Estas situaciones hicieron que muchos de los retiros voluntarios (despidos encubiertos) hoy sientan una aversión muy pronunciada con respecto a lo sucedido” (Ibíd. 2001, 79).

Un hallazgo importante de la investigación referida, fue la identificación de algunas enfermedades y cambios en la conformación de sus hogares. Se registraron siete casos de treinta, con problemas importantes de salud que van desde la aparición de úlceras, alta presión, llegando hasta el alcoholismo, la depresión y un intento de suicidio.

Pudo constatarse también que, y como consecuencia directamente vinculada a la situación del retiro de la empresa, algunos hogares sufrieron cambios en su estructura: hijos mayores que se fueron de sus casas, matrimonios que se separaron, individuos o grupos familiares que retornaron a la casa de sus padres o de algún otro familiar que poseía casa propia (Davolos 2001, 79).

Asimismo, más allá del retiro voluntario, las situaciones que se registraron en cuanto a la situación de los trabajadores, se encontró que el 40 por ciento estaba desocupado, el 30 por ciento trabajaba por cuenta propia, 3.3 por ciento era patrón y 6.6 por ciento se encontraba inactivo. Lo anterior habla del tamaño del problema (Op.cit.).

No obstante, la estadística no refleja otras situaciones que proporciona la dimensión cualitativa. El estudio también reflejó en el orden cualitativo que las percepciones pecuniarias recibidas como retiro voluntario en un principio diferencia trayectorias, pero al final de recorrido se homologan, es así que quienes recibieron altas indemnizaciones realizaron emprendimientos, pero al final quedaron fuera del mercado y quienes la recibieron bajas y por lo mismo, no pudieron realizar emprendimientos, también quedaron fuera del mercado laboral (Davolos, 2001).

Las trayectorias laborales aportan elementos muy importantes que puntualizan el proceso de desafiliación que es el concepto que orienta de manera general la presente tesis, en tanto que se considera un recorrido que inicia con la discriminación laboral por edad, pasando por el desempleo y algunas de sus consecuencias.

Sin embargo, en la revisión bibliográfica realizada no se encontraron estudios de trayectorias referidas al edadismo o discriminación laboral, tal vez porque, como lo señalan las autoras Henríquez y Uribe (2002), el enfoque de trayectorias ha sido insuficientemente explotado y aunque los diagnósticos por esta vía han logrado aprehender pérdidas importantes y restricciones de derechos, lo logrado es aún deficiente.

III.4 Conclusiones

La globalización y el neoliberalismo como binomio, han propiciado el advenimiento de las nuevas tecnologías, las empresas red, la deslocalización y el desmembramiento del estado de bienestar. Ello ha tenido como correlato una *depauperación absoluta y relativa* de los trabajadores y en general la precarización del mundo del trabajo (Ianni 1999).

En este contexto, las prácticas laborales discriminatorias han sido, entre otros instrumentos, utilizadas por las empresas para lograr los ajustes requeridos, con el propósito de recuperar la tasa de ganancia abatida en los últimos años de vigencia del modelo fordista de producción (Wallerstain 2010).

La escasa información disponible del estado de la cuestión, referido al tema de la discriminación laboral por edad y su relación con las trayectorias laborales, implica realizar un esfuerzo redoblado a la hora del diseño de los instrumentos metodológicos y a un minucioso ensayo de la prueba piloto, al no contar con antecedentes más específicos, que

los referidos. No obstante, consideramos que la orientación básica, está planteada en la redacción de los párrafos alusivos a los autores Davolos, Córdoba y Arellano, en lo que concierne a las trayectorias y biografías de los rechazados por el mercado laboral.

En razón de que este *viacrucis* afecta a los individuos desempleados y sus familias en lo económico y lo social, desde el punto de vista teórico y metodológico, el estudio deberá realizarse a partir de un enfoque multidisciplinario Jiménez (2009).

Por ello, se retoman las visiones de la economía, los planteamientos de la sociología y el derecho, cada disciplina aporta elementos importantes para el estudio y entendimiento del problema de investigación.

Capítulo IV

Los abordajes del problema, metodología y técnicas de investigación

IV.1 Una orientación heterodoxa

El abordaje metodológico está en función del problema de investigación. Más allá de las largas discusiones entre los enfoques cualitativo versus cuantitativo, decidimos utilizar de manera complementaria, las metodologías de investigación cuantitativa y cualitativa, debido a que la primera nos permite el acercamiento deductivo al problema, mediante instrumentos que aportan las teorías macro-estructurales, básicamente las referidas al empleo y desempleo.

Asimismo, con ayuda de la estadística es posible tener un acercamiento cuantitativo al problema, es decir, dimensionar, el tamaño del problema de las personas laboralmente envejecidas que son afectadas por el desempleo, la discriminación y la desafiliación. La metodología cualitativa, nos permite acceder a microcosmos y analizar los impactos de la desafiliación en los mundos de vida de las personas, para ello utilizamos entrevistas semiestructuradas que captan aspectos relativos a trayectorias y biografías.

De esta manera visualizamos la amplia relación dialéctica en la que estructura y sujeto influyen y conforman el problema de investigación. Sautu (2005, 24) destaca que “es posible articular y compatibilizar objetivos específicos que se corresponden con métodos asociados a las metodologías cuantitativa o cualitativa. Es decir, que la triangulación o combinación de metodologías es posible en el nivel de la construcción de los objetivos, la cual (sic) es una construcción teórica y se implementa en la selección de los métodos”.

En cuanto a la concepción dialéctica, Sautu (Ibíd.) señala, que si bien existe una dicotomía aparente entre las normas que rigen los estudios de lo macro-social y las que rigen los estudio micro, esta no es una rigidez insuperable, cada investigación es una creación que ofrece posibilidades de combinar elementos.

Ferrarotti (2007) asevera que la relación entre texto y contexto es interactuante y dialéctica, donde uno influye al otro y viceversa, justo la relación de la que nos hablaba Heráclito de Éfeso en su metáfora del río: Nadie se baña en el río dos veces porque todo cambia en el río y en el que se baña. Ferrarotti (Ibíd.) destaca además, que en esta relación no existe un orden de prioridad, que el marco en el que se desarrolla la historia de vida puede influir en el agente histórico, positiva o negativamente.

IV.2 Estructuralismo vs individualismo

El viejo dilema de las Ciencias Sociales entre sujeto y estructura, ha tomado diferentes connotaciones a lo largo de décadas de debate, existen varias respuestas a la pregunta que plantea Beltrán (2005, 251) “¿Somos actores que consciente o creativamente transformamos las estructuras sociales o por el contrario nuestras acciones son en gran parte el resultado de fuerzas anónimas que escapan a nuestro control?”

Las respuestas teóricas van desde un individualismo que prima el concepto de acción, que parte de las voluntades individuales cuya suma da lugar a la estructura social, hasta los planteamientos que privilegian las estructuras como fuerzas sociales que constriñen la acción humana; a los primeros se les denomina accionalistas, individualistas, subjetivistas o voluntaristas, a los segundos se les conoce como colectivistas, sistémicos, holistas o estructuralistas (Beltrán Ibíd).

Desde mediados de los cincuenta hasta comienzos de los setenta, el estructuralismo francés realiza una revisión profunda de las ciencias sociales y una crítica radical del sujeto (Gutiérrez 2002), según este autor “Ferdinand de Saussure fue el padre proclamado del estructuralismo [...]. Para realizar su estudio del lenguaje como sistema formal de signos [...] tuvo que descartar la figura del sujeto hablante, porque consideró el habla como mera operación del sistema de la lengua por parte de los hablantes” (Ibíd., 2002, 127).

Refiere que Levi Strauss rechazó la visión antropocéntrica construyendo una antro-po-lógica de la mente humana, una antropología sin antropos central. Foucault, mediante su analítica del poder también privilegió el pensamiento estructuralista.

Gutiérrez (Op.cit.) afirma que mediante, “dispositivos disciplinarios, el poder ha logrado controlar la libertad de los sujetos [...]. El sujeto moderno no es, por lo tanto, la creación idílica del humanismo, ni el gentil Gólem de la ética de los derechos humanos, sino el efecto inestable de la aplicación de técnicas de poder, control y dominación sobre los individuos y los grupos” (Op.cit. 129).

Para romper con el sujeto fue un acto estratégico del estructuralismo francés que las disciplinas sociales se plantearon, para homologarse con las ciencias naturales, con una orientación definida a abandonar la filosofía de la experiencia, el sentido y el sujeto del *clan Sartre / Merleau-Ponty*. Este autor (Op.cit.) afirma que Saussure, se erige en el ícono del estructuralismo francés con un programa metodológico elevado a la categoría de ciencia, el cual abordaría la realidad social como sistemas relacionales de signos.

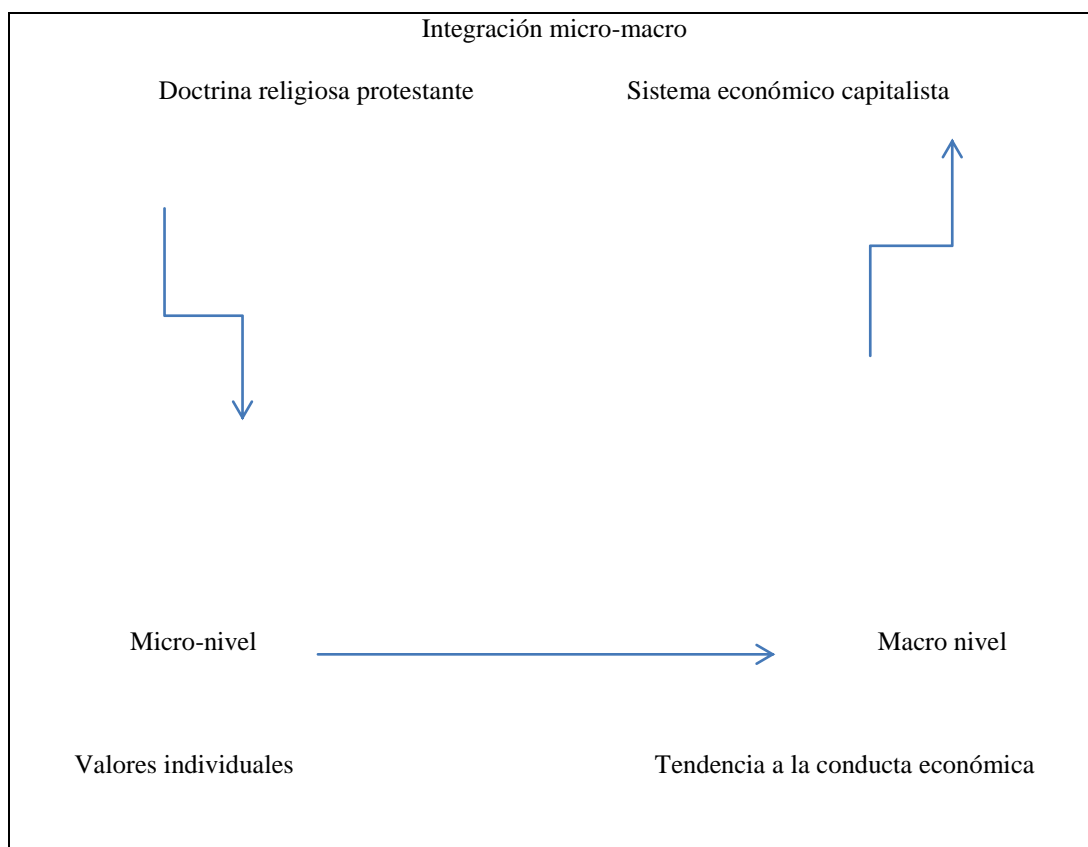
Antes del auge del estructuralismo francés, en 1937 en el contexto del pensamiento individualista, emerge el interaccionismo simbólico, denominado así por Blumer, esta

forma de ver el mundo social destaca la auto-reflexividad y la interacción simbólica como sustratos del quehacer humano (Taylor y Bogdan, 1994).

Con el retorno del actor en la literatura sociológica, al principio siguen primando las posturas polares micro y macro, estructura-agente, pero poco a poco se van atenuando las diferencias y pasan a posiciones más conciliadoras como el modelo de Coleman (figura 2).

Figura 2

Modelo integrado de Coleman



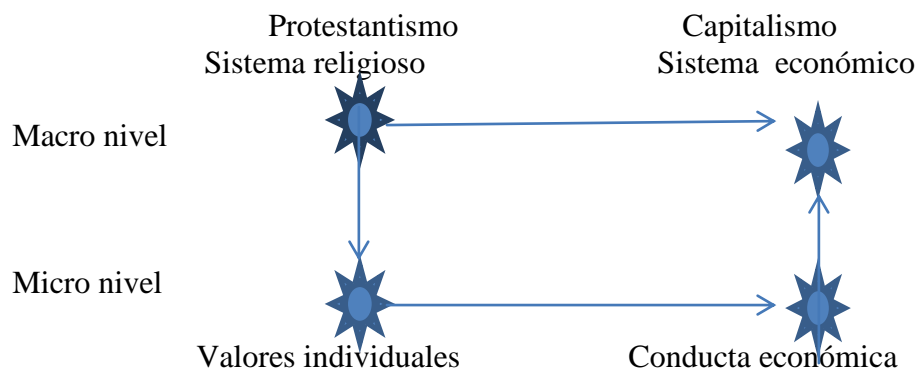
Fuente: Ritzer (1997,469)

Ritzer (1999) destaca que el modelo de Coleman visualiza el curso de la acción en un sentido, sin la retroalimentación que se advierte en otros modelos como el que se incluye en la figura 3. Aunque en Coleman se advierte un esfuerzo por integrar lo micro y lo macro, como se observa en el modelo anterior, Ritzer (Ibíd.) señala que el mismo Coleman reconoce que es un individualista y que tiene una orientación hacia la elección racional, y que esta propuesta viene de la economía, ya que según Coleman los actores eligen acciones que maximizan sus utilidades o la satisfacción de sus necesidades o deseos.

El modelo de Liska de la figura 3, a diferencia del anterior, ilustra una interacción de lo micro a lo macro y de lo macro a lo micro.

Figura 3

Modelo de Liska



Fuente: Ritzer (1997,470)

El trabajo de Liska critica tanto a los sociólogos que se centran en el nivel macro, como a los que se enfocan en el micro:

Los que se centran en el nivel macro han tendido a ignorar la agregación por parecerles demasiado individualista y no reflejar las propiedades emergentes de los factores estructurales o globales. Los que se centran en el nivel micro han tendido a usar los factores micro y a ignorar los factores contextuales. Liska concluye que los macro-teóricos deberían tener más en cuenta la agregación y los micro-teóricos considerar más los factores contextuales (Ritzer 1997, 470)

Aun cuando Ritzer destaca lo anterior observamos que el inicio y la dirección del proceso del modelo de Liska, tiene un origen en la subjetividad, en el ámbito de la ética del capitalismo.

La cita anterior, coincide con nuestra visión, de que el enfoque de la investigación de campo debe partir de la comprensión de la dialéctica inmanente al proceso relacional entre estructura y sujeto, lo micro y lo macro, es decir, de la existencia del nexo dinámico entre ambos, mediante el cual, se influyen recíprocamente el uno al otro.

Es importante señalar que nuestro punto de vista no implica el reconocimiento indiscutible de la capacidad de un sujeto omnisciente y totalmente racional, sino más bien un sujeto con ciertos condicionamientos de la estructura, que puede ser capaz de reflexionar y orientar cursos de acción tendientes a modificar el *statu quo*, reconocemos que el sujeto puede influir en la estructura, pero también, que éste es influido por ella.

IV.3 La investigación de campo

El enfoque metodológico de la investigación de campo es cualitativo, elegimos esta vía para poder reconstruir y analizar el proceso de desafiliación del trabajador, es imposible

explorar estos ámbitos con la metodología y técnicas cuantitativas, por ejemplo, las situaciones de angustia en un entorno laboral tenso, previo a retiros voluntarios, ajustes de nómina y vivencias, solo es posible conocerlas con técnicas cualitativas, también la riqueza documental de los relatos y las situaciones de relegamiento o postergación y desafiliación derivadas del desempleo. Se hizo el análisis de la información y la exposición de los resultados con base en los temas y subtemas de cada una de las categorías y sub-categorías utilizadas para investigar y analizar el proceso de discriminación-desafiliación-exclusión por envejecimiento laboral, tema central de esta tesis.

También se presentan los resultados de cinco entrevistas, dos de ellas aplicadas a ejecutivos de empresas comerciales y tres a gerentes de empresas industriales, lo anterior, con el fin de conocer cuáles son las características que demandan los empleadores de los trabajadores y conocer sus necesidades, en cuanto a la calidad de la mano de obra y las edades que prefieren.

En el aspecto procesual y dinámico, la desafiliación, como concepto, se articula con el de trayectoria laboral, inscrita en una biografía, en una historia de vida. La historia de vida, más allá de la vida del narrador y de conocer a la persona que narra, coadyuva al conocimiento de los contextos y hace que emerja lo oculto (Chárriez 2012).

Es en el sentido referido en el párrafo anterior, que valoramos la aportación a nuestro tema del enfoque cualitativo en los aspectos más humanos y sociales de la problemática que confronta el trabajador desafiado.

IV.4 Trayectorias laborales

Las trayectorias laborales son una poderosa herramienta para la investigación cualitativa, permiten profundizar en el conocimiento de las vivencias los trabajadores y ex trabajadores, penetrar en sus mundos de vida a través del análisis interpretativo de sus relatos.

Las trayectorias laborales en el contexto de las vidas de los empleados y desempleados, son una parte muy importante del relato, pues es el trabajo un elemento articulador de la vida del trabajador, que permite al individuo y a las personas que dependen de él, tener relativa seguridad como afirma Castel (2000).

Por otra parte, el enfoque de las trayectorias, nos permite conocer el ámbito laboral más allá del recorrido por escalafones, en las dimensiones humanas de la formación y vivencia de los trabajadores en las empresas. Asimismo, es fuente de información de las condiciones y el ambiente laboral, que como vivencia experimentó el sujeto investigado. A mayor detalle, las trayectorias reflejan también la correspondencia o no correspondencia entre escolaridad, calificación, y puestos de trabajo.

Más allá del ámbito del trabajo y de la trayectoria laboral propiamente dicha, existe también una historia que contar en el mundo del desafiado, que tiene que ver con el ámbito de la sobrevivencia, que marca también una trayectoria, más relacionada con el mundo de la vida, que nos habla de vicisitudes y sueños rotos, pero también de anhelos y esperanza, lo que indagamos mediante las entrevistas que aplicamos.

IV.5 Coherencia entre objetivos específicos y metodología

Respecto al primer objetivo de esta tesis, dimensionar cuantitativamente la desocupación de grupos etarios que los empresarios y ejecutivos de las empresas consideran mayores y

analizar las percepciones y criterios de estos patrones y gerentes, que adoptan en sus empresas cuando aplican políticas de rechazo de trabajadores en razón de su edad.

En el plano cuantitativo, se realizó un análisis de las tasas de desempleo por edad que coadyuva al acercamiento y la delimitación del problema, asimismo, se realizaron entrevistas semi-estructuradas a gerentes de empresas, para conocer con precisión, cuál es la edad de rechazo o quiebre laboral más recurrente y cuáles son las motivaciones que impelen hacia la discriminación negativa de estas personas en el ámbito laboral.

Para desarrollar el segundo objetivo de esta tesis que es interpretar reflexivamente, las percepciones de los afectados, en razón de sus trayectorias laborales y sus experiencias vitales del proceso de desafiliación e identificar las principales consecuencias de orden económico social y familiar de la desafiliación de los trabajadores.

Se realizaron entrevistas semi-estructuradas a trabajadores desafiados, con el objetivo de conocer las trayectorias laborales, así como las experiencias que confrontan los rechazados laboralmente en razón de su envejecimiento laboral en Hermosillo Sonora.

El tercer objetivo fue desarrollar y proponer líneas de política pública que incluyan aspectos como, la promoción de los talentos de las personas excluidas o desafiadas, capacitación o reinserción en áreas afines a sus competencias para subsanar la problemática y proponer, legislar leyes y reglamentos específicos aplicables en contra de la discriminación laboral, la desafiliación y la exclusión en función de los hallazgos de esta investigación.

Este tercer objetivo cumple con el logro de los dos anteriores mediante el conocimiento que arroja la investigación y los argumentos que de ella se derivan y que coadyuvan a la solución de la problemática analizada.

IV.6 Instrumento y técnicas de investigación

Coincidimos con Hernández, Fernández y Baptista (2006) quienes afirman que solemos confundir instrumento con técnicas de investigación, el primero es el propio investigador, mientras que las técnicas son la observación participante y no participante las entrevistas, grupos focales etcétera.

En este sentido partimos de que el instrumento es la parte viviente mientras que las técnicas son el elemento coadyuvante para dar orden y coherencia a la investigación. Como afirma Krauze (1995, 27) “Uno de los aspectos más importantes de la investigación cualitativa es el hecho práctico que el investigador se constituye en el instrumento principal de recolección y análisis de datos. Esto conlleva, que se le adscriban o exijan una serie de características a él y a su acción (sic)”.

Consideramos que una investigación sin un instrumento sensible, se convierte en una investigación fría, de manual, pero también se corre el riesgo de perder foco en la investigación si el instrumento no se afina y se deja llevar por la corriente apasionada del relato. Por ello es importante mantener el equilibrio entre instrumento templado y técnicas.

Ferrarotti (Op. Cit.), señala que existe una confrontación entre investigador e investigado en la que el capital privado cultural del investigador pugna por imponerse en una relación de poder, es necesario renunciar a esta actitud para entrar en cabal sintonía con el entrevistado que se permita una relación entre iguales, esto es parte fundamental de la afinación del instrumento a la que aludíamos.

IV.7 Entrevista semi-estructurada

La entrevista semi-estructurada es la técnica elegida para el trabajo de campo, la entrevista cualitativa se realiza “con el objetivo característico de conocer la individualidad de la persona entrevistada y ver el mundo con sus ojos” (Corbetta, 2007, 344).

Se realizaron dos tipos de entrevista, una enfocada a obtener información por el lado del trabajador desafiado y otra de los oferentes de empleo. Para ello, se diseñaron dos guías generales de las entrevistas, es pertinente aclarar, que se utilizaron estas guías en una primera etapa de la investigación de campo, posteriormente se hicieron cambios o adecuaciones derivados del proceso de entrevistas y del procesamiento de la información.

Para estructurar las entrevistas a trabajadores desafiados, se consideraron las trayectorias laborales que captan el desempeño de los trabajadores en los diferentes empleos realizados, la movilidad laboral, capacitación, sus relaciones obrero-patronales formales, sus relaciones con las organizaciones gremiales, y de convivencia al interior de los centros de trabajo, así como aspectos legales como contratos y despidos sin soslayar los relativos a la agencia colectiva e individual.

Asimismo, se incluyen preguntas tendientes a indagar sobre los procesos de discriminación, desafiación y exclusión, de acuerdo a las formulaciones teóricas que orientan esta tesis, en este sentido se indagaron aspectos relacionados con la pérdida de lazos económicos, empleo formal, informal, pérdidas en el plano de la protección social, salud, adicciones y redes de apoyo.

En lo que concierne a las entrevistas de los empleadores se incluyeron aspectos relativos a los perfiles de los trabajadores, con especial énfasis, en la edad, género y calificaciones requeridas por área operativa y administrativa.

La entrevista es por su naturaleza abierta y flexible, un rico filón para la creación de conocimiento, toda vez que algunas categorías emergen en el proceso mismo de investigación de manera inductiva, por ello la cuasi-estructura de la entrevista propuesta es solo la guía que ordena la investigación sin obstaculizar la frescura y espontaneidad del relato, no es limitante, por tanto, de las nuevas aportaciones derivadas del mismo.

IV.8 Muestreo

El criterio fundamental del muestreo, obedece a la inflexión que representa el rechazo laboral por edad observado en México que es de 35 años en adelante, la edad en la que el mercado dicta que el trabajador ha envejecido laboralmente. También, se consideró la muestra en función de la información que nos brinda el INEGI referida a la afectación de ocupación sectorial, es decir, consideramos entrevistar a personas que hubiesen laborado en aquellos sub-sectores que se vieron más afectados en la coyuntura de la baja de empleos que se registró en 2009 respecto a 2008 siendo éstos, la manufactura, industria de la construcción y el comercio ver cuadros 1 y 2 del anexo III.

La muestra y la guía para la entrevista, se formularon tomando en consideración dos criterios, edad y condición de ocupación, también fue útil la información empírica relativa a la revisión de algunas investigaciones relacionadas con el tema, para la muestra se consideraron personas mayores a treinta y cinco años que hubiesen estado ocupadas en industria, comercio y servicios, para estructurar la guía de la entrevista, se consideraron algunos aspectos de la investigación de Davolos sobre todo en lo que concierne a trayectorias, ambiente laboral y sindical. Algunos criterios teóricos como los relativos a discriminación y desafiliación también fueron considerados.

La técnica de acceso a los informantes es la denominada bola de nieve, que supone acceder a los informantes mediante la selección de un pequeño grupo, que una vez establecida la confianza necesaria, nos presentan a otros informantes (Taylor y Bogdan1994), y así sucesivamente, hasta obtener la saturación de respuestas necesaria y suficiente para validar la información.

IV.9 Prueba piloto

Para realizar la prueba piloto de la entrevista a “desafiliados” encontramos la dificultad de contar con porteros idóneos, que nos introdujeran con los candidatos adecuados, es decir, personas mayores de 35 años, desempleados o con empleos informales, también encontramos escasa cooperación para la realización las entrevistas, ya que la mayoría otorga prioridad a las actividades que tienen que ver con su supervivencia.

Con algunos sostuvimos dos y tres pláticas previas a la realización de la entrevista, por la reticencia detectada, en otros, fue imposible concretar la entrevista, ya sea porque no acudieron al lugar de la cita o porque no volvieron a contestar llamadas telefónicas.

En esta etapa, la técnica de bola de nieve funcionó parcialmente, pues se cortaba al segundo y tercer entrevistado, por lo que se buscaron porteros alternativos.

En las tres primeras entrevistas, identificamos algunas limitaciones de las preguntas originales, sobre todo en la discriminación por edad, subsanamos esta carencia e incorporamos las preguntas adicionales a la guía, en la discriminación como barrera a la entrada en los trabajos formales.

IV.10 Recopilación, tabulación de información y presentación de resultados

La recopilación de información se realizó con entrevistas grabadas en equipo Tablet de Samsung, con buena resolución de audio, al principio se tuvieron fallas en la captura, pausas prolongadas entre preguntas, mismas que se fueron corrigiendo con la práctica, se capturo la información en formatos que permitieron tener una visión horizontal y vertical de los datos de los informante para posteriormente, analizar e interpretar la información.

El grueso de las entrevistas fueron realizadas en base a la técnica bola de nieve, incluyendo a tres o cuatro entrevistados como máximo. Al principio acudimos a realizar entrevistas a fraccionamientos cercanos a algunas fuentes de trabajo como el parque industrial de Hermosillo, estos fueron, Nuevo Hermosillo y Altares.

Iniciamos el procedimiento casa por casa, pero, ante la escasa respuesta de los informantes, acudimos a lugares de reunión donde acuden desempleados o subempleados, concentración de taxis, y un centro comercial, después acudimos a abarrotes, el mercado municipal y la plaza Juárez donde también se reúnen los informantes potenciales.

Es importante destacar que para realizar las entrevistas, el lugar idóneo es donde las distracciones sean minimizadas, no es buena estrategia, realizarlas en lugares donde el entrevistado pueda ser interrumpido, como el lugar donde realiza alguna actividad informal, taller o lugar de compra venta, aunque a veces es la única alternativa para realizarla.

Las mejores entrevistas que logramos fueron en cafés y casas particulares, donde no había interrupciones, aunque en algunos casos se presentaron, sobre todo donde viven niños que interrumpían las entrevistas. Lo óptimo es realizar las entrevistas donde sea posible estar apartados de los ruidos en razón de que las entrevistas son grabadas.

Las entrevistas con ejecutivos de empresas no presentaron complicación, en todas y cada una de ellas se agendaron citas previas y se realizaron en tiempo y forma.

La presentación de resultados según Corbbeta (2007, 367) “Se realiza en forma de narración, utilizando a menudo la mismas palabras de los entrevistados, para no alterar el material recopilado [...]. El procedimiento para la presentación de resultados es el siguiente se expone un razonamiento, y para apoyarlo se reproduce un fragmento de la entrevista”.

Se sigue la propuesta de Corbbeta, se realiza la narrativa agrupando las respuestas de los informantes en categorías y sub-categorías, destacando en la interpretación de las entrevistas, no solo la narrativa *per-sé*, sino las actitudes de los entrevistados, el ánimo o desánimo en las respuestas, así como los matices en las afirmaciones o negaciones.

En algunos casos, se identificaron comportamientos similares lo que hizo posible realizar algunas homologaciones interpretativas, pero en algunos casos, las respuestas eran únicas atendiendo a la especificidad de las circunstancias que caracterizaron a cada uno de los entrevistados, en razón de ello también se realizaron interpretaciones singulares.

IV.11 Elementos relacionados con la ética de investigación

En toda investigación la ética es un elemento toral, y en el marco de la investigación cualitativa es un condición obligada en tanto compromiso humanista, al respecto Burgos (2009,218) destaca cuatro principios éticos: “respeto por las personas, beneficencia, justicia y participación voluntaria”

El desarrollo exitoso de la investigación depende en gran medida del cumplimiento de estos principios, la participación voluntaria depende de la confianza, que a su vez depende del respeto, el beneficio y la justicia que conlleva la ética propuesta, esta autora

indica que la confianza es el elemento que permitirá que las personas puedan fluir libremente al proporcionar la información, destaca que es importante mantener informado al sujeto investigado del resultado y los análisis que se deriven de la información obtenida.

La confidencialidad de la información es parte importante de la ética de la investigación cualitativa, el sujeto debe estar completamente seguro de ello, lo más usual en la investigación cualitativa es utilizar seudónimos de los informantes para mantener el anonimato y protegerlos en su integridad física y/o emocional, como se hizo en la presente investigación.

Capítulo V

Trayectorias laborales y desafiliación en ex-trabajadores de la industria y comercio, y perspectiva empresarial sobre la mano de obra en Hermosillo, Sonora

V.1 Introducción

En este capítulo presentamos la interpretación de las veinticinco entrevistas que realizamos a igual número de informantes entre octubre de 2014 y mayo de 2015. Partimos de la idea de que la desafiliación es el proceso intermedio en un entramado mucho más amplio que inicia con la discriminación y culmina con la exclusión social. La discriminación, es el inicio del recorrido por la desafiliación, es la antesala del desempleo, es el detonante de una marcha forzada, con escasos retornos hacia una serie de fracturas, que acumulativamente van minando la resistencia de los sujetos, y que culminan con la exclusión, un estado límite al que no se desea llegar porque implica estar fuera, la postergación final.

Los veinticinco informantes son personas cuyas edades fluctúan entre 35 y 61 años, ocho son mujeres y diecisiete son varones, en las primeras el nivel mínimo de estudios es la secundaria y el máximo la universidad, mientras que en los hombres el nivel mínimo es de primaria y el máximo también la universidad.

En primer término, se incluye el tema de las capacidades adquiridas de los trabajadores con la interpretación de un cuadro que contiene los datos básicos de los informantes, referidos a las capacidades adquiridas y la forma de obtención de ingresos así como su nivel de escolaridad.

Seguidamente se presenta el esquema ampliado de la desafiliación como resultado de la integración del esquema teórico original con las aportaciones que inductivamente se hicieron mediante el trabajo de campo.

Como tercer tema, destacamos los resultados sobre la movilidad laboral a partir de las trayectorias laborales de los sujetos. Incluimos en el análisis el nivel educativo, la existencia o ausencia de contrato laboral, las promociones que recibieron y las razones de éstas.

El cuarto tema es el de la agencia de los actores, es decir, la capacidad de éstos para resistir los condicionantes estructurales en el ámbito del trabajo formal, en los trabajos que reportan haber tenido en su trayectoria.

Después, analizamos la violencia simbólica a partir del relato de los informantes en los diferentes empleos de cada uno.

La desafiliación en sus diferentes modalidades se presenta como la parte medular del análisis, en el apartado correspondiente, exponemos los hallazgos sobre la desafiliación resistida en sus dos variantes, débil y fuerte, y la desafiliación consumada.

El tema de la salud y la cobertura de servicios de los entrevistados se abordan también como punto importante de la vulnerabilidad que confrontan en su existencia los desafiados. Asimismo, se desarrolla el tema de perspectiva laboral de los informantes, para conocer cuáles son sus valoraciones y expectativas respecto al mercado de trabajo.

Finalmente, se incluye un apartado para analizar la percepción de los gerentes de empresas, en cuanto a sus necesidades de personal con énfasis en la edad, que complementa el análisis de los casos de desafiliación con el punto de vista de los contratantes.

Para concluir este capítulo presentamos las conclusiones, con los hallazgos medulares de esta investigación.

V.2 Utilización y sub-utilización de las capacidades adquiridas

Las capacidades adquiridas durante las trayectorias laborales constituyen, en un importante número de casos, un activo significativo para las personas que han sido rechazadas por el mercado de trabajo formal, gracias a dichas capacidades pueden sobrevivir al principio del proceso de desafiliación, pueden resistir y eventualmente hacen la diferencia entre conservarse como desafiliado en resistencia o pasar a ser un desafiliado consumado.

En el cuadro 1 resumimos las capacidades de los entrevistados y la vía que utilizan para obtener sus ingresos. Esta confrontación nos permite visualizar que las capacidades adquiridas en el contexto del empleo formal registrado en las trayectorias laborales en muchos casos no coinciden con la forma actual de obtener ingresos, es decir, que existe una subutilización de esas capacidades.

Mon, es una persona desafiada que padece discapacidad en sus extremidades inferiores, están semiparalizadas, al mismo tiempo cuenta con gran capacidad y empeño, gracias a ello resiste el proceso de desafiliación, ejerce en la informalidad el oficio de soldador y contratista de obra, que le permite llevar diariamente el sustento a su hogar.

Cuadro 1

Datos básicos de los informantes

Entrevista	Edad	Sexo	Seudónimo	Escolaridad	Capacidad adquirida	Obtención de ingresos
1	35	M	Toño	Secundaria	Chofer de patio (industrial.)	Informalidad varias
2	46	M	Rafa	Secundaria completa	Chofer	Incapacitado
3	39	M	Julio	Secundaria completa.	Mantenimiento industrial	Informalidad varias
4	50	M	Vaquero	Secundaria completa	Mecánica	Mecánico por cuenta propia
5	40	M	Chavira	Lic. sistemas. C. trunca	Chef	Informalidad varias
6	60	M	Mon	Secundaria	Soldadura industrial	Informalidad
7	46	M	Chore	Secundaria	Office-boy	Informalidad varias
8	54	M	Deme	Primaria	Soldadura industrial	Soldadura
9	46	F	Mina	Secundaria comercio	Venta de productos de limpieza)	Venta informal
10	54	M	Güero	Primaria	Carrocería, pintura	informal
11	58	M	Becerro	Secundaria	Construcción	Albañil
12	47	F	Clara	Secundaria artesanía	Ventas	Producción de artesanías

13	41	M	Perico	Prepa incompleta.	Administración de bodega.	Bolero
14	47	F	Rosa	Universidad incompleta.	Manejo de nómina	Venta de inmuebles.
15	38	M	Loro	Secundaria Electricista.	Electricidad	Bolero
16	44	F	Mary	Preparatoria	Asesoría telefónicas	venta de ropa
17	39	M	Kiki	Técnico en administración	Habilidades administrativas	Informalidad varias
18	40	M	Julio II	Secundaria	Pintor	Pintor
19	38	F	Güera	Secundaria	Ventas	Desempleada
20	44	M	Fuji	Primaria	Obrero industrial	Informalidad
21	55	M	Gordo	Secundaria	Soldadura Industrial	Soldador inf.
22	53	M	Frank	Primaria.	Manejo materiales	Informalidad
23	61	F	Carmina	Sociología Enfermería.	Enfermería	Informalidad varias
24	41	F	Iveth	Preparatoria	E. comercial	Desempleada
25	39	F	Dignorah	Asistente educativo.	Empleada servicios	Desempleada.

Fuente: Elaboración propia con base en entrevistas. Hermosillo, octubre 2014 a mayo 2015.

A Deme lo ubicamos en una situación de desafiliación resistida fuerte, quien ha logrado sacar adelante a su familia, trabajando también como soldador en el mercado informal.

Gordo fue capacitado en soldadura industrial, actividad que aún realiza comercialmente en la informalidad, tiene su taller en el patio de una vivienda y trabaja a domicilio en los lugares donde le llaman. Con esta actividad contribuye a la manutención de su familia.

Mina, hoy realiza una actividad informal, se dedica a la venta callejera de este tipo de artículos con la que contribuye a la manutención de la familia esta actividad la desempeña desde que cerró la empresa de venta de artículos de limpieza en la que se empleaba y donde aprendió el oficio de vendedora.

A pesar de que Güero es un desafiado consumado aún realiza eventualmente trabajos de carrocería, oficio que aprendió en su trayectoria laboral.

Becerro no tiene familia que mantener y se sostiene a sí mismo mediante la realización de trabajos de albañilería.

Julio II aprendió en sus empleos anteriores el oficio de pintor y aplicador de texturas, aún realiza este tipo de trabajos, por su cuenta, para contribuir a la manutención familiar.

Dentro de las actividades que Carmina registró en sus trayectorias laborales, se encuentra la enfermería, misma que ahora ejerce en la informalidad para subsistir, cabe señalar que Carmina es una profesionista capacitada que ejerció la enfermería en su rango más alto, según nos informa “Como todavía no me titulaba, llegué como cierre de enfermera, posteriormente me titulé y ya ocupé el puesto de enfermera general. En ese tiempo era lo máximo de la enfermería. Ya después llegué a ser especialista, jefe de piso”.

El común denominador de todos los casos anteriores es que las nuevas actividades que realizan, aun cuando son similares a las realizadas en el pasado y mediante ellas,

pueden resistir la desafiliación, son infravaloradas por los propios sujetos en esta nueva condición de actividad económica informal.

Por ejemplo, quienes aprendieron el oficio de soldador ya no lo desempeñan con el profesionalismo que lo hacían cuando trabajaban bajo normas y controles de calidad industrial, sino que ahora lo hacen con laxitud, se amparan en el trabajo informal, en la misma situación se encuentran quienes trabajan en las ventas o quien cuida enfermos. La experiencia acumulada y las capacidades adquiridas transitan a otra dimensión y terminan en una subutilización de capacidades e infravaloración del trabajo.

Para los menos afortunados, que no pueden ejercer las capacidades adquiridas en su devenir como trabajadores o estudiantes, la situación es peor, ya que además de que existe la subutilización de capacidades pues realizan actividades que no corresponden a su competencia, son también afectados emocionalmente por la permanente frustración de sentirse rechazados del empleo formal, a pesar de estar capacitados para realizarlo, y más aún, para aquellos que ya demostraron su competencia durante años.

V.3 Modelo ampliado del proceso de desafiliación

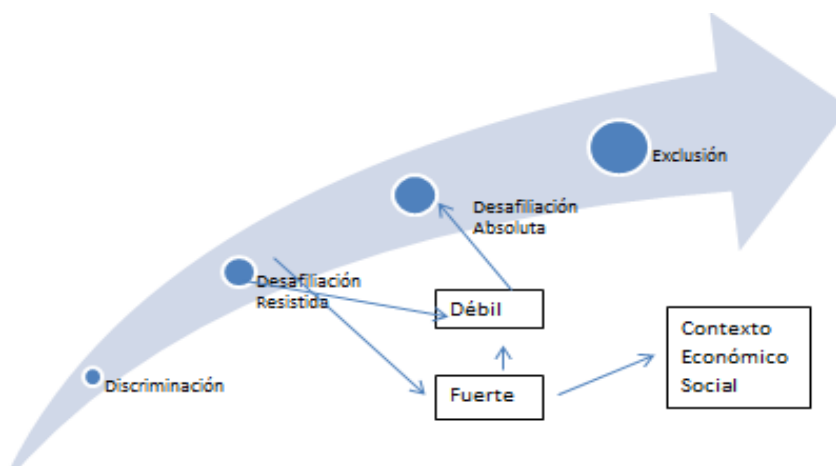
La investigación de campo nos llevó a plantear la necesidad de incorporar dos sub-categorías emergentes adicionales al esquema anterior, la desafiliación resistida débil y la desafiliación resistida fuerte debido a que el proceso de desafiliación observado, difería del planteamiento teórico de Castel y de Espíndola en el sentido de que se identificaron situaciones particulares que el concepto de desafiliación resistida no alcanza a explicar.

Así, incorporamos las sub-categorías referidas, entendiendo por desafiliación resistida débil aquella desafiliación referida a “situaciones en las que al menos en edu-

cación y/o trabajo, se registra ausencia de logro y o ausencia de adhesión, pero sigue habiendo adhesión a las normas básicas de convivencia social” como señala Espíndola (Op.cit.) pero con un carácter precario que puede estar referido a la ausencia de redes de apoyo, desintegración familiar, baja autoestima y conformismo. La desafiliación resistida fuerte, está relacionada con una buena actitud para enfrentar problemas, apoyos familiares, redes de amigos y deseos de revertir su situación, mediante la reincorporación al trabajo formal. La figura 4, reproduce el esquema.

Figura 4

Modelo ampliado de discriminación, desafiliación y exclusión



Fuente: Elaboración propia

La desafiliación resistida fuerte, puede devenir débil o bien puede presentar casos de reversión del proceso, si las condiciones se presentan favorables para un regreso al trabajo formal o para situaciones de iniciativa empresarial, esto quedaría como una hipótesis para futuros trabajos a desarrollar en este campo, en este aspecto existe una similitud en cuanto

al planteamiento de Saraví (Op.cit.), en el sentido de que el proceso de desventajas acumuladas puede ser frenado, sin embargo, este autor no habla de reversión del proceso. A su vez, la desafiliación resistida débil tiende por su propia naturaleza, a evolucionar hacia la desafiliación consumada y, por ende, a la exclusión.

V.4 Movilidad en la escala laboral

Los informantes consideran que las causales de los ascensos son la capacitación y la escolaridad, tanto en hombres como en mujeres, unos y otras también señalan que, conforme avanzan en sus trayectorias, los ascensos se deben a la experiencia y al empeño que demostraron en sus trabajos.

A medida que avanzan en las trayectorias la movilidad ascendente empieza a disminuir, pues al ir cambiando de trabajo, las personas no necesariamente eligen mejores trabajos que los que tenían, muchas veces hacen la elección impelidos por la necesidad, y en función de la disponibilidad de los mismos, así que el resultado puede ser que el nuevo empleo no corresponda con las aptitudes y capacidades de la persona, como en el caso de Carmina:

Pues he intentado muchas cosas, pues. Desde cuestiones de negocios, que no [...] es decir, lo más socorrido dedicarme a ventas. Pero pues mi formación no es de vendedora, definitivamente. La verdad es muy difícil ese mundo cuando no hay una formación en ese aspecto. Desde eso, a probar suerte en Estados Unidos. Habría que ser más aventado, audaz, había que entrarle a todo. Y no era mi conformación, una vez que tienes estudios, hay cosas que ya no están en tu perfil de actuación ni en tu mundo de ideas, ni nada. En Estados Unidos me dediqué a varias cuestiones para las que no estaba preparada, como trabajar en hoteles de camarera, es una cosa terrible, te dan 20 habitaciones para que las hagas en 8 horas, en 6 horas y tú no tienes esa facilidad para hacer esas cosas. Es muy fuerte.

El caso de Chore, con formación de mecánico, es similar afirma: “Pues en lo personal la viví [...] eh, no hubo otra. Para empezar tuve que salir porque no había trabajo ahí. Y de ahí salí. En ese entonces, me puse a trabajar de taxista. Me brinqué de ahí a agarrar el trabajo que le iba a dar sustento a la familia y fue de chofer de taxi”.

Por otra parte, al ir avanzando en edad la magra capacitación formal influye en la escasa movilidad ascendente en los puestos de trabajo. Es notorio también como al aumentar la antigüedad laboral, el motivo de los ascensos que reportan los entrevistados en los diferentes empleos, se debe al empeño más que a la capacitación.

En el grupo de entrevistados, la movilidad laboral también está relacionada con la existencia de contratos formales, en todos los doce casos donde hubo movilidad tuvieron contratos, como se muestra en el cuadro 2.

Cuadro 2

Tipo de contratación y movilidad laboral

Informante	# de empleo	Forma de contratación	Ascensos y promociones
Vaquero	3	"En Ayala entré contratado ya [...] por el tiempo que yo durara ahí. [...] hasta la fecha, tengo tres años que me salí de ahí"	"Entré de chofer [...] después entré yo al taller, me echó el hombro ahí el gerente y entré al taller. Yo duré más o menos un año de chofer"
Chore	1	"Estaba [...] en taller de servicio. No, era tiempo completo era [...]"	"Sí, de ayudante a oficial mecánico".
Deme	1	"Eran contratos primero por un mes, ya después cada tres meses renovaban contrato".	"Sí, de ayudante, yo ahí salí como soldador".
Mina	1	"Tiempo completo". E: "¿Su contrato fue en forma indefinida?" I: "Sí".	"Sí, primero entré de recepcionista, luego facturista y luego crédito y cobranza".

Rosa	3	También fue un contrato de confianza por tiempo indefinido.	“Sí. Ahí sí entré como secretaria, de ahí me pasaron al departamento de nóminas, encargado del Suba es un departamento de INFONAVIT”.
Mary	2	“Manejabas un contrato eventual, de tres meses y ya después por tiempo indefinido”.	Sí. Pasé a directivo... ya no era cajera, era jefe de ventas.
Kiki	1	“Me contrataron por temporada, bueno no por temporada, contrataron por un mes y así se manejaba antes”.	“Un ascenso [...] En 1996 en las tiendas Coppel, ahí inicié en intendencia y a los pocos meses se ascendieron”.
Güera	2	“Pues no más me dijeron lo que durara, no me dieron fecha”	“Pues entré normal y luego ya me subieron de encargada de todo, de la tienda”
Frank	1	“Era por seis meses me lo daban. Luego por un año”.	“Como chalán, como ayudante, luego como maestro”.
Carmina	1	“Yo ingresé como persona por fuerza, por parte del sindicato, o sea era sindicalizada”	“[...] enfermera, posteriormente me titulé y ya ocupé el puesto de enfermera general. En ese tiempo era lo máximo de la enfermería”
Ivette	1	“Al principio era por un mes, de prueba”.	“Sí. De encargada de ventas, me pasaron a asistente de manager ”
Dinorah	3	“Ahí sí firmé contrato y me enseñaron todas las cláusulas... por seis meses y ya”	“Como al mes me subió a educadora de sala. Y a los tres, cuatro meses me subieron a jefa de pedagogía”.

Fuente: Elaboración propia con base en entrevistas. Hermosillo, octubre 2014 a mayo 2015.

Este tema se repite en todos los entrevistados del cuadro 1, es decir, la existencia de contrato formal es un factor que influye de forma importante en la movilidad laboral, sin embargo, no es el único, existen otros factores que también intervienen como la capacitación, la responsabilidad, el empeño en el trabajo y la escolaridad entre otros.

Veamos los siguientes ejemplos:

Vaquero. “Pues era, lo que nosotros teníamos ahí, depende de la capacitación que nosotros fuéramos aumentando en sabiduría, era como nos iban aumentando. Pero el

trabajo en sí siempre era laboratorio [...] nos daban un diploma de cómo íbamos en la capacitación cada que terminábamos en los cursos”.

Chore. “Pues sí había, oiga. Sí había. Capacitación también había oiga, nos capacitaban para hacer bien el trabajo. No te presionaban ni nada. Pues había una estimulación ahí, con un bono, te daban un bono. Pues está muy bien el trabajo”.

Mina, Güero Rosa, Mary, Kiki, Julio II, Güera, Fuji, Frank, Carmina, Iveth señalan situaciones similares en cuanto a las motivaciones de los ascensos.

Resulta innegable que la capacitación desempeña un papel fundamental en los ascensos, pero hay que señalar que la responsabilidad y la experiencia también son cualidades muy apreciadas por los ejecutivos de las empresas. Otro aspecto a destacar es la importancia que tiene la escolaridad en la movilidad laboral ascendente, ya que solo dos informantes que registraron ascensos cuentan con estudios inferiores a secundaria, todos los demás, tienen educación formal que va de secundaria a universidad, aunque predominan quienes tienen secundaria.

V.5 Agencia

La agencia, como la capacidad que tienen los actores para cambiar el curso de su historia, tiene que ver con la organización o cohesión de los trabajadores congregados en sindicatos, pero también con la capacidad individual para entender y ejercer sus derechos. En esta investigación encontramos que la acción sindical es poco relevante, es más bien la agencia individual la que tiene un peso importante a la hora de reclamar el cumplimiento de las obligaciones.

También advertimos un tono nostálgico y de satisfacción con la acción sindical, es el caso de Chore y Vaquero.

Chore. El ambiente sindical era [...] pues era favorable, estaba bien. En ese entonces estaba bien cuando yo estuve. [...] Se velaba, sí había ayuda por parte del sindicato. [...]. Consistía más que nada en conseguir lo que eran utilidades, que no había, lo que eran buenos aguinaldos, pagos a tiempo de lo que era utilidades y aguinaldos, de bonos de[...] este de producción se puede decir. En cuestión de, ¿cómo se dice? de incentivos de trabajo. [...]. De hecho ahí el tiempo que entró el sindicato cuando yo estuve ahí, no había utilidades. Era como un bono que daban ahí no más y el aguinaldo se entregaba cuando querían, lo daban como el día 20, el día 18. Todo eso lo fuimos adquiriendo ya cuando entró el sindicato, fuimos adquiriendo toda esa, ¿cómo se dice? derechos, [...] prestaciones. *Chore habla de los años 1985-1995.*

Vaquero. “Sí, la verdad que sí. Teníamos muchos beneficios la verdad. Beneficios, este [...] económicos, había veces que, pues solicitábamos algún préstamo o algo y el mismo sindicato nos facilitaba, pues esa es una. Y la otra pues este, pues convivios para la misma gente, para todos los empleados. Era, pues [...] se puede decir beneficios”.

Otras opiniones no coinciden con este tono de satisfacción y nostalgia y denotan más bien desencanto como podemos observar en los casos siguientes:

Loro. “No, nos afiliamos. Algunos no estábamos afiliados. Porque era mucho, muchos pleitos en el día, en la tarde así y nosotros no, no quisimos nada”. Rosa. “Pues yo no tuve que utilizar el sindicato para nada. Pero otros compañeros sí, a ellos sí les ayudaron”. Para otros entrevistados el sindicato no representa una instancia adecuada de defensa de los derechos del trabajador como lo señalan Kiki y Julio.

Kiki. “[...] Pues por mí no, la verdad no sé los demás. Nunca hubo un acercamiento del sindicato conmigo. E: ¿Y con los de la empresa sí se acercaba el sindicato? “Eh sí, en

Bimbo se les llama maestros, a los supervisores y con ellos siempre llegaban, pero no se acercaban con nosotros”.

Julio. “Porque había muchos problemas ahí, puros problemas ahí. Pues, ¿cómo le diré? Pues mucha vuelta te hacía dar, no te apoyaban como debía de ser. No funcionaba bien el sindicato”. Julio II, Mon y Chore se quejan también de la de la falta de apertura de los sindicatos.

En los testimonios encontramos un conjunto de razones, por las cuales algunos trabajadores optaban por la iniciativa y acción individual a la hora de ejercer sus derechos, lo podemos apreciar en los casos siguientes que se citan a manera de ejemplo:

Toño. “Cuando el señor me dijo que me iba a reportar [sic], ¿no? Pues haga lo que sea de su pertinencia y lo demandé en la Junta de Conciliación y Arbitraje”. Perico. “Sí, sí, ya los conocía⁴⁴ [...] los apliqué. [...] Había veces que querían que uno trabajara todo corrido, 48 horas [...] y yo me negué”.

Rosa. “Me corrieron injustamente en el 97 y puse la demanda. Me afectaron [...] y el ministerio pues no resolvió, no resuelven nada estas gentes [...] necesito meter otra demanda, es lo que me recomiendan. Ya lo voy a hacer más formal [...]”. Kiki y Güera, afirman también, haber recurrido a la instancia legal (Junta Local de Conciliación y Arbitraje) para hacer valer sus derechos.

Podemos destacar que los actores ejercen la agencia cuando han adquirido experiencia laboral, de acuerdo con las trayectorias laborales de los informantes, algunos manifestaron no conocer sus derechos al principio de su trayectoria, otros temían ejercerlos

⁴⁴ Habla de sus derechos laborales.

por miedo al despido y porque se trataba de sus primeros trabajos, y otros más porque eran empleados de confianza.

La agencia que encontramos en los relatos es individual, la acción colectiva sindical ha venido a menos conforme avanza el tiempo. Así lo advierten Carmina y Chore al referirse a la capacidad de agencia de los sindicatos en sus primeros empleos, aluden a las bondades del pasado y a las limitaciones del presente. Carmina, “El sindicato tenía mucha fuerza, inclusive era un sindicato de lucha, hubo muchas prestaciones conseguidas, pero eso cambió con el paso de los años se volvió institucional y etcétera, etcétera, ¿no?”

Chore. “Pues muy poco, eh. Ahí sí me topé yo con una CTM muy diferente a la que tuve en el principio. Ahí más que nada era estar [...] tener al trabajador tranquilo para estar bien con la empresa, o sea, prácticamente echarle mentiras, ahí sí era echar mentiras al trabajador para que [...] para que no, no este, no diera problemas en pocas palabras. No era la CTM que conocí desde un principio, que fue cuando estuve de delegado sindical [...]”

Este hallazgo coincide con lo que afirma Zapata⁴⁵ (2005, 107). “La disminución del ritmo de crecimiento en el empleo asalariado y la descalificación del trabajo debilitan las posibilidades de afiliación sindical, que habían estado históricamente ligadas a los obreros calificados de las grandes empresas” [...] “Con la hegemonía de las políticas de corte neoliberal, a mediados de los años noventa y con la reestructuración empresarial, se da un proceso de debilitamiento de las estructuras sindicales” (Zapata *Ibíd.*)

⁴⁵Zapata Francisco (2005).

Por otra parte, la precariedad laboral acentuada por la incertidumbre de permanecer en los empleos ante las reestructuraciones o cierres de empresas, también influye en detrimento de la capacidad organizativa de los trabajadores, apreciaciones como las de Chore, Deme y Mina, dan cuenta de la crisis laboral, al perder su empleo a mediados de los noventa.

Chore. “Fue en el 95 cuando se vino la crisis. Tuvieron la necesidad de recortar personal, ahí salimos los que menos tiempo teníamos por departamentos”. Deme. “[...] Se terminó el contrato y empezaron a las liquidaciones. Se terminan cuando ya casi no hay trabajo, liquidan a la gente”. Mina. “Cerró. Se declaró en quiebra”.

Con base en estos relatos, desde nuestro punto de vista, ante el debilitamiento de las organizaciones de los trabajadores, la agencia individual se ha convertido en casi la única opción de los trabajadores para defender sus derechos laborales, en este sentido, por necesidad, se convierte en un factor que suple la acción colectiva.

Sin embargo, la agencia individual ha sido históricamente y en general, menos efectiva que la acción colectiva debido a que las presiones agregadas son de mayor fuerza que las iniciativas individuales.

V.6 Violencia simbólica y discriminación laboral por edad

La discriminación laboral por edad asume varias modalidades, desde las sutiles hasta los más crueles rechazos, desde el vuelva después, como el caso de Vaquero hasta el rechazo directo como los casos de Julio, Chavira, Mina y otros que referimos a continuación:

Vaquero. Pues eh, [...] puro que, pues no había y hoy no hay, este[...] más después eh, fueron como unas dos, tres partes en las que fui nada más, pero no me negaron,

sino que nomás me dijeron ‘¿sabes qué? espérate, vente más después, ahorita no hay’ pero hasta ahí. Ya después no quise seguir buscando [...] tres veces más o menos. Tal vez es lo que sucedió, ¿no? yo lo tomé como que no tenían de momento, porque yo ya tenía mis 47 años, pero a lo mejor por eso más que todo, vente después, ahorita no. Aunque hayan tenido un puesto, pues, algo así, pues, una vacante.

Julio. “Pues la verdad muchas trabas, oiga. Por lo mismo, por la edad. Pues [sic] los trabajos, la mayoría están pidiendo de 18 a 30 años. [...] Sí, sí he ido. Y me han dicho lo mismo que de cierta edad están contratando nada más [...]. La verdad van varias, oiga. Póngale unas 3 veces, 4 veces [...] en unos 4 años” Chavira:

Principalmente la edad y la escolaridad. He dejado tal vez unas 20 solicitudes en empresas de diversos giros. Aproximadamente unas 20. En algunas 5, incluso hubo una en que me dijeron que era inútil que dejara la solicitud porque tenía más de los 35 años y que no contrataban a nadie, aunque tuviera experiencia o [...]. Me siento a veces impotente porque pues ya el mercado laboral pues me rechaza debido a mi edad.

Mina y Perico, también recuerdan rechazos en razón de su edad por parte de las empresas.

Advertimos que en las respuestas de algunos entrevistados, existe un tono de resignación con respecto a los rechazos en razón de la edad, desde nuestro punto de vista interiorizan la idea de que son viejos en términos laborales, se apropian de esta imagen y se consideran poco competitivos respecto a las nuevas generaciones, es el caso de Loro y Mary, opera en este sentido un *hábitus* que viabiliza la violencia simbólica.

Loro. “Unas, pues todas, yo creo [...] que porque ya estás más mayor y que los menores rinden más”. Mary. [...] “Pues eso, que ya no quieren mayores de 35 [...] en todos”.

Otra modalidad se advierte en el discurso de Vaquero, “Yo lo tomé como que no tenían de momento, porque yo ya tenía mis 47 años, pero a lo mejor por eso, más que todo,

vente después, ahorita no”. En este caso percibimos que existe un intento por parte del informante, de no aceptar abiertamente el rechazo laboral por edad.

Por otra parte, encontramos otra evidencia de los rechazos abiertos debido a la edad en los anuncios clasificados de los diarios donde solicitan empleados, explícitamente existe exclusión de personas con determinada edad. Como ejemplo citamos algunas ofertas de empleo publicadas en los anuncios económicos del diario El Imparcial⁴⁶. “Buscamos gente activa, responsable y con deseos de ingresos. Ambos sexos, edad de 18 a 35 años. Residentes de Obregón. Interesados enviar datos generales para previa cita”. Otro anuncio solicita:

Profesionales en busca de oportunidad de crecimiento: Empresa líder en el ramo de ventas directas, solicita personal en varios departamentos por crecimiento. Ofrecemos: Entrenamiento profesional y de alto nivel, oportunidad de crecimiento acelerado, ingreso desde el entrenamiento más comisiones. Requisitos: Automóvil propio, disponibilidad de horario, carrera terminada o trunca, edad de 22 a 38 años. ¡Te estamos buscando!

Uno más:

Somos una empresa internacional con oficinas en ubicadas en la ciudad de Hermosillo, Sonora, con más de 50 años de experiencia, con un enfoque de crecimiento continuo. Si buscas desarrollo y crecimiento esta es una oportunidad para ti. Perfil: Facilidad de palabra, agradable trato personal, actitud enfocada a resultados, gusto por las ventas. Rango de edad de 21 a 39 años

Finalmente otro:

Requisitos: Personas responsables, interés por obtener ingresos extras. Excelente atención y servicio al cliente, disponibilidad de horario vespertino. Dinámico. Energía, automóvil disponible. De 22 a 38 años. Carrera terminada o trunca. Ofrecemos: Incentivo inicial. Excelente plan de comisiones, bonos atractivos. Excelente ambiente de trabajo. Capacitaciones continuas. ¡Te estamos buscando!

⁴⁶ El Imparcial, 10 de Abril de 2015.

En el cuadro 3 podemos observar que existe una notoria preferencia por los jóvenes de parte de los oferentes de empleo, esto sería más visible si se incluyeran los casos de los jóvenes preferidos en otros rubros como los que se citaron a manera de ejemplo.

Cuadro 3

Oferentes de empleo en Hermosillo

Empleos	1384
Agencias de colocaciones	75
Agentes	110
Auxiliar contable	31
Capturistas	7
Carpinteros	3
Cobranza	7
Cocineros	25
Discapacitados	0
Domésticos	64
Estudiantes	52
Herreros	2
Jóvenes	236
Mecánicos	3
Ofrezco mis servicios	178
Operarios	18
Secretarias	27
Técnicos	107
Empleos foráneos	19
Otros	420

Fuente: El Imparcial 10/04/2015

V.7 Desafiliación resistida

V.7.1 Desafiliación resistida fuerte

Recordemos que la desafiliación resistida fuerte, es aquella desafiliación que se ve frenada en su avance hacia la desafiliación consumada debido a la existencia de contrapesos como la presencia de vínculos familiares y redes de apoyo, también actúa como amortiguador en su favor, que la persona tenga un sólido carácter individual. En las entrevistas realizadas encontramos un denominador común entre todos los entrevistados, en casi todos los casos identificamos un proceso de desafiliación resistida fuerte. Sin embargo, hay que puntualizar que aunque comparten el rasgo de ser desafiliados fuertes, se advierten también diferencias en la situación particular que vive cada desafiliado.

Para explicar esta categoría identificamos las siguientes sub-categorías: la forma de subsistencia después de haber perdido el empleo formal, los apoyos familiares y las redes de amigos. Profundizamos en los sujetos con estas sub-categorías y respondieron:

Mon, “Trabajé en los talleres de parapléjicos o minusválidos. Trabajé en un taller ahí dos años, ese está ahí por la Camelia y Maza de Juárez. Allá arriman trabajo y pues de ahí empecé a sobrevivir y a buscarle de manera que [...] Mi familia está conmigo, el círculo de amistades si afectó”.

Mon, es un caso que combina la resistencia individual con el apoyo familiar aunque sin el apoyo moral de los amigos. Julio representa una modalidad en la que el peso específico para evitar seguir por la pendiente del deterioro hacia la desafiliación absoluta o exclusión, es la propia resistencia o su deseo de seguir adelante, siempre con el apoyo familiar como lo manifiesta en su relato. “Pues he trabajado por cuenta propia, oiga,

eventual, por cuenta propia”, y respecto a la actitud familiar refiere, “Sí, oiga. Gracias a Dios sí he tenido el apoyo de la familia”.

Aunque Vaquero es categórico en responder “por mi cuenta”, cuando se le pregunta como obtiene ingresos, también acepta que cuenta con el apoyo familiar, “sí hemos estado unidos aun así, ¿no? Este, como le digo, ella me ha ayudado y por eso es que hemos ido saliendo, ¿no? Ahí, pero quién sabe si estuviera solo, otra cosa fuera, porque sí la verdad no es gran cosa esto lo que yo hago, el trabajo en sí, no tengo mucho, pues. Pero pues ahí voy manejándola [sic] este [...]”

Deme es un informante que trabaja en la informalidad, es soldador en el tallercito dice, que en realidad es el patio de su casa, y aunque es buen proveedor los ingresos de su mujer “contribuyen con un 30% del gasto familiar”.

Julio, Vaquero y Deme combinan el esfuerzo individual y las ganas de salir adelante con el apoyo familiar y de las redes de amigos.

Clara es una persona muy versátil cuyo caso lo caracterizamos como desafiliación resistida fuerte, se apoya en el acoplamiento de las actividades económicas informales estacionales de su esposo, según informa: “No solamente hago artesanía, sino también vendo relojes, artículos religiosos. A veces hago tamales [...] eso me pongo a hacer, y ya me apartan, ah y que me apartas un litro, que una docena de tamales”.

Sobre la complementariedad de las actividades de su esposo dice: “Da servicios a las refrigeraciones, es técnico. Por ejemplo, a mi esposo lo que es el invierno le baja mucho el trabajo, y a mí en el verano es cuando se me baja mi trabajo. Que las vacaciones, que las graduaciones, entonces ahí se complementa”.

Asimismo, se advierte en su discurso, que es una persona sociable que cultiva amistades, cuando afirma: “Sí, ahora con este trabajo conozco más gente, porque gracias a Dios me dieron la oportunidad de estar ahí en catedral, que no es un permiso escrito, es de palabra, ¿no? Pero ahorita estoy peligrando que con el nuevo sexenio nos quiten, pero ahí conoces a mucha gente, te haces de mucha gente [...] conocida”.

Kiki, es un informante que también pertenece a esta sub-categoría, cuenta con apoyo familiar, según sus palabras:

Sí aparte los préstamos como dice mi madre, los préstamos al gobierno, porque nunca se pagaron también (risas). Los préstamos al gobierno dice mi mamá, préstame cincuenta, préstame cien [...] también he estado empleado en la informalidad, este, y tuve que aprender a hacer varias cosas para poder superar a mi familia, que es lo importante [...] electricidad, plomería, servicios a aires acondicionados, radiadores a los carros, lavé carros, igual sigo lavando si veo un carro mal parqueado y hay que lavarlo, lo lavo lo encero, y ahí donde venga.

Kiki tiene un carácter independiente y fuerte, mantiene a la familia al cien por ciento con sus actividades informales y no tiene de una idea romántica de la amistad, al respecto señala, “sí los amigos son contados. Las amistades están cuando tienes dinero lamentablemente”. La fortaleza de este informante deriva tal vez de su preparación y su relativa juventud ya que cuenta con 39 años de edad y con carrera técnica.

Julio II también pertenece a la sub-categoría desafiliación resistida fuerte, es un buen proveedor que trabaja en la informalidad, aporta el setenta por ciento del gasto y su esposa el treinta por ciento restante, cuenta con un sólido grupo de amigos que le dan fortaleza moral, aunque muestra cierto confort de seguir en la informalidad, a la pregunta ¿te sientes bien en esta ocupación que tienes? responde. “Sí. Muy a gusto”. Reconoce que a sus amigos no les importa su *status*.

Es importante señalar que la desafiliación resistida fuerte, puede convertirse en débil si se deterioran sus soportes o puede revertirse, es decir, puede haber darse un salto de calidad hacia la formalidad si existen apoyos como, familia, redes de amigos, ayuda institucional, asistencia técnica, créditos, entre otros.

V.7.2 Desafiliación resistida débil

La desafiliación resistida débil es una sub-categoría teórica emergente⁴⁷ que permite dar cuenta de un proceso representado por el esfuerzo de una persona que resiste pero que no tiene la certeza de que este esfuerzo sea un dique sólido para frenar definitivamente la inercia de la desafiliación, es decir, se trata de una situación de equilibrio precario, una frontera entre la desafiliación resistida y la consumada.

En Chavira encontramos un ejemplo de desafiliación resistida débil, afirma: “Pues de nuevo recurriendo a mis hermanos y a la economía informal”. Con relación al apoyo familiar refiere, “nuevamente estoy recurriendo a mi papá, no en lo monetario, sino pues más en el apoyo moral”.

Chavira constituye un caso especial, ya que aunque en su vida se registró una etapa de dependencia de las drogas y llegó a pensar en el suicidio, logró su rehabilitación, aunque expresa rasgos de inseguridad en sus aseveraciones, por ejemplo.

[...] Sí, he tenido etapas depresivas tal vez por mi anterior consumo de drogas y tal vez la soledad también influye en mis etapas depresivas. He llegado a pensar en tomar la puerta falsa, en suicidarme, aunque actualmente con el tratamiento psiquiátrico he logrado controlarme. También afirma, siento que me falta compañía, la verdad. Ya me estoy acostumbrando, pero en un principio extrañaba mucho tener una compañera y sobre todo la compañía de mi hijo.

⁴⁷Sub-categoría que emerge inductivamente de la investigación.

Aun cuando Chavira tiene el apoyo de los padres y hermanos añora la relación de pareja y a su hijo. Las etapas depresivas recurrentes que ha experimentado contribuyen a que la desafiliación resistida sea débil y con alguna posibilidad de caer en la desafiliación consumada. No obstante, hay que destacar que Chavira cuenta con un capital cultural considerable que le permite fácilmente tomar conciencia de la situación en que se encuentra y actuar en consecuencia.

Asimismo, este informante, cuenta con estudios universitarios. Este factor, aunado al apoyo familiar del padre, los hermanos y el hijo influyó en la decisión de renunciar, recientemente, al consumo de alcohol y las drogas.

En otro contexto, Mina también es un caso de desafiliación resistida débil, la resistencia se basa en el apoyo familiar, identificamos la debilidad de la resistencia por su conformidad en realizar una actividad informal precaria, con la venta de productos de limpieza, y en la renuncia de seguir intentando buscar empleo formal.

Al preguntar a Mina ¿Más miembros contribuyen a la manutención? Respondió, “sí, dos más”. Afirmó además: “Es que como le digo no fue mucho, porque anduvimos buscando y ya nos decían no que para andar en la calle, no. Entonces yo ya no seguí intentando. Pues pusimos esta [...] a vender los productos de limpieza donde trabajábamos [...]”

La actividad informal realizada por Mina la coloca en la frontera hacia la desafiliación absoluta, pues tiene que depender del apoyo del resto de la familia.

Becerro también pertenece al grupo de desafiliación resistida débil, en este caso la resistencia a la desafiliación es negada cuando señala, “como le digo, se retrae uno, se entristece de estar solo” la resistencia no es apoyada por la familia ni por los amigos,

Becerro sobrevive precariamente dedicándose a la albañilería, sobre su mujer afirma, “Ahora por ejemplo yo vivo solo, dejé a la mujer y yo solo me la averiguo”.

Aunque esta aseveración parece tener un tono de suficiencia, estos episodios depresivos, debidos al aislamiento y la soledad, constituyen el riesgo o la frontera precaria, está muy cerca del borde, del quiebre hacia la desafiliación consumada.

Vale decir, que la soledad de Becerro es atenuada porque realiza una actividad gregaria, es aficionado al beisbol, como él afirma, “yo lo sobrellevo con el beisbol. Ahí me entretengo. Yo todo el tiempo he jugado beisbol, desde chamaco”.

Chore está probando suerte con una tienda de abarrotes que abrió informalmente y de manera precaria, cuando se le inquirió sobre la forma que ha cambiado la manutención afirma, “pues sí, sí ha cambiado porque en cuestión de aportación de aquí, de mi parte es [...] es menos ahora, estamos un poco más restringidos (sic), en cuestión de gastos del hogar. Y este, pues más que nada la mujer y mi hija son las que ahorita están solventando la casa”.

Este informante, es una persona cuya situación es delicada y justamente se puede catalogar como un caso de desafiliación resistida débil, ya que su actividad no genera los recursos suficientes para mantener un hogar, toda vez que depende de su mujer y de su hija que son los soportes para no caer en la desafiliación consumada.

Rafa es un caso similar pero en un contexto diferente, donde la resistencia a la desafiliación está minada por la enfermedad, afirma, “Pues ahí en mi casa todos me ayudan. Trabajan todos, mi señora, todos trabajan. Ahí me ayudan entre todos ahí”.

Este informante enfrenta una enfermedad del corazón incapacitante, por ahora manifiesta que tiene todo el apoyo familiar, el peso específico para resistir el proceso de

desafiliación se encuentra en la solidaridad familiar y la permanencia del círculo de amigos, aunque confronta problemas para la manutención en razón de su condición.

Perico también se ubica en este grupo. Trabaja informalmente de bolero y aunque expresa fortaleza en cuanto al apoyo familiar, refiere al indagar al respecto, “Pues me apoyó fijate, no hubo rechazo”. Se le preguntó si contribuía a la manutención otro miembro de la familia, como su esposa, y afirmó, “pues ella ahorita no trabaja... yo apporto el 100% [...] por los hijos tenemos tres niñas [...] van a la escuela [...]”

La debilidad se advierte en dos cuestiones, primera, la familia es mono-dependiente del ingreso del jefe del hogar y segunda, el círculo de amistades nuevas corresponde a un nivel económico menor a su estatus anterior, lo que evidencia vulnerabilidad y debilidad en la resistencia al proceso de desafiliación.

El caso de Loro es parecido al anterior, se encuentra en una situación de desafiliación resistida débil, si bien cuenta con el apoyo moral familiar, se trata de un caso de una familia mono-dependiente del ingreso del jefe del hogar y con una actividad del informante similar a la de Perico.

Rosa presenta algunas características de la desafiliación resistida débil, cuenta con carácter independiente, carrera trunca y apoyos familiares, según su dicho, “me ayuda mucho mi mamá y [...] apoyos económicos de parte de mis hijos, sin embargo, sufre debido a una falla emocional que la limita en su desempeño según afirma.

Sí, pues de ahí nació un [...] que ya me lo checaron los psiquiatras. Porque se convierte en una desilusión, un coraje, un trauma, un trauma laboral. Está comprobado eso, de muchas formas. En verdad no sentí nada que me hayan sacado o me hayan decidido cambiar [...] Sí. Padezco de una enfermedad emocional que se llama estrés, es un dolor crónico en la parte alta de mi cuello, en un brazo, en mi

espalda, la espalda baja [...] Estoy en tratamiento. Disminuye y aumenta cuando uno, cuando yo me descuido. Pero la enfermedad es estrés crónico, depresivo.

Debido a este problema de salud, Rosa se encuentra en una situación delicada, en un proceso de desafiliación resistida débil, en la frontera hacia la desafiliación consumada.

V.8 Desafiliación consumada

Espíndola (2013, 118) entiende por desafiliación consumada, “El tipo que además de no registrarse predominio de logro ni de adhesión, tampoco se registra respeto por las normas básicas de convivencia social porque no se las valora o porque efectivamente se las transgrede, el dco⁴⁸ representa el extremo de la desafiliación esto es una situación de fractura social en la que se registra transgresión”.

Los casos de personas que consumieron drogas en el pasado y lograron la rehabilitación o abandonaron el consumo de drogas, personas que se rescataron a sí mismas, no están incluidos en esta sub-categoría desafiliación consumada, solamente una persona que, a pesar de vivir en familia, sigue consumiendo drogas fue clasificada en este grupo.

Por la importancia que reviste esta única persona, identificada en la categoría desafiado consumado, y que responde al seudónimo de Güero, reproducimos el diálogo completo.

E: “¿Actualmente consume alguna droga con regularidad? I. “Marihuana”

⁴⁸ Se refiere al tipo desafiliación consumada.

E. “¿Cuántas veces a la semana acude a comprarla?” I “A veces voy una y a veces voy dos. A veces compro un 50 y me dura toda la semana”

E. “¿En qué cantidad compra cada vez que acude a ello?” R. “Dos cigarros”

E. “¿Ha habido algún episodio de ofensas a familiares o amigos por causa de la droga?”

I. “Pues como no pueden atacar en nada [...] pues ya ha pasado”.

E “¿Ha intentado dejar de consumir?”

I: Cuando he durado ha sido porque he tenido problemas de salud, que dejo de fumar. Por ejemplo cuando estoy enfermo de algo, tengo que dejar de fumar. Y en esa ocasión cuando estuve enfermo fue porque me quebré una mano y me tenían todo lleno de inyecciones, no podía fumar en todo el tiempo 3 meses. Y después seguí fumando y quiero dejar de fumar y no lo intento ya. Solo no lo intento. Sí pienso dejarla, pero no lo intento.

Es importante señalar que Güero padece una adicción y no tiene voluntad para dejar de consumir, aun así, es una persona funcional que vive con su familia, está al cuidado de su esposa parapléjica, por ello, su familia es tolerante con él y le permiten convivir. Sin embargo, su adicción lo convierte en alguien sumamente vulnerable, que en cualquier episodio de confrontación puede llevar a la eventual exclusión del grupo familiar. Su falta de voluntad por dejar la droga es un elemento que también actúa en contra e impide su rehabilitación.

V.9 Perspectiva laboral

En este apartado presentamos la percepción de los entrevistados sobre las opciones que pueden encontrar en el mercado laboral y la perspectiva personal ante este entorno.

Sobre la visión del mercado laboral en Hermosillo las respuestas estuvieron divididas entre quienes perciben que hay oferta de empleos en el mercado laboral y quienes no comparten esta visión optimista, otros matizan sus aseveraciones como quienes se refieren a los empleos mal pagados, como es el caso de Chore y Mary.

Chore. “Pues el mercado de trabajo, sí hay trabajo. Hay trabajo, pero muy mal pagado. O sea, el gobierno puede decir que está abriendo fuentes de trabajo, que está aumentando lo que viene siendo el porcentaje en cuestión de trabajo y todo eso, pero pues sí te puede dar trabajo, pero pues no te alcanza, para lo que es la economía familiar, pues no te sirve lo que pagan. Es muy poquito, muy poco [...]”

Mary. “Se me hace una bola de gente abusiva, que están llegando y se están instalando. Pequeñas mini empresas se están abriendo, pero quisiera que vieras las condiciones de trabajo en que los tienen, los sueldos que les manejan... ni siquiera para los camiones”. Este punto de vista de Chore y Mary es compartido por Loro, Kiki y Julio II.

Frank encuentra otro matiz orientado a la discriminación al afirmar, “Hay mucho trabajo, pero como ya hay mucha discriminación, te empiezan a poner fallas, detalles. [...] sí, pura juventud, si tienes amigos en la compañía, te acomodan”.

La informante Carmina, percibe el mercado laboral a través de la visión que le dan sus carreras, observa dinamismo y posibilidades en la enfermería, pero no en el campo de la sociología.

Depende del sector, afortunadamente el campo de la enfermería es muy dinámico, tan es así, que el hombre se incorporó. [...]. Desde que llegué a Hermosillo, yo probé suerte fuera del IMSS. Me fui a varias instituciones y tristemente, no había cabida para sociólogos no había ninguna necesidad, no se percibía ni se le veía la utilidad a la carrera. Con el tiempo se ha ido modificando, ya hay un poco más de conciencia, de que se requiere, que debe haber un enfoque sociológico en muchas cosas, pero es

muy por encima, muy superficial, porque realmente no hay una voluntad política de hacer, de tomar estrategias o [...] realizar actividades que conlleven a satisfacer instituciones de índole sociológica.

La existencia de empleos mal remunerados y de discriminación por envejecimiento laboral, provoca que las personas concluyan que es mejor opción continuar en la informalidad, previo balance de que los beneficios en términos de ingresos son mayores en la actividad informal, respecto a la formal.

La visión negativa sobre la oferta de empleo se manifiesta en los siguientes ejemplos de dos informantes:

Becerro. “[...] Ya no es como antes, como que todo está restringido [...]”

Perico. “Pues quién sabe, yo creo que no. No veo, pues eso de los empleos no veo que haya mucho, lo discriminan a uno”. Deme y Mina comparten la visión pesimista.

Son los menos quienes perciben bonanza en el mercado laboral como Dinorah.

Dinorah. “Pues yo pienso ahorita que sí hay, más ahorita que entró el nuevo presidente. Se me hace que ha habido más labor. He visto más gente que está trabajando”

Con relación a la disponibilidad para reintegrarse a un trabajo formal la mayoría de los entrevistados se conciben como aptos para esta tarea, sus respuestas van desde el sí categórico de Toño, Rafa, Julio, Mon, Mina, Perico y Mary, pasando por la visualización de posibilidades de Chore, la actitud dubitativa de Chavira, Deme, Güero y Perico, o la posición reflexiva por algún interés particular, como los casos de Rosa, Loro, Güera y Carmina.

Finalmente, algunos, los menos, perciben poca esperanza como Iveth y Kiki.

Al respecto, y a manera de ejemplo, dos integrantes del primer grupo responden, Toño. “Me siento capacitado, [...] con la mentalidad y con las ganas”. Mon. “Sí, sí, sí”.

Sobre quienes se muestran indecisos, ejemplificamos con:

Güero. “Ah, no pues yo quisiera, claro que me gustaría agarrar un trabajo en forma, pero te piden muchos requisitos, entre ellos están trabajos anteriores, que patrones, que obtengas cuentas bancarias, antidoping, que cartilla, credencial de elector, para todo es un papeleo muy grande y sobre todo lo que más me [...] lo que a mí me da más problema, es la edad que tengo ahorita y que no es tanta, pero que ya voy llegando a más”.

Perico. “Sí me gustaría”

Respecto a la posición reflexiva o quienes demuestran un interés particular referimos también dos ejemplos, Carmina.

Puedo tener un trabajo, pero eso sería mucho desgaste físico para mí. Los hospitales grandes son hospitales muy demandantes [sic] y yo he decidido cuidar mi salud con el antecedente de cáncer para no presionarme demasiado. [...] Definitivamente, creo tener mucha capacidad, mucha experiencia y puedo ser altamente productiva, porque tiendo a agotarme y a meterme hasta la cocina. Cuando se me confiere una responsabilidad, yo voy más allá de la obligación, ¿no?, definitivamente me siento calificada y me siento con toda la capacidad. Además, tengo mucha fortaleza física todavía porque llevo una vida sana. Lo que me hace falta es una oportunidad.

Rosa. “Sí me interesaría, si voy a recuperar mi antigüedad. Por pensionarme, ¿no? y que me jubilen en mi trabajo que tenía anteriormente. Por eso volvería, ¿no? al sector ese [...] formal. Pero de lo contrario no. Así estaría trabajando por mi cuenta”

Chore prospecta una posibilidad, “Sí. [...] Tal vez en cuestión de, pueda ser de maquiladora, tal vez en cuestión de [...]”

Finalmente dos de los escépticos con poca esperanza, Iveth:

Sí, lo he intentado, pero he batallado mucho por la edad. Por lo de los trabajos, si te das cuenta en los periódicos, donde encuentres dice que hasta los 38 años, a los 35 años y después ya no hay ese problema de después de los 35, ese es el problema que hay. Por eso también entré a trabajar a Coppel, porque no encontraba otro trabajo, en todos pedían hasta los 35 años. Me hablaron hace como 15 días, hace como un mes, en farmacon, pero fue cuando me detectaron un problema en la columna, ya me lo detectaron bien, entonces ya no puedo.

Kiki. “No, igual por lo mismo, dejé pasar mucho tiempo. Yo pienso que con la experiencia que he agarrado ahorita no hay, no me ofrecen pues para lo que yo pueda desarrollarme, por eso el auto empleo”

Las perspectivas de los informantes son en su mayoría de esperanza, no existe desánimo a pesar de la condición de desafiados que confrontan, no hay rechazo con respecto a la reincorporación al ámbito del trabajo formal, salvo las excepciones referidas.

V.10 Situación de los desafiados en salud, edad, seguridad social e ingresos

La salud es un aspecto importante en el análisis de la desafiación que agudiza la vulnerabilidad de las personas en condición de subsistencia debido a la falta de un empleo formal con prestaciones. El cuadro 4 que se inserta más adelante, da cuenta de la condición de salud de los entrevistados y su afiliación o no afiliación a algún tipo de seguridad, así como la edad, que conjuntamente con los factores anteriormente señalados permite acercarnos a la precariedad que afecta a los informantes considerados en esta tesis.

De acuerdo a la información proporcionada por los informantes respecto a los temas referidos en el párrafo anterior, pudimos observar, que más de la mitad de los entrevistados confrontan problemas de vulnerabilidad que se hace más evidente en los casos que se presentan a continuación y de los cuales identificamos tres grupos que podemos denominar

en situación crítica o alta vulnerabilidad, situación grave o de vulnerabilidad media y situación menos grave o baja vulnerabilidad.

Es importante señalar que no existe un criterio fijo para identificar los integrantes de cada uno de los grupos señalados, sino que los grados de vulnerabilidad que se evidencian, para cada caso, son irrepetibles, como se lee en cada uno de los relatos e interpretaciones.

Grupo en situación crítica o alta vulnerabilidad. Rafa no tiene edad muy avanzada y cuenta con seguridad social pero sufre de un problema cardíaco que lo incapacita, Mon tiene seguro social pero su incapacidad en extremidades inferiores y su edad le impiden rendir cien por ciento en su trabajo, su estado anímico es muy positivo como él relata.

“Pero o sea, mi persona y mi mentalidad adelante, no me [...] o sea, como gente que se enferma y ‘ah, ya me enfermé’ y se tira a la cama. Sí, adelante, mi mentalidad es adelante. Yo sé que traigo mi enfermedad, pero pues eso [...]”, los empleos informales que realiza como contratista y soldador no le brindan una seguridad económica suficiente.

El caso de Mary, una madre de familia biológicamente joven, cuarenta y cuatro años, es particularmente especial pues padece de cáncer de mama y no tiene cobertura en seguridad social, según su dicho. “No, por mi cuenta y con ayuda de mi esposo hemos estado pagando el tratamiento”. Además, ella declara que sus ingresos son magros, se ocupa en la informalidad “vendiendo ropa, tamales y burritos, afuera de una maquila”.

Frank es también un caso serio, tiene cincuenta y tres años, con problemas de úlcera y ciática sin cobertura en seguridad social, desempleado, a veces trabaja en la informalidad.

La situación de este informante es complicada, pues su trabajo de lavador de automóviles por su cuenta, implica esfuerzo físico y el dolor del nervio ciático incapacita, él dice al respecto, “[...] son tres cuatro días que me tira, me agarra el nervio ciático”.

Finalmente, en el mismo nivel de importancia, está el caso de Güero, quien es un señor con 54 años de edad, de oficio carrocerero, empleado en la informalidad, quien además de no contar con seguridad social padece de dolores de cintura y es adicto a la mariguana sin intentos de rehabilitación, ya que como el relata, “Y en esa ocasión cuando estuve enfermo fue porque me quebré una mano y me tenían todo lleno de inyecciones, no podía fumar en todo el tiempo 3 meses. Y después seguí fumando y quiero dejar de fumar y no lo intento ya. Solo no lo intento. Sí pienso dejarla⁴⁹, pero no lo intento”.

Grupo en situación grave o de vulnerabilidad media. Chavira, Becerro y Clara son casos que también acusan vulnerabilidad, son personas empleadas en la informalidad, no cuentan con seguridad social, aunque no presentan la gravedad de los primeros.

Grupo en situación menos grave o baja vulnerabilidad. Julio II, Iveth y Dinorah aunque confrontan problemas de salud, presentan más bien una vulnerabilidad, más asociada a su percepción de ingresos por su condición de desempleadas.

Cuadro 4

Salud y seguridad social

Nombre	Edad	Padecimiento	Seguro Social	Ingresos
Rafa	46	Problema cardíaco	Seguro popular	Incapacitado.
Julio	39	Ninguno	Seguro popular	Pintor
Mon	60	Parapléjico	Seguro Social	Informalidad
Chavira	40	Depresivo hipertenso	Sin cobertura	Informalidad

⁴⁹ Se refiere a la mariguana

Vaquero	50	Dolor de cintura	Seguro Social	Mecánico Informalidad
Toño	35	Ninguno	Seguro popular	Informalidad
Chore	46	Ninguno	Sin cobertura	Informalidad
Deme	54	Ninguno	Sin cobertura	Soldador
Güero	54	Ciática, adicto	Sin cobertura	Carrocero informalidad
Mina	46	Hipertensión	Seguro Social	venta informal
Becerro	58	Hipertensión	Sin cobertura	albañilería
Clara	47	Ninguno	Sin cobertura	Artesanías
Perico	41	Ninguno	Seguro social	Bolero
Rosa	47	Estrés depresivo.	Seguro popular	V. inmuebles.
Loro	38	Ninguno	Seguro popular	Bolero
Mary	44	Cáncer de mama	Sin cobertura	venta informal
Kiki	39	Ninguno	Seguro popular	Informalidad
Julio II	40	Diabetes.	Seguro popular	Informalidad
Güera	39	Ninguno	Seguro Social	Desempleada
Fuji	44	Ninguno	Seguro popular	Informalidad
Gordo	55	Ninguno	Seguro popular	Soldador
Frank	53	Úlcera y ciática	Sin cobertura	Informalidad

Carmina	61	Ninguno	no especificada	Informalidad
Iveth	41	Ciática	Seguro social	Desempleada
Dignorah	39	Rótula	Seguro social	Desempleada.

Fuente: Elaboración propia con base en entrevistas. Hermosillo, octubre 2014 a mayo 2015.

De acuerdo con el cuadro 4, el tipo de seguridad social más recurrente es el seguro popular, ya que la mayoría de los informantes se emplean en la informalidad, por lo tanto no pueden recurrir a la seguridad social que brinda el IMSS y excepcionalmente recurren a la medicina privada, como fue el caso de Mary, por ello, el seguro popular se convierte en la modalidad más accesible para la población empleada en el sector informal.

Del cuadro 4 destacamos también que las mujeres presentan mayor vulnerabilidad que los varones, seis de ocho mujeres padece una enfermedad, hay una que tiene cáncer es una persona sin seguridad social, tres no cuentan con cobertura y tres de ellas no tienen empleo ni realizan actividades informales. En el caso de los varones, seis de dieciocho están enfermos, uno está incapacitado y uno está sin empleo.

V.11 La percepción empresarial de la contratación y los perfiles del personal

En este apartado se interpreta reflexivamente, la visión que los gerentes de empresas, tienen sobre sus necesidades de contratación con énfasis en las personas mayores, los comentarios y afirmaciones que aquí se vierten, tienen como sustento una entrevista semi-estructurada, que se aplicó a cinco empresas de la localidad de Hermosillo, dos de giro comercial y tres de giro industrial. El cuadro 5 muestra los datos básicos de los informantes y de las

empresas en cuanto al giro y número de empleados totales y por niveles, administrativo y operativo.

La primer entrevista se aplicó a una empresa comercial cuyo informante es un gerente de recursos humanos, joven de 24 años de edad, que responde al seudónimo *Dave*, él afirma que los rangos de edad del personal que labora en su empresa son a nivel administrativo de 25 a 40 años, y a nivel operativo entre 17 y 55 años, lo cual de entrada nos habla de un tope, relativamente laxo en cuanto a la tolerancia de la edad laboral permitida en la empresa.

Respecto a la preferencia de personal por género señala el informante, que en el área administrativa el personal que labora el 60% es personal masculino y 40% femenino, mientras que en el área operativa 35 por ciento son hombres y 65 por ciento mujeres.

Cuadro 5

Datos básicos de los gerentes y empresas

Seudónimo	Dave	Karla	Mabel	Ivette	Dalia
Edad	28	39	33	29	39
Sexo	Masculino	Femenino	Femenino	Femenino	Femenino
Puesto	Gerente de R.H.	Gerente de R H	Gerente de R.H.	Gerente de R.H.	Gerente de R.H.
Giro	Comercio	Comercio	Industria	Industria	Industria
Empleados	151	1,000	3200	1437	102
Nivel administrativo	6	150	265	400	35
Nivel operativo	145	850	2935	1037	67

Fuente: Elaboración propia con base en entrevistas. Hermosillo, mayo 2015.

Al preguntarle ¿Qué edad considera óptima para el trabajo que se realiza en su empresa? respondió que a nivel administrativo “de veinticinco a cuarenta”, debido a “la madurez es más responsable la gente” y a nivel operativo “de dieciocho a cuarenta depende de las áreas, son más hábiles los chavalos[...]” aquí se valora la madurez en las áreas administrativas y la habilidad de los jóvenes en el área operativa, se advierte además que no obstante existir personal mayor de cuarenta años laborando en la empresa, hay una marcada preferencia, por rangos de edad menores, por personal más joven.

Esto es más evidente al preguntar sobre criterios y políticas de contratación de la empresa respecto a la edad, es “una combinación de juventud con experiencia llegan a una edad que es más difícil la contratación [...] digamos a los cincuenta y cinco”.

Al preguntar sobre la importancia otorgada a los empleados con mayor edad en la productividad y rentabilidad de la empresa, se respondió “Sí pueden llegar a ser rentables, porque, como ya se dijo, cuidan su trabajo, al decir que cuidan su trabajo queremos decir, ellos ya saben lo que hacen hasta cierto punto [...] sí se puede decir que cumplen con las expectativas”

El tenor de las respuestas pone en evidencia que, si bien existe una tolerancia relativa a la contratación de personas mayores y su permanencia dentro de la empresa, se advierte condescendencia cuando *Dave* dice que no importa mucho la experiencia porque tienen la escuelita o bien, cuando se refiere a los mayores diciendo “si pueden llegar a ser rentables [...] cuidan su trabajo, [...]”.

Por otra parte, cuando se trató de abordar el tema de recortes solo se obtuvo por respuesta que no hay recortes, sobre el tema de demandas laborales tampoco fue posible profundizar, se afirmó que no se tienen demandas en esa tienda.

Karla, es una gerente de recursos humanos de una tienda comercial tiene 39 años de edad, los rangos de edad del personal que labora en su empresa nos informa que son entre 25 y 55 años, en el ámbito administrativo, y de 17 a 45 años en el operativo lo que igual que en el caso anterior evidencia un tope, relativamente laxo en cuanto a la tolerancia de la edad laboral permitida en la empresa.

En cuanto al género en la plantilla de personal, la gerente informa, que en el área administrativa el 70 por ciento es personal masculino y el 30 por ciento femenino, mientras que en el área operativa 35 por ciento son hombres y 65 por ciento mujeres.

Al preguntar sobre la edad óptima considerada para el trabajo que se realiza en su empresa la respuesta fue, a nivel administrativo “30 años y a nivel operativo 23”, para el primer caso, las razones son “principalmente por capacitación y experiencia” para el segundo es importante el “trabajo físico, movimiento constante, agilidad física y carisma”.

La empresa cuenta con mil empleados de los cuales, 287 son personas mayores de treinta y cinco años que representan el 29% del total, de éstos el 74% laboran en el área operativa y 26% en el área administrativa, lo cual pone en evidencia, la preponderancia del personal joven menor a treinta y cinco años.

Respecto a los puntos a favor y en contra respecto al personal de mayor edad y los jóvenes las respuestas de Karla fueron las siguientes:

A favor "Las personas son más responsables, con estabilidad, experiencia, ideas de progreso y superación". Puntos en Contra “Pues [...] la dificultad en aprendizaje tecnológico”. Respecto a los jóvenes. Puntos a favor: “la jovialidad, actitud ante retos, manejo de tecnologías nuevas”, en contra: "inmadurez e inestabilidad"

Con relación a la pregunta sobre los empleados con mayor edad en cuanto a la productividad y rentabilidad de la empresa la respuesta obtenida fue, "No tiene que ver la edad, nos manejamos por metas" al parecer el argumento anterior se contradice por el número relativamente mayor de personal joven en la empresa, los argumentos en favor de los jóvenes, pesan más al decidir, qué personal se queda o se va de la misma.

Cuando se preguntó si se realizaban ajustes de personal en la empresa la respuesta fue, "Más bien se proyecta crecimiento y [...] se deja de contratar si hay crisis".

Una pregunta no muy cómoda, es si la a empresa ha enfrentado demandas laborales por los despidos y ¿cuántas? en cada despido [...] la respuesta fue en tono lacónico: "Las demandas han sido por inducción es decir por convencimiento de un abogado, y el 100% se han resuelto favorablemente dialogando con las personas". El alcance de esta investigación no busca evidencia para demostrar lo anterior, esta cuestión queda planteado como hipótesis a investigar.

Dalia, es gerente de personal de una industria proveedora de insumos para la construcción, tiene 39 años de edad y la empresa para la que trabaja tiene "102 empleados" entre hombres y mujeres, el rango de edad del personal que labora en la empresa es de "23 a 65 años", 35 personas son personal administrativo y 67 personal operativo, el 10% del personal operativo 7 personas que laboran en esta empresa, es femenino, el rango de edad de este personal fluctúa entre los "23 y 65" años, mientras que los del personal masculino 60 personas, lo hace entre los "23 y 44" años.

Lo anterior evidencia, que esta empresa privilegia el mantenimiento de una plantilla de personal con relativa madurez, a diferencia de las dos empresas estudiadas con anterioridad. Cuando se le pregunto sobre los puntos a favor y en contra de la contratación

de personas mayores, en sus modalidades administrativa y operativa, Dalia respondió, a favor: “Son muy disciplinados para hacer las cosas”. En contra: en el administrativo, “uso de la electrónica, todo lo de tecnologías, es más tardado [...] depende de que, con qué salud lleguen, cansancio, enfermedades [...]”.

“En el área operativa, a favor: [...] experiencia la madurez, operativo, “la estabilidad, y también la responsabilidad y también son muy disciplinados en hacer las cosas”. En contra, “pues aquellos donde se requiere un esfuerzo físico, [...] porque también aquí se maneja maquinaria [...]”

A la pregunta ¿Qué edad considera óptima para el trabajo que se realiza en su empresa? Dalia respondió, [...] depende de las funciones la edad óptimas es de los 30 a los 40 que ya tienen madurez y responsabilidad.

Como puede observarse en las respuestas a las preguntas anteriores, existe coherencia en el discurso de la preferencia de personal con cierta madurez, pero sin llegar a edades demasiado avanzadas, aunque labora personal de hasta 65 años, la mayoría de ellos fluctúa en el rango de 35 a 44 años.

Los atributos de madurez y responsabilidad también son muy valorados en la mano de obra, sin dejar de reconocer los puntos a favor del personal joven, “las ventajas de los jóvenes es que traen mucha energía y la facilidad para manejar tecnologías”. Respecto a los puntos en contra que declara la informante, “a como está ahorita la juventud quieren cambiar de trabajo o ascender muy rápido [...] y eso nos ocasiona inestabilidad, quieren ganar mucho desde el inicio [...] y eso nos trae inestabilidad [...] y luego también el consumismo [...] quieren ganar mucho los jóvenes”.

En este caso, a diferencia de los dos anteriores, podemos colegir que los argumentos a favor de la mano de obra con cierta madurez, para esta empresa, son más importantes que los presentados en los otros dos casos, donde se observa una marcada preferencia por la mano de obra más joven.

Cuando se le cuestionó a la informante sobre las preferencias de contratación en cuanto a las edades, su respuesta fue, “nos basamos en los perfiles [...] normalmente no es una restricción la edad, depende mucho de las condiciones en que esté la persona”.

En cuanto a la importancia de la experiencia destacó “Depende de los puestos, [...] pero aquí los entrenamos, [...] normalmente pedimos ciertos conocimientos generales, [...] pero hay puestos si especializados que requieren más experiencia [...] pero tienen que entrar al entrenamiento.”

Las dos últimas respuestas coinciden también con el discurso, aunque sesgan un poco al señalar que no importa la edad sino los perfiles, en realidad, para este caso afirmamos que la edad y la madurez importan, pues la edad óptima preferida es entre los “35 y cuarenta años de edad”, una edad biológica relativamente temprana.

La informante Ivette es gerente de recursos humanos de una planta industrial de ensamble, tiene 29 años de edad, hay 1437 empleados, en sus palabras, “administrativos como tal, tenemos 400” y “operativo el resto” 1037. A la pregunta sobre los rangos de edad del personal que labora en su empresa Ivette respondió, “un promedio así, estaríamos hablando a nivel administrativo de 21 a 45, y a nivel operativo [...] de 20 a los 40”.

Con relación a la edad que considera óptima para el trabajo que se realiza en su empresa, dice que a “nivel administrativo de 20 a 40, por actividad física energía se requiere gente joven [...] mientras que a nivel operativo, el límite inferior de años del rango

baja hasta los 18, y el superior se mantiene en cuarenta y la razón de esta preferencia, señala, “porque son más hábiles los chavalos, rapidez [...] madurez”.

Igual que en el caso anterior, solo que con límites superiores de edad un poco menos altos, en esta planta se advierte una preferencia por la mano de obra con cierta madurez, pero también con juventud biológica.

Los atributos más valorados por el personal de recursos humanos de la planta, en personas maduras, “[...] experiencia, compromiso y amor al trabajo”. Mientras que los puntos en contra “es difícil romper paradigmas que tiene la gente mayor [...] son un poco más cerrados en cuanto a metodologías y estilos de liderazgo”.

El trabajo de los jóvenes valorado en términos de puntos a favor y en contra de la manera siguiente: Puntos a favor: “la pro-actividad, productividad eficaz, energía bien canalizada es exponencial [...] y las ganas de salir adelante”. En contra “el seguimiento a reglas [...] la inestabilidad (sic.) la gente joven busca moverse [...]”

En cuanto a la importancia de la experiencia, la informante señala que “a los puestos administrativos y técnicos se requiere un año mínimo”.

Respecto a la pregunta sobre los empleados con mayor edad, en la productividad y rentabilidad de la empresa la opinión de la informante es, “Yo creo que son las personas con más compromiso”.

En razón de todo lo anterior, podemos afirmar que para esta empresa hay un equilibrio en cuanto a sus preferencias de personal joven y de edad madura, aunque este último, no deja de ser personal biológicamente joven, clasificado hasta el límite de cuarenta años considerado como óptimo deseable.

Se valora la capacidad de las personas mayores, a la vez que las de los jóvenes para algunas tareas, para las cuales se consideran más aptos como aquellas que requieren mayor energía o aptitudes para las nuevas tecnologías, que es uno de los puntos débiles que señala la informante en las personas con más edad, en este caso, las mayores de cuarenta.

Mabel, es el seudónimo de la gerente de recursos humanos de la industria automotriz que proporcionó la información, tiene 33 años de edad y trabaja para una empresa grande que cuenta con 3200 empleados de los cuales 265 son administrativos y de estos el 90 por ciento son hombres y el 10 por ciento mujeres, 2935 son operativos, de ellos 85 por ciento pertenecen al género masculino y el 15 por ciento restante, son mujeres, la mano de obra masculina es la que predomina en esta planta industrial.

Los rangos de edad del personal que labora en la planta para el área administrativa son entre 25 y 59 años y en el operativo lo son entre 20 y 59 años. Esta planta privilegia que su personal sea mano de obra madura, con más laxitud que la planta analizada antes.

Por otra parte, la informante destaca que el personal administrativo mayor de 35 años “son 53 personas” de 265, mientras que el personal operativo mayor de 35 años “son 1786”, los últimos representan el 55.8 por ciento del total del personal de la planta.

Lo anterior habla de la inclusión del personal con mayor madurez, en cuanto a la edad por parte de la planta en el área operativa, asimismo. En relación al balance y su opinión del trabajo de las personas mayores, la entrevistada afirma.

A favor. Se empiezan a convertir en expertos en la materia este [...] de tal manera que [...] todas[...] las contingencias que puedan surgir, ellos tienen la manera de cómo solucionarlas.[...] De tal manera que todo se puede solucionar más rápido, su sentido de compromiso y de lealtad hacen que den ese extra en el trabajo que vayan más allá de sus objetivos, porque, son detallistas por que cuidan al compañero que está al lado, [...] al que esta atrás, buscan como aportar ideas y soluciones que van

más allá de su función del trabajo [...] Por lo mismo desde su edad tienen una familia por la cual deben de responder y eso los convierte en más responsables [...] y aparte se honran por sus conocimientos y no por su jerarquía.

En contra. Básicamente recaen en el desempeño físico [...] ellos pues tienden a resentir más el cansancio físico, [...] sin embargo no considero que tengan menos rendimiento que los jóvenes. En el nivel administrativo bueno en adición a los pros de lo que te comentaba la experiencia que traen, para la compañía [...] adoptan el papel de mentor es una capacitación invaluable que no podríamos pagar por esa transmisión de conocimiento [...] su respuesta al cambio tiende a ser más lenta [...] sin embargo, el personal de mayor antigüedad, una vez que la persona [...] adopta el cambio, es muy sustentable, lo compra y no lo suelta.

Con relación a los puntos a favor del trabajo que desarrollan los jóvenes, la informante destacó: “Es extraordinario, [...] ellos vienen a inyectar la energía y creatividad e innovación que requiere cualquier negocio, para satisfacer las necesidades del cliente, para entregar el producto a tiempo, para hacer más eficiente (sic) y más rentable a la compañía [...]”

Respecto a los puntos en contra opinó “[...] su sentido de pertenencia y lealtad, es más volátil, pero tampoco está mal porque esa dinámica de vitalizar, energizar y meter sangre nueva a la organización es buena, las nuevas generaciones lo que buscan es trabajar para una compañía que les de status que sean compañías reconocidas que les de libertad para trabajar [...]”

Aquí, aunque la valoración de los jóvenes es importante al reconocer su participación como extraordinaria en términos de la vitalidad y la importancia para la productividad de la empresa, se detecta un peso relativo mayor en los atributos que se valoran en las personas mayores, hecho que se hace evidente al observar el alto porcentaje de estas personas que laboran en la planta en el área operativa, mientras que en la administrativa se valora más al personal joven.

Asimismo, cuando se le preguntó respecto a las políticas de contratación, la respuesta de la informante fue consistente con las anteriores, “Normalmente no es una restricción [...] la edad no es un factor, que determine la contratación en lo único que nos basamos para contratar es en la experiencia que vaya de acuerdo al perfil del puesto”.

Respecto a reestructuración despidos o demandas contra la empresa, se argumentó confidencialidad de la información y no se obtuvieron respuestas.

En esta empresa, más que en las otras cuatro entrevistadas, pudimos advertir que existe una mayor valoración respecto a los atributos de la mano de obra con mayor edad en el área operativa, aunque también se valora en gran medida los atributos de la mano de obra joven en el área administrativa.

Del análisis de las cinco empresas consideradas, en la perspectiva de la pregunta de investigación, ¿Existe un rechazo a las personas envejecidas laboralmente hablando? de ser este el caso, ¿qué características asume este proceso? destacamos lo siguiente:

Las dos empresas comerciales consideradas, privilegian la utilización de mano de obra más joven con relación a las empresas industriales destacando la importancia de la edad por los atributos que la gente joven presenta con relación a la naturaleza de las actividades que realizan, asimismo, son más incluyentes en cuanto a la contratación de personal femenino por esa misma razón, es decir, su actividad principal son las ventas.

Las empresas industriales presentan otras características en cuanto a sus necesidades de personal. En cuanto a la valoración del personal y aptitudes pudimos advertir que una gerente de empresa relacionada con el ramo de la construcción, dice que la edad óptima que ellos consideran es entre los 30 y los 40 años, lo cual es consistente con el hecho de que “el

60 por ciento del personal operativo de esta empresa tiene entre 35 y 44 años de edad mientras que 62 por ciento del personal administrativo también se ubica en ese rango”.

Las dos empresas relacionadas con el ramo automotriz, también presentan diferencias entre sí, la empresa de la cual es gerente Ivette, tiene como edad óptima preferida entre los “35 y 40 años de edad”, una edad biológica, relativamente temprana la otra planta de la que informa Mabel, aunque la información presentada como óptima al nivel operativo es a “partir de los 18, y el administrativo entre 23 y 24 años”, este dicho se contradice con el personal que labora en la planta cuyas edades oscilan entre los rangos “18 y 59 años y, 23 y 59 años” respectivamente para cada uno de los tipos de personal.

Lo anterior, refleja el hecho de que los requerimientos de personal de las empresas entrevistadas son muy diferentes, se presenta mayor preferencia por los jóvenes en las empresas comerciales. Para las industrias consideradas los criterios también difieren, incluso dentro de una misma rama como es la industria automotriz, destaca también el hecho, de que dos de las industrias, aunque prefieren mano de obra con relativa madurez, la edad biológica no deja de ser joven, tal es el caso de la industria de la construcción de la que informa Dalia y la de la industria de ensamble automotriz, de la que es gerente de recursos humanos Ivette, presentando la única excepción la empresa de la que es gerente Mabel, donde se otorga preferencia por personal con cierta madurez, en el área operativa.

V.12 Conclusiones

Conclusiones de las entrevistas a desafiliados

A partir de la interpretación de la información de las entrevistas y otros datos de apoyo derivamos las siguientes conclusiones.

Existen aspectos similares que afectan a los informantes en sus trayectorias laborales y mundos de vida, pero también en cada caso encontramos atributos singulares.

Las trayectorias laborales dan cuenta de la forma en que cada informante se realizó como trabajador y de los principales logros y vicisitudes que confrontó, la movilidad en la escala laboral registra los logros, mientras que la agencia y violencia simbólica las vicisitudes. Respecto a la primera, destaca la escolaridad y capacitación, así como la responsabilidad que gana terreno al avanzar las trayectorias.

La agencia se registra en los últimos trabajos de las trayectorias, según avanzan las personas en su vida laboral, toda vez que en los primeros trabajos la mayoría desconoce sus derechos.

La violencia simbólica se presenta bajo varias facetas, antes de la contratación, como discriminación en los requisitos de los anuncios solicitando trabajadores con límite de edad, en el ejercicio de poder al interior de los centros de trabajo. Esto tiene consecuencias que afectan la psique de los violentados al apropiarse, prejuicios de minusvalía por vejación, infravaloración o burlas.

Al interior de los centros de trabajo también hay casos de abuso y vejación por parte de superiores en el mando, como patrones o gerentes, que en ocasiones motivan demandas y otras veces son vistas como algo normal.

La subutilización de capacidades adquiridas y las formas de obtener los ingresos son de suma importancia porque reflejan dos situaciones de carácter dicotómico, por un lado, destaca la importancia de la capacitación adquirida como forma de sobrevivencia y por otro, refleja la subutilización total o parcial de estas habilidades en los ex-trabajadores

entrevistados la mayoría de ellos, ocupados en la informalidad, como forma de subsistencia.

La desafiliación resistida fuerte o débil, son subcategorías emergentes que nacen de la necesidad de explicar una realidad específica, en este caso se identifican fuerzas de resistencia que en mayor o menor medida, actúan como amortiguadores del proceso de desafiliación resistida.

Existen procesos no lineales e incluso reversibles, que actúan en sentido contrario a las fuerzas que impelen hacia la desafiliación consumada, en el sentido más tradicional de la teorización del proceso. Estos conceptos constituyen uno de los principales hallazgos de la investigación.

El proceso de desafiliación de cada uno de los informantes también es influido por las características o atributos que los sujetos van adquiriendo o desarrollando a lo largo de sus vidas y trayectorias, así como el entorno familiar y las amistades que interactúan. Por ejemplo, hay casos de sujetos con gran resistencia, enfermos o con adicción a las drogas que gracias a los apoyos familiares, sumados al esfuerzo individual, salen adelante y resisten su deslizamiento por la pendiente hacia la desafiliación absoluta.

Hay otros casos donde es evidente que las habilidades adquiridas en las trayectorias laborales contribuyen a sacar adelante a la familia, la escolaridad también potencia la resistencia a la acumulación de desventajas inherentes al proceso de desafiliación.

La mayoría de los entrevistados en este estudio que ubicamos en la desafiliación resistida fuerte o débil, no transitan irremediamente hacia la desafiliación absoluta o la exclusión, los apoyos familiares y de las redes sociales, son soportes de los actores que amortiguan el proceso hacia la desafiliación absoluta, consideramos además, que con

programas gubernamentales focalizados, pueden bajo determinadas circunstancias, revertir el proceso complejo en que se encuentran y acceder a mejores y más favorables condiciones de vida.

Conclusiones de las entrevistas a gerentes de empresas

Del análisis de las cinco empresas consideradas, destacamos en la perspectiva del problema del desempleo que conduce a la desafiliación las siguientes reflexiones a manera de conclusión:

Las dos empresas comerciales consideradas, privilegian la utilización de mano de obra más joven con relación a las empresas industriales, destacando la importancia de la edad por los atributos que la gente joven presenta, con relación a la naturaleza de las actividades que realizan.

En cuanto a preferencia de género, difieren ya que en la primera más el 70 por ciento del personal operativo que es mayoritario, es masculino, en la segunda el personal operativo mayoritario, el 65 por ciento son mujeres. En cuanto al personal administrativo también difieren, mientras que en la primera 50 por ciento son hombres, en la segunda 70 por ciento son hombres y 30 por ciento mujeres.

Las empresas industriales presentan otras características en cuanto a sus necesidades de personal, las tres empresas industriales tienen atributos diferentes en cuanto a la valoración del personal y aptitudes.

La gerente de la empresa relacionada con el ramo de la construcción, relata que la edad óptima que consideran en su compañía, es entre los 30 y los 40 años, lo que es consistente con el hecho de que el 60 por ciento del personal operativo de esta empresa

tiene entre 35 y 44 años de edad, mientras que 62 por ciento del personal administrativo también se ubica en ese rango.

Las dos empresas relacionadas con el ramo automotriz, también presentan diferencias entre sí, la empresa de la cual es gerente Ivette refiere como edad óptima preferida “entre los 35 y cuarenta años de edad”, una edad biológica, relativamente temprana.

De la otra planta automotriz que informa Mabel, destacamos que aunque la información presentada como edad óptima al nivel operativo es a partir de los 18, y en el administrativo entre 23 y 24 años, este dicho se contradice con el rango de edad del personal que labora en la planta cuyas edades oscilan de 18 a 59 años, y de 23 a 59 años, para cada uno de los tipos de personal respectivamente.

En lo que respecta a preferencias de género presentan similitudes ya que la primera empresa de la que informa Ivette, más del 70 por ciento del personal mayoritario operativo, es masculino, en la segunda el personal operativo mayoritario 85 por ciento, corresponde también a este género. En cuanto al personal administrativo también presentan cierta similitud, mientras que en la primera 60 por ciento son hombres, en la segunda 90 por ciento son hombres y el 10 por ciento mujeres.

Lo anterior, da cuenta de que los requerimientos de personal de las empresas entrevistadas son muy diferentes, destacando la preferencia por los jóvenes en las empresas comerciales y que para las industrias consideradas, los criterios también difieren en algunos aspectos, aunque coinciden en otros como las preferencias de género en la rama automotriz, que favorece la contratación de mano de obra masculina

Destaca también el hecho de que dos de las industrias, aunque prefieren mano de obra con relativa madurez, la edad biológica no deja de ser joven, tal es el caso de la industria de la construcción de la que informa Dalia y la de la industria de ensamble automotriz, de la que es gerente de recursos humanos Ivette.

Asimismo se observa en algunas respuestas referidas a los puntos en contra del personal con más edad, la preferencia por jóvenes en labores que tienen que ver con el uso de nuevas tecnologías y métodos de trabajo innovadores como es el caso de las empresas comerciales, de insumos para la construcción y una de ensamble automotriz.

Es importante señalar, que las empresas consideradas en el estudio, son empresas por las que pasaron algunos de los desafiados, en su trayectoria laboral.

Capítulo VI

Conclusiones y recomendaciones generales

El propósito de este capítulo es resumir las conclusiones de la presente tesis y proponer algunas recomendaciones de política para combatir la problemática relacionada con los factores condicionantes que originan el proceso de discriminación, desafiliación y exclusión de los trabajadores de la industria y el comercio en Hermosillo Sonora.

VI.1 Conclusiones

Bajo las condiciones de trabajo impuestas por las nuevas orientaciones de la globalización y su catalizador el neoliberalismo, los puestos de trabajo están bajo la constante asechanza de: la innovación tecnológica incesante, la flexibilidad, la discriminación, las amenazas de despido, la inseguridad, las prácticas de presión en el trabajo por parte de directivos y gerentes de las empresas, así como la presión de las filas de desempleados, que constituyen la nueva impronta que caracteriza al mundo del trabajo .

Por otra parte los marcos normativos, son inoperantes, no responden a las nuevas exigencias de protección a los derechos de los trabajadores que son vulnerados en cada acto de rechazo, segregación y discriminación laboral.

La desarticulación del estado de bienestar y el creciente poder de negociación de las grandes empresas, así como la necesidad urgente de creación de empleos en las economías en desarrollo como la de México, son factores que presionan las condiciones laborales de los trabajadores. Es la caracterización socio-histórica que plantea Castel (2009)

En lo teórico iniciamos con el escrutinio del desempleo, en razón de ser éste el elemento estructural que desencadena la desafiliación, sin embargo, se estimó pertinente en el análisis teórico incorporar también otro enfoque, el de la sociología, que nos permite aprehender de una manera más completa el problema de investigación .

La dimensión estructural macroeconómica nos permite ver el origen del problema, mientras que el enfoque sociológico nos da la visión micro del problema de la desafiliación que inicia un recorrido accidentado con la discriminación laboral hacia rupturas en lo económico y lo social de acuerdo al esquema teórico ampliado.

En la perspectiva de la economía dos enfoques de varios analizados, nos dieron un acercamiento al problema; la teoría del capital humano y el marxismo respectivamente, aunque cabe señalar que el keynesianismo y el estructuralismo por su identificación con el estado de bienestar, se orientan normativamente hacia la protección de los trabajadores.

Finalmente la perspectiva de la informalidad, nos ubica en un espacio de actividad muy utilizada por el desafiado, que recurre a esta instancia para procurarse el sustento, al no poder acceder al trabajo formal.

La Sociología nos aporta los conceptos de vulnerabilidad, discriminación y exclusión y desafiliación. Este último concepto brinda más claridad que el de exclusión, aunque reconocemos también el aporte teórico de las desventajas acumuladas, que Saraví (2005) teóricamente articula al concepto de exclusión. Al incluir el enfoque de Saraví (Op.cit), estamos hablando de un recorrido por zonas de vulnerabilidad antes del quiebre que implica la exclusión.

Al igual que en el caso de la desafiliación, aquí es relevante centrar la atención en los puntos de quiebre en las trayectorias laborales y biografías, situaciones de

vulnerabilidad, presión laboral, despidos, problemas de salud, psicológicos, etc. que van acumulando presión hacia rupturas severas, como pudieran ser las de aislamiento total, indigencia, incapacidades físicas y/o mentales hasta suicidios.

La desafiliación, es un concepto dinámico que destaca la importancia del proceso, de los recorridos accidentados, pone especial énfasis en las fracturas económicas y sociales del individuo.

El trabajo decente, aporta su visión de dar al trabajo una dimensión más digna mediante el planteamiento de la erradicación de formas extremas de explotación, de discriminación, segregación y exclusión, rescatando algunos de los esquemas de protección al trabajo de la tradición del estado de bienestar, y algunos planteamientos nuevos que viabilicen una relación trabajo/capital más equilibrada.

Es un referente importante que refleja, cumplimientos o incumplimientos, carencias o logros referidos a nuestro problema en estudio, en el mundo del trabajo y las biografías de los desafiados.

De acuerdo a los referentes teóricos analizados, y el esquema de análisis así como a la investigación de campo que los confronta, fue posible detectar que los contenidos son pertinentes, y no obstante tener una cobertura lógica coherente para explicar la realidad observada, se estimó necesario enriquecer la teoría inductivamente, derivando de la investigación de campo, dos conceptos adicionales al esquema teórico originalmente considerado, así el esquema ampliado consideró complementariamente, dos sub-categorías identificadas como, desafiliación resistida fuerte y desafiliación resistida débil.

La desafiliación resistida fuerte o débil, son sub-categorías emergentes que nacen de la necesidad de explicar una realidad específica, en este caso se identifican fuerzas de

resistencia, que en mayor o menor medida, actúan como amortiguadores del proceso de desafiliación resistida, existen procesos no lineales que incluso pueden ser reversibles y que actúan en sentido contrario a las fuerzas que impelen hacia la desafiliación consumada, con estas dos sub-categorías se tuvo una visión más completa del proceso de desafiliación.

A partir de la interpretación de la información de las entrevistas, a la luz de las orientaciones teóricas y otros datos de apoyo derivamos las siguientes conclusiones.

En lo que concierne a resultados de las entrevistas a desafiados existen aspectos similares que afectan a los informantes en sus trayectorias laborales y mundos de vida, pero también en cada caso encontramos atributos singulares que hacen casos irrepetibles en algunos aspectos.

Las trayectorias laborales registran la forma en que cada informante se realizó como trabajador y de los principales logros y vicisitudes que confrontó. La movilidad captada a través de las trayectorias, da cuenta de los ascensos y sus principales motivaciones.

Entre los procesos que motivan la movilidad ascendente en el trabajo, destaca la escolaridad y capacitación, así como la responsabilidad que gana terreno al avanzar las trayectorias, es decir, que mientras el trabajador va acumulando experiencia, su principal activo lo constituye la disciplina laboral.

La violencia simbólica, da cuenta de vicisitudes tales como rechazos, despidos y vejaciones que padece el trabajador en los procesos de contratación y al interior del trabajo.

La violencia simbólica se presenta bajo varias facetas, antes de la contratación, como discriminación por parte de superiores o compañeros, en los requisitos de los anuncios solicitando trabajadores con límite de edad, en el ejercicio del poder al interior de

los centros de trabajo que en ocasiones motivan demandas y otras veces son vistas como algo normal por parte de los entrevistados.

La agencia, nos permite conocer cuál es la actitud del trabajador ante los actos que contravienen el derecho y el buen trato hacia las personas en el trabajo, para el caso que nos ocupa, ésta, se registra en las últimas trayectorias según avanzan las personas en su vida laboral, toda vez que en los primeros trabajos de las trayectorias la mayoría desconoce sus derechos, los informantes también destacan la importancia mayor de la agencia individual con relación a la colectiva a la hora de exigir el cumplimiento de sus derechos laborales.

La subutilización de capacidades adquiridas y las formas de obtener los ingresos son de suma importancia porque reflejan, por un lado, la importancia de la capacitación adquirida como recurso de manutención, y por otro, la subutilización total o parcial de estas habilidades en los ex-empleados entrevistados la mayoría de ellos, ocupados en la informalidad.

Lo anterior conlleva varias consecuencias, pues al no estar integrados al circuito de la formalidad los trabajadores suelen operar bajo condiciones precarias, cobrando sus servicios a precios inferiores a los de las empresas establecidas y en ocasiones operando bajo esquemas productivos con menor control de calidad.

Los atributos que los sujetos van adquiriendo o desarrollando a lo largo de sus vidas y trayectorias, así como el entorno familiar y las amistades con que interactúan matizan el proceso de desafiliación de cada uno de los informantes. Hay casos de sujetos con gran resistencia, enfermos o con adicción a las drogas, que gracias a los apoyos familiares, sumados al esfuerzo individual, salen adelante y resisten su deslizamiento por la pendiente hacia la desafiliación absoluta.

Hay otros donde las habilidades adquiridas en las trayectorias laborales contribuyen a sacar adelante a la familia, la escolaridad también potencia la resistencia.

La mayoría de los entrevistados en este estudio que ubicamos en la desafiliación resistida fuerte o débil, no transitan irremediamente hacia la desafiliación absoluta o la exclusión y su actitud es de resistir los retos, lo que se refleja en las respuestas positivas referidas a su autoimagen, en las que afirman su deseo de querer reintegrarse al trabajo formal. La mayoría de los informantes de acuerdo a la clasificación anterior, responden a la clasificación, desafiliación resistida fuerte.

Lo anterior responde positivamente a lo planteado en la segunda hipótesis de esta tesis, que en su párrafo final dice: “[...] Algunos de ellos, poseen un capital cultural y técnico que es infrautilizado en detrimento de la economía y la sociedad, son personas que luchan por salir de su postración o cuando menos mantenerse en la línea de sobrevivencia”.

La primera frase también se responde con la interpretación de la información presentada en el análisis, que da cuenta de las condiciones en las que se encuentran los desafiados en cuanto a las actividades que desarrollan para su sobrevivencia; destacamos al efecto, que la mayoría realizan actividades informales.

En cuanto al proceso de desafiliación que para este caso consideramos, podemos decir con Espíndola (2010,26) que “[...]contra lo que se preconizaba como aislamiento social en términos de la concreción de un proceso de desafiliación llevado al límite, la evidencia empírica sugiere la existencia de una multiplicidad de lazos sociales que resisten: [...] Múltiples ejemplos dan cuenta que contrariamente a la inacción que proponen ciertas miradas, individuos y grupos luchan por revertir sus condiciones de desintegración” .

Solo un informante, quién es adicto a las drogas sin intentos de rehabilitación, cae dentro de la clasificación casteliana de la desafiliación absoluta.

En la perspectiva de la segunda hipótesis específica, que en su primer párrafo dice: Las personas en situación de desempleo u ocupadas en la informalidad, en el rango de edad, mayores de 35 años, la mayoría son jefes o jefas de hogar, que han sido discriminadas laboralmente y confrontan problemas de ingresos por su condición laboral. Estas personas y sus familias, pueden presentar también, problemas de orden existencial, salud, divorcios, violencia familiar, pérdida de identidad, y no cuentan con protección legal efectiva que impida la discriminación.

Consideramos que los resultados de la investigación que se presentó en el capítulo V, son consistentes con lo expuesto en el párrafo anterior, muchos de los desafiados, son gente que labora en la informalidad, son jefes de familia, algunos de ellos complementa sus ingresos con apoyos de otros miembros de la familia.

Otros, confrontan también rupturas familiares hay casos de drogadicción superados y uno negativo, y se presentan algunas patologías serias que van desde problemas psicológicos hasta incapacidad y discapacidad por enfermedades del corazón y piernas.

Aunque no detectamos explícitamente violencia familiar en algunas rupturas observadas, podemos plantear hipotéticamente que hubo violencia simbólica, al menos en una persona que consumía drogas y otro que aún lo hace.

La pérdida de identidad también se advierte en personas que sufren principalmente por las rupturas familiares, como se observó en algunos casos de desafiliación resistida débil. No obstante lo anterior, bajo el enfoque de las desafiliación resistida fuerte y desafiliación resistida débil, en este estudio predominó la primera, es decir, la mayoría de

los desafiliados son personas que poseen una agencia fuerte que les impele a resistir el proceso de desventajas acumulativas que señala Saraví (2005).

A la luz de los siguientes planteamientos del trabajo decente promovido por la OIT (2013), a) ampliar las oportunidades de trabajo productivo y decente, b) proporcionar seguridad social, protección laboral, c) mediante el diálogo social, alentar la libre asociación y afiliación a las organizaciones que defienden los intereses de los trabajadores y, d) fomentar la mejoría de las condiciones de trabajo donde quiera que tengan lugar. Afirmamos que para el presente caso de estudio los desafiliados se encuentran al margen de estos propósitos.

En lo que concierne a la protección legal contra la discriminación negativa, es evidente que si desde los anuncios de solicitud de personal, se segrega a personas poniendo cotos a la edad, nuestra presunción de que algunas empresas también tienen preferencias por la contratación de personal con menos años, se vio confirmada aunque con ciertos matices mediante la realización de entrevistas a gerentes de empresas, por las que pasaron algunos de los desafiliados, en su trayectoria laboral respectiva.

Se realizaron entrevistas a gerentes de personal de cinco empresas, dos empresas comerciales y tres industriales, las dos primeras, privilegian la utilización de mano de obra más joven con relación a las empresas industriales.

Las empresas comerciales, destacan la importancia que la gente joven presenta con relación a la naturaleza de las actividades de ventas que realizan.

Es importante señalar que en una de las empresas comerciales trabajan 287 personas mayores de treinta y cinco años, que representan el 30 por ciento del total del personal que labora en la empresa, es decir, el setenta por ciento es joven. En la otra aunque no se

obtuvieron estos datos, se advierte que labora, personal relativamente joven, el personal administrativo tiene edades entre los 25 y 40 años mientras que a nivel operativo el rango es de 17 a 55 años.

Las empresas industriales, tienen otros requerimientos de personal, la informante de la empresa relacionada con el ramo de la construcción, relata que la edad óptima que consideran en su empresa es entre los 30 y los 40 años, lo que se confirma con el hecho de que el 60 por ciento del personal operativo de esta empresa tiene entre 35 y 44 años de edad mientras que 62 por ciento del personal administrativo también se ubica en ese rango.

Destaca también el hecho de que dos de las industrias, aunque prefieren mano de obra con relativa madurez, la edad biológica no deja de ser joven, tal es el caso de la industria de la construcción y la de la industria de ensamble automotriz.

La única empresa que contrata personal con edad madura, es la empresa de ensamble automotriz de la que informa Mabel.

Las empresas comerciales son más incluyentes en cuanto a la inclusión de personal femenino en su plantilla laboral, por la naturaleza de ventas que realizan, mientras que las industrias prefieren la contratación de personal masculino.

La preferencia por personal más joven biológicamente hablando, por parte de las empresas, es el criterio que nos orienta para comprender el inicio del proceso de desafiliación de las personas mayores de treinta y cinco años.

Si bien este no es un estudio cuantitativo que nos permita inferir una validez estadística de los hallazgos, si nos permite para el caso específico de las cinco empresas encuestadas, concluir que en la empresas comerciales incluidas se valora más la

contratación de personal joven, sobre todo en el área administrativa y en al menos dos de las industrias aquí consideradas, se privilegia la contratación de personal en rangos de edad que evidencian una relativa juventud hasta los 44 años.

VI.2 Recomendaciones y líneas de acción

Las recomendaciones que como líneas de acción se exponen en el cuadro 6, tienen la finalidad de influir en la toma de decisiones en materia de políticas públicas y participación de la sociedad, con un claro sentido de integración social, articulado al desarrollo regional y sectorial. En este mismo tenor, se considera importante la labor de prevención de la desafiliación, mediante la identificación de grupos vulnerables en riesgo, y acciones que prevengan el desempleo.

El carácter de estas recomendaciones es germinal, pero consideramos que puede sentar las bases para iniciar la discusión y avanzar en la prevención y solución de la problemática del desempleo, la discriminación y la desafiliación, de personas en la perspectiva del envejecimiento laboral en Hermosillo Sonora.

Cuadro 6

Líneas de acción

Líneas de acción preventivas	Iniciativas y acciones	Instancias concurrentes
<ul style="list-style-type: none"> Promover la creación de una instancia regional del CONAPRED. 	<p>Iniciativa de la sociedad civil y de las tres instancias de gobierno.</p>	<p>Instituciones de la sociedad, y tres instancias de gobierno.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Identificación de posibilidades de eslabonamientos productivos que aprovechen la vocación regional de la mano de obra, con experiencia en los ramos tradicionales de la región. 	<p>Estudios sectoriales y regionales.</p>	<p>Centros de investigación, universidades y tres instancias de gobierno.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Prospección de recursos ociosos o infrautilizados, promoción e instrumentación de políticas activas de empleo e impulsen la creación de empresas. 	<p>Estudios sectoriales y regionales.</p>	<p>Centros de investigación, universidades y tres instancias de gobierno.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Promover ante el estado y la federación, la creación de estímulos fiscales a empresas que empleen mano de obra mayor de treinta y cinco años, certificados contra impuestos, créditos fiscales a la creación de nuevas empresas que involucren la utilización de mano de obra 	<p>Iniciativa para la creación de estímulos fiscales a promover ante el gobierno federal y estatal.</p>	<p>ONGS, cámaras y asociaciones empresariales, poder legislativo estatal y federal, ejecutivo del estado y federal.</p>

desempleada o subempleada.		
<ul style="list-style-type: none"> Promover la reglamentación de la normatividad adecuándola a la realidad local y aplicar sanciones a empresas que discriminen en sus solicitudes de empleo a personas mayores. 	Iniciativa ante los tres poderes, de la unión y del estado.	ONGS, poder legislativo estatal y federal.
<ul style="list-style-type: none"> Reactivación de instrumentos de fomento y financiamiento a empresas cooperativas que empleen a personas mayores de 35 años. 	Iniciativa para la creación de estímulos fiscales.	Cooperativas, ONGS, gobierno federal y estatal y banca de fomento.
<ul style="list-style-type: none"> Promover foros y talleres que tengan como propósito, capacitar y actualizar la mano de obra madura en actividades que demanden empresas locales y vincularlos con empresarios involucrados previamente en estos eventos. 	Iniciativa para la realización de foros y talleres de capacitación a desafiados.	ONGS, cámaras y asociaciones empresariales, centros de investigación, universidades y tres instancias de gobierno.
<ul style="list-style-type: none"> Crear programas de capacitación y actualización profesional para empleados en activo, mayores de treinta y cinco años. 	Iniciativa para la realización de programas de capacitación y actualización profesional.	ONGS, cámaras y asociaciones empresariales, centros de investigación, universidades y tres instancias de gobierno.
<ul style="list-style-type: none"> Realizar cursos y seminarios en cámaras asociaciones 	Iniciativa para la realización de cursos	ONGS, cámaras y asociaciones empresariales, centros de

empresariales tendientes a mantener la plantilla de personal, destacar la importancia de la experiencia y capacitación acumuladas por el personal versus los costos de la capacitación de personal con menos experiencia.	y seminarios.	investigación, universidades y tres instancias de gobierno.
<ul style="list-style-type: none"> Identificación de nichos de trabajadores informales, cuantificarlos y elaborar estadísticas, promoción de actividades para creación de autoempleos entre los informales. 	Estudios sectoriales y regionales.	ONGS, cámaras y asociaciones empresariales, centros de investigación, universidades y tres instancias de gobierno.
<ul style="list-style-type: none"> Identificación de nuevas actividades económicas y de posibles emprendedores entre los trabajadores informales. 	Estudios sectoriales y regionales.	ONGS, cámaras y asociaciones empresariales, centros de investigación, universidades y tres instancias de gobierno.
<ul style="list-style-type: none"> Creación de fondos para promoción de empresas, previo análisis de factibilidad, que utilicen personas desocupadas o empleadas en la informalidad. 	Iniciativa para la promoción de empresas.	Instituciones de la sociedad civil y tres instancias de gobierno.
<ul style="list-style-type: none"> Creación de fondos de fomento, federales y estatales, para emplear personas desempleadas o sub empleadas. 	Iniciativa para la creación de fondos de fomento.	Instituciones de la sociedad civil y tres instancias de gobierno.
<ul style="list-style-type: none"> Creación de bolsas de trabajo de mano de obra madura clasificados por competencias sectoriales. 	Iniciativa para creación de bolsas de trabajo de mano de	Instituciones de la sociedad civil y tres instancias de gobierno.

	obra madura.	
<ul style="list-style-type: none"> • Promover la creación de organizaciones no gubernamentales que aglutinen personas maduras productivas, con capacidades subutilizadas para incorporarlas al mercado de trabajo formal. 	Iniciativa para la creación de ONGS.	Instituciones de la sociedad civil y organismos internacionales.
<ul style="list-style-type: none"> • Promover la retroalimentación de información y acciones tendientes a la reintegración productiva y social de los desafiados. 	Establecer mecanismos de vinculación y seguimiento de acciones.	Instituciones de la sociedad civil y organismos internacionales.

Fuente: Elaboración propia con base en la presente investigación.

Bibliografía

- Age Concern. 2005. *How Ageist is Britain?* London: Age Concern England Astral House, 1268 London Road.
- Alarcón, Sandra. 2008. *El tianguis global*. Universidad Iberoamericana, México.
- Arteaga Nelson. 2008. Vulnerabilidad y desafiliación social en la obra de Robert Castel *Revista Sociológica*, año 23, número 68, pp. 151-175.
- Barros Paula, Danae de los Ríos, Florencia Torche. 1996, *Lecturas sobre la exclusión social* OIT.
- Becker S. Gary 1993. *Human Capital. A theoretical and empirical analysis with special reference to education*. Third edition the University of Chicago Press Chicago and London.
- Beltrán Miguel Ángel. 2005. El dilema entre acción y estructura una visión desde Jeffrey Alexander y Anthony Giddens, *Revista Colombiana de Sociología* No.24, pp.251-271.
- Bernal L Rodolfo. 2010. Los tianguis de oferta fluctuante, ¿una opción de empleo decente? tesis de maestría El Colegio de Sonora.
- Bernal Sahagún Víctor, Sergio de la Peña, Gloria González, Arturo Guillén y Sofía Méndez 1980. *Pensamiento Latinoamericano CEPAL*. R. Prebish y A. Pinto.
- Bonazzi Giuseppe 1993. Modelo japonés, toyotismo, producción ligera: algunas cuestiones abiertas. En *Sociología del Trabajo*, núm. 18, pp. 3-22.
- Bourdieu Pierre y Loic Wacquant. 2005. *Una invitación a la sociología reflexiva*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores, Argentina.
- _____ 1999. *Meditaciones Pascalianas*, Ed. Anagrama.
- _____ 1993. *El sentido práctico*, Taurus Humanidades, Madrid.
- Burijovich Jacinta y Marcelo Sandomirsky. 1998. Los desempleados: malestar psicológico, apoyo social e intervención estatal. *Administración pública y sociedad*, número 11 pp.1-10

- Burgos Ortiz Nilsa. 2009. Breves Reflexiones sobre la Investigación Cualitativa para la Formación del Trabajador Social en revista *Palabra* número 10. pp. 216-227
- Büsch Victoria, Svern-Age Dahl, and Dennis A.V. Dittrich. 2004. *Age Discrimination in Hiring Decisions –A Comparison of Germany and Norway support from the Research Council of Norway* (the Programme on Welfare Research), the Ruhrgas Foundation and Humboldt-Universität zu Berlin.
- Calderone Mónica 2004. *Sobre violencia simbólica en Pierre Bourdieu. La trama de la comunicación*. Facultad de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales. Universidad nacional de Rosario, Rosario Argentina UNR. Edit.
- Calva José Luis 2012 *Nueva estrategia de Industrialización* Juan Pablos Editor. Consejo Nacional de Universitarios México.
- _____ 2009. Hartazgo con la mediocridad.
<http://www.eluniversal.com.mx/editoriales/46287.html> (10 de marzo de 2014).
- _____ 2007. El modelo neoliberal.
<http://archivo.eluniversal.com.mx/editoriales/36851.html> (8 de marzo de 2014).
- Caputo Leyva Orlando 2009 La crisis actual de la economía mundial una nueva interpretación histórica. En *La crisis mundial y sus impactos en América Latina*, 9-37. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
- Carrasco Inmaculada, María Soledad Castaño, Isabel Pardo. 2011. Diferentes desarrollos del mercado de trabajo. *Revista de economía* N° 858, pp. 89-102.
- Castel Robert. 2004. *La inseguridad social; ¿Qué es estar protegido?* 1ª Ed. Buenos Aires.
- Castel, Robert. 1997 *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*, Buenos Aires: Paidós.
- _____ Alain Touraine, Mario Bunge, Octavio Ianni y Anthony Giddens. 2001. *Desigualdad y Globalización. Cinco conferencias* Facultad de Ciencias Sociales UBA y Editorial Manantial.
- _____ 2000 The Roads to Disaffiliation: Insecure Work and Vulnerable Relationships. *International Journal of Urban and Regional Research* Volume 24.
- Castells Manuel 1999 El nuevo tipo de trabajo.
<http://www.fing.edu.uy/catedras/disi/Mat.%20politicas/castells-99.php.htm>. (20 de febrero de 2014).

CEPAL 2003. Los caminos hacia una sociedad de la información en América Latina y el Caribe.

http://www.virtualeduca.org/documentos/2012/cepal_72%282003%29.pdf. (29 de septiembre de 2013).

Cháriez Cordero Mayra 2012, Historias de vida: Una metodología de investigación cualitativa *Revista Griot* Volumen 5, Número 1, pp.50-64

CONAPRED 2012, *Reporte sobre la discriminación en México*. México D.F.

_____ 2008. Curso taller, *Prohibido Discriminar*
http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/pd-2ed.pdf. (8 de octubre de 2014).

_____ 2006. Costos e impactos de la discriminación laboral hacia los adultos mayores en la economía familiar
http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/E-12-2006.pdf. (19 de octubre de 2015).

Corbetta Piergiorgio. 2007. *Metodología y técnicas de la investigación social*, Edición Revisada Mc Graw Hill Interamericana de España.

Covarrubias Alejandro. 1992. *La flexibilidad laboral en Sonora*. México: El Colegio de Sonora/Fundación Friedrich Ebert.

Cruz Vargas Juan. 2012. Comentario Economía, Laboran en la informalidad 13 millones de mexicanos: INEGI. 20 de abril de 2012
<http://www.proceso.com.mx/?p=304931> (22 de noviembre de 2013).

Dabat Alejandro. 1995. Globalización neoliberalismo y hegemonía. La primera crisis de la globalización y sus perspectivas en *Análisis y perspectivas de la globalización*. Aragonés Ana María, Aída Villalobos y María Teresa Correa (Coords.). Facultad de Estudios Superiores Acatlán, Universidad Nacional Autónoma de México, Plaza y Valdés Editores.

Damián Araceli. 2012. Crisis, empleo y pobreza, en *La situación del trabajo en México, 2012, el trabajo en la crisis*.
http://www.aracelidamian.org/images/stories/crisis_empleo_y_pobreza.pdf
(12 de noviembre de 2013).

Davolos, Patricia. 2001. Después de la privatización: trayectorias laborales de trabajadores con retiro voluntario, *Revista Estudios del Trabajo* N° 21
<http://www.aset.org.ar/docs/Davolos%2021.pdf> (1 de noviembre de 2013).

Dborkin Daniela, Gala Díaz Langou Paula Forteza. 2011. La edad como un determinante de la empleabilidad. El desempleo en los mayores de 45 años

<http://www.bing.com/search?q=Dborkin+Daniela%2C+Gala+D%C3%ADaz+Langou+Paul+a+Forteza%282011%29+La+edad+como+un+determinante+de+la+empleabilidad.+El+desempleo+en+los+mayores+de+45+a%C3%B1os&form=CPDTRDF&pc=CPDTRDF&src=IE-SearchBox> (8 de mayo de 2013).

De la Garza Toledo Enrique. 2011. Los proyectos de Reforma Laboral a mayo del 2011 <http://encribd.net/read-file/los-proyectos-de-reforma-laboral-a-mayo-del-2011-pdf-3738213/> (29 de septiembre de 2013).

_____. Julio César Neffa. 2001. *El trabajo del futuro. El futuro del trabajo*, Buenos Aires, CLACSO.

De Moraes, Denis. (Coord.). 2007. *Sociedad Mediatizada*. Barcelona, Gedisa Manantial.

De la O, María Eugenia. 2000. Flexibilidad, trabajo y mujeres: ausencia y presencia en los estudios del trabajo en México 1988-1998. En *Región y Sociedad*, vol XII, núm. 19: 84-134.

De Soto, Hernando. 1987. *El otro sendero*, ed. Diana, México DF.

Di Filippo, Armando (1981). *Desarrollo y desigualdad social en América Latina* FCE México DF.

Duncan C. 2001. *Ageism, early exit, and the rationality of age-based discrimination. Ageism in work and employment in glover*, Burlington Ashgate Publishing.

Durkheim Émile (1982) *La división del trabajo social* Edit. Akal Madrid.

Espíndola Fabiana. 2013. Grietas en el tejido social. Experiencias biográficas de jóvenes montevideanos desde los “lugares” del espacio social Tesis para obtener el grado de Doctor en Ciencia Social con Especialidad en Sociología por el Colegio de México. http://ces.colmex.mx/pdfs/tesis/tesis_fabiana.pdf (13 de agosto de 2014).

_____. 2010. De los procesos de integración y desintegración social en las sociedades contemporáneas. Elementos analíticos para su consideración. PDF. Trabajo presentado en las IX Jornadas de Investigación de la Facultad de Ciencias Sociales, UdelaR, Montevideo.

http://cienciassociales.edu.uy/wpcontent/uploads/2013/archivos/Mesa_2_Esp%C3%ADndo la.pdf. (29 de junio de 2015).

Ferrarotti, Franco. 2007. Las historias de vida como método. *Convergencia* Revista de Ciencias Sociales 14: P.15-40.

García Brígida. 2006. La situación laboral precaria: Marcos conceptuales y ejes analíticos pertinentes en *Revista del Trabajo* No.3. P. 23-53.

- García Vilma. 2010. Discriminación laboral por edad <http://coyunturaeconomica.com/leyes-laborales/discriminacion-laboral-por-edad>. (25 de septiembre de 2013).
- Ghiotto Luciana, Rodrigo Pascual, F. 2011. *Trabajo decente versus trabajo digno: acerca de una nueva concepción del trabajo*
<http://www.google.com.mx/search?q=Trabajo%20decente%20versus%20trabajo%20digno%3A%20acerca%20de%20una%20nueva%20concepci%C3%B3n%20del%20trabajo%20&ie=utf-8&oe=utf-8&aq=t&rls=org.mozilla:es-MX:official&client=firefox-a&source=hp&channel=np> (15 de enero de 2014).
- Giddens, Anthony. 2003. *La constitución de la sociedad. Bases para la teoría de la estructuración*. Amorrortu: Buenos Aires. P.15-45.
- Girola Lidia. 2005. *Anomia e individualismo del diagnóstico de la modernidad de Durkheim al pensamiento contemporáneo* UAM Azcapotzalco Ed. Anthropos.
- Golovanevsky Laura. 2007. Vulnerabilidad y transmisión intergeneracional de la pobreza. Un abordaje cuantitativo para argentina en el siglo XXI. Universidad de Buenos Aires, Argentina.
http://www.econ.uba.ar/www/servicios/Biblioteca/bibliotecadigital/bd/tesis_doc/golovanevsky.pdf. (8 de mayo de 2013).
- Grijalva Monteverde Gabriela, María Mercedes Zúñiga Elizalde y María de Jesús Zupo Jiménez. 2007. Adultas y adultos mayores en Sonora: ¿dependientes, autosuficientes o proveedores? *Región y sociedad*. Revista de El Colegio de Sonora XIX (Número especial 1): 117-145.
- Guillén R. Arturo Comp. 2007. La teoría latinoamericana del desarrollo: Reflexiones para una estrategia alternativa frente al neoliberalismo.
http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/edicion/vidal_guillen/28Guillen.pdf.
 Consultado 09/05/2013
- Guillén R. Arturo.2013. América latina: neoliberalismo, políticas macroeconómicas y proyectos nacionales de desarrollo Ponencia presentada en el Seminario Internacional para la elaboración la versión final del Plan Nacional para el Buen Vivir de Ecuador 2013-2017. Quito, Ecuador.
- Gutiérrez Daniel. 2002. *El reverso del sujeto sociológico* Estudios sociológicos, vol. xx Num.58 Enero- Abril El Colegio de México.
- Hernández Laos E. 2005. Mercado Laboral, *desigualdad y pobreza en América Latina*. Ed. UAM Unidad Iztapalapa México D.F.

Hernández Sampieri Roberto, Carlos Fernández Collado, Pilar Baptista Lucio Coords. 2006. *Metodología de la investigación* Cuarta edición McGraw Hill.

Henríquez, H. y V. Uribe-Echevarría 2002. La trayectoria laboral de las personas: Un aporte al debate sobre la protección al trabajo. *Temas Laborales*, N°20. Santiago de Chile, Dirección del Trabajo.

Herrador Félix M. 2002 Aproximación teórica al fenómeno del desempleo: el caso del desempleo de larga duración revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales 35 pp.121-142
http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/2002asuntos.htm. (4 de febrero de 2014)

Hinkelammert, Franz J. 2003, *El Estancamiento dinámico en Un mundo sin trabajo* Editorial Driada México D.F.

_____ 1990, *Crítica de la razón utópica*, 2ª ed., San José, Costa Rica.

Ianni Octavio 1999 *La era del globalismo* Ed. Siglo XXI México D.F.

INEGI 2014, *Boletín de prensa núm 97/14* 24 de febrero de 2014 Aguascalientes, Ags.
<http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/comunicados/ocupbol.pdf>
(6 de marzo de 2014).

_____ 2012, *Boletín de prensa núm. 449/12* 11 de diciembre Aguascalientes, Ags. (8 de febrero de 2015).

_____ 2010 <http://cuentame.inegi.org.mx/impresion/poblacion/esperanza.asp>
(4 de marzo de 2014).

_____ 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011 *Datos estadísticos*
<http://www.inegi.gob.mx/inegi/default.aspx>,
<http://www.inegi.gob.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/Boletines/Boletin/Comunicados/Especiales/2009/Febrero/comunica17.pdf>. (5 de febrero de 2014).

_____ 2002. *Guía de conceptos, uso e interpretación de la Estadística sobre la Fuerza Laboral en México*.
<http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/metodologias/otras/guia.pdf>. (6 de marzo de 2014).

Izcará Palacios Simón Pedro 2002, Infra-clases rurales, procesos emergentes de exclusión social en España. *Revista española de investigaciones sociológicas*, N° 97, pp. 127-154

- Jiménez, M. S. 2009. Tendencias y hallazgos en los estudios de trayectoria: una opción metodológica para clasificar el desarrollo laboral. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 11 <http://redie.uabc.mx/vol11no1/contenido-jimenez.html>. (30 de octubre de 2013).
- Jönson Hakan. 2013. We will be different, Ageism and the temporal construction of old age http://www.medscape.com/viewarticle/780681_5 (1 de agosto de 2015).
- Kaztman, R. 2000. Notas sobre la medición de la vulnerabilidad social, en BID-Banco Mundial-CEPAL-IDEA, 5° Taller Regional. La medición de la pobreza: métodos y aplicaciones 6 al 8 de junio de 2000, Santiago de Chile, CEPAL, pp. 275-301.
- Keeber, N. 1999. Resources, Agency, Achievement: Reflections on the Measurement on the Women`s Empowerment. *Development as Change*, 30, pp.435-464.
- Keynes Maynard John. 1981. *Teoría general de la ocupación el interés y el dinero*. Edit. FCE. México DF.
- Krauze Mariana. 1995. La investigación cualitativa, *un campo de posibilidades y desafíos*, *Revista Temas de educación* No.7 pp.19-39
- Lazo Bezold L. Milagros. 2007. *Discriminación laboral por edad: ¿ser vieja (sic) a los 35?* <http://www.altonivel.com.mx/22116-se-buscan-empleados-mayores-de-65-años.htm> (2 de noviembre de 2013).
- Lemus S. y Francisca Expósito. 2005. Nuevos retos para la Psicología Social. Edadismo y perspectiva de género. <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=279292>. (26 de octubre de 2013).
- Maeso María 2006. El impacto de la globalización en América Latina. <http://www.google.com.mx/search?q=el%20impacto%20de%20la%20globalizacion%20en%20america%20latina%20mar%20ada%20Maeso.%20Universidad%20de%20Extremadura&ie=utf-> (12 de marzo de 2014).
- Marx Carlos 1964, *El Capital* tercera edición, Editorial FCE. México D.F.
- _____ El dieciocho Brumario de Luis Bonaparte. (sin año). <https://www.marxists.org/espanol/m-e/1850s/brumaire/brum1.htm>. (12 de junio de 2016).
- Márquez, Gustavo Coord. 2007. *Informe ¿Los de afuera? Patrones cambiantes de exclusión en América Latina y el Caribe*, Washington, Bid. Cap 1 ¿Los de afuera? pp. 3-16
- Mas Quintana Mercè. 2012. Envejecimiento activo y participación. La visión de los mayores

http://www.imserso.es/InterPresent2/groups/imserso/documents/binario/merce_mas.pdf. (15 de octubre de 2013)

Melcher Dorothea, Mattié Mailer. 2004. Interpretaciones teóricas en torno al sector informal urbano Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales Universidad de LosAndes.<http://saber.ula.ve/db/ssaber/Edocs/pubelectronicas/revistaeconomia/anum7/articulo4.pdf>. (5 de diciembre de 2015).

Menchaca Parra, Sergio. 2006. *Costos e impactos de la discriminación laboral hacia los adultos mayores en la economía familiar*. Publicaciones CONAPRED.

Méndez Elier y María del Carmen Lloret. 2006. Globalización: interrogantes y dimensiones. <http://www.eumed.net/libros/2006a/mdll/index.htm0>. (10 de marzo de 2014).

Miguélez Fausto y Carlos Prieto. 2009. *Política y Sociedad*, Vol. 46 Núm. 1 y 2: 275-287

Mora Salas, Minor y Juan Pablo Pérez Sáinz. 2006. De la vulnerabilidad social al riesgo de empobrecimiento de los sectores medios: un giro conceptual y metodológico. *Estudios sociológicos*, vol. XXIV, núm. 001. El Colegio de México. 99-138

Navarro Chávez José César Lenin y José María Gerardo Carmona Rocha. 2007. *La economía mexicana: balance del último sexenio del PRI*. Facultad de Economía Vasco de Quiroga Universidad Michoacana de Hidalgo. Morelia Michoacán.

OIT 2013, La economía informal y el trabajo decente: una guía de recursos sobre políticas, apoyando la transición hacia la formalidad. Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Política de Empleo. – Ginebra http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/efd_emp/emp_policy/documents/publications_229429.pdf. (6 de junio de 2016).

OMS 2012, *Diez datos sobre envejecimiento y la salud*. <http://www.who.int/features/factfiles/ageing/es/index.html>. (1 de noviembre de 2013).

Pacheco Edith, Enrique De la Garza y Luis Reygadas Coords. 2011. *Trabajos atípicos y precarización del empleo* El Colegio de México, México D.F.

Palacio Morena, Juan Ignacio y Carlos Álvarez Aledo 2004. *El mercado de trabajo: análisis y políticas*, Madrid, Ediciones Akal.

Pallarés Molíns Enrique 2011, La ira de los mayores. <http://enriquepallares.wordpress.com/2011/10/02/%c2%ablos-viejos-son-como-ninos%c2%bb/> (30 de octubre de 2013).

- Piore, Michael y Sabel, Charles. (1990) *La Segunda Ruptura Industrial*. Alianza Editorial, Madrid.
- Pizarro, Roberto. 2001. *La vulnerabilidad social y sus desafíos: una mirada desde América Latina*. Serie estudios estadísticos y prospectivos. Chile: CEPAL.
- Portes, Alejandro. 1995. *En torno a la informalidad: ensayos sobre teoría y medición de la economía no regulada*, Grupo editorial Miguel Ángel Porrúa S.A. México. D.F.
- Ritzer George. 1997. *Teoría sociológica contemporánea* Mc Graw Hill México D.F.
- Rueda Peiro Isabel. 2006. Situación laboral, pobreza y desigualdad en México. X Jornadas de economía crítica ¿Alternativas al capitalismo?
- Samaniego Norma. 2005. El mundo del trabajo. Una estructura en terrenos movedizos <http://www.ejournal.unam.mx/ecu/ecunam4/ecunam0404.pdf>. (10 de abril de 2014)
- Sánchez Ancochea Diego. 2006. Inserción externa, Heterogeneidad estructural y globalización en América Latina. Institute for the Study of the Americas Universidad de Londres.
[shttp://www.ucm.es/info/ec/jec10/ponencias/715Sanchez_Ancochea.pdf](http://www.ucm.es/info/ec/jec10/ponencias/715Sanchez_Ancochea.pdf). (25 de Agosto de 2015).
- Sandoval Moya Juan y Nelson Arellano Escudero. 2005. Trayectorias laborales, desempleo y ciudadanía: el caso de viña del mar. *Última década* vol.13 no.22 pp.111-136
- Saraví Gonzalo A. 2005. Nuevas dimensiones de la pobreza en América Latina: acumulación de desventajas y biografías de exclusión
df http://www.clad.org/siare_isis/fulltext/0053030 (23 de enero de 2014).
- Sautu, Ruth 2005. *Todo es teoría: objetivos y métodos de investigación*. Ed. Buenos Aires, Lumiere.
- Scarone Adarga, Mireya. 2009. Envejecimiento, trabajo y salud. Experiencia de envejecimiento en trabajadoras y trabajadores de la industria maquiladora de Nogales. Tesis de doctorado en Ciencias Sociales de El Colegio de Sonora.
- Serrano, Josep María. 2001. El Consenso de Washington ¿Paradigma económico del capitalismo triunfante?
<http://www.fespinal.com/espinal/realitat/pap/pap46.htm>. (4 de mayo de 2014).
- Subirats I Humet Joan, Richard Goma Carmona y Joaquim Brugué Torruella Coords. 2005. *Análisis de los factores de exclusión social* Fundación BBVA. España.

- Tezanos, José Félix. 2001. La sociedad dividida. Estructuras de clase y desigualdades en las Sociedades tecnológicas, Madrid, *Biblioteca Nueva*, capítulo 5. Tendencias de exclusión social pp.137-200.
- Taylor S. J. y H. Bogdan. 1994. *Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados* Ed. Paidós.
- Tokman, Víctor E. 2004 *Una voz en el camino. Empleo y equidad en América Latina*. Ed. FCE Santiago Chile.
- _____ 1995. Mercados de trabajo y empleo en el pensamiento económico en Osvaldo Sunkel Comp. El desarrollo desde dentro Un enfoque neo-estructuralista para la América Latina, *Fondo de Cultura Económica*, Serie Lecturas no. 71, pp.163-192.
- Valenzuela García José Ángel. 2013. Características y determinantes de la desocupación de la fuerza de trabajo en la frontera norte de México: 2007-2010. Mimeo, versión preliminar.
- Villatoro Pablo y Alisson Silva. 2005. *Estrategias, programas y experiencias de superación de la brecha digital y universalización del acceso a las nuevas tecnologías de información y comunicación (TIC). Un panorama regional CEPAL*, Chile.
- Violante Martha Elena. 2012. Se buscan empleados mayores de 65 años. <http://www.altonivel.com.mx/22116-se-buscan-empleados-mayores-de-65-anos.html> (3 de noviembre de 2013).
- Weller Jürgen 2001. *Procesos de exclusión e inclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciario*. CEPAL.
- Wagland Richard 2004 Age, Equality and Cultural Oppression: An Argument against Ageism A thesis of Doctor of Philosophy Politics Division, Brunel University.
- Wallerstein Immanuel. 2010. *Análisis de sistemas-mundo una Introducción Siglo XXI* Editores México D.F.
- Wilson Marie and Jordan Kan (2006) *Barriers to entry for the older worker* Research report. The University of Auckland Business School, Auckland New Zealand.
- Zapata Francisco (2005) *Tiempos neoliberales en México* El Colegio de México Centro de estudios sociológicos.

Anexo I

Guía de entrevista a personas desempleadas y/u ocupadas en el sector informal

Presentación.

Muy buenos (as) días () tardes

Gracias por este valioso tiempo que nos concede para la realización de esta entrevista que tiene como propósito conocer su trayectoria laboral y algunos aspectos de sus vida , lo que permitirá identificar elementos para sugerir políticas públicas, que permitan mejorar la calidad de vida de personas desempleadas u ocupadas en la informalidad.

Le comento antes de comenzar que platicaremos acerca de los últimos empleos formales que ha desempeñado Ud. a partir de 1990 y les llamaremos trayectorias laborales.

Datos personales.

Edad () años

Sexo M () F ()

Seudónimo _____

Condición actual de trabajo:

Desempleado ()

Cuentapropista del sector informal ()

Nivel de escolaridad _____ completa () incompleta ()

Otra _____

Trayectoria 1

* Movilidad dentro de la escala laboral

1.1 Cuénteme acerca de su primera experiencia laboral ¿En qué año inició su primer empleo? _____ ¿qué edad tenía? _____ años

1.1.1 ¿Cuál era la forma de contratación? (Contrato, destajo, tiempo completo, tiempo parcial otras)

1.2 ¿Cuál fue su puesto inicial?

1.3 ¿De qué fecha a qué fecha duro su trabajo en esa empresa?

1.4 ¿Tuvo o no, ascensos o promociones en ese trabajo si los tuvo, en que consistieron?

Favor de detallar cada uno de ellos si no los tuvo pasar a pregunta 1.6

1.5 ¿Los ascensos y promociones se debieron a la capacitación, auto-capacitación escolaridad o experiencia responsabilidad? Platíquenos al respecto.

1.6 ¿Existía alguna organización sindical? (En caso de no existir pasar al punto 1.7)

1.6.1 Si existía ¿se afilió Ud.?

1.6.2 En caso de no haberse afiliado explíquenos ¿por qué no?

1.6.3 Si formó usted parte de alguna organización sindical, platíquenos del ambiente sindical y si obtuvo o no beneficios de esta organización. (Se velaba o no por los intereses de los trabajadores)

*Condicionamientos y violencia simbólica.

1.7 ¿Cuál era el ambiente laboral en esa empresa durante este empleo? Platíquenos brevemente sus vivencias al respecto.

(Centrar en asuntos relativos a apertura y diálogo, reconocimiento o no de derechos laborales, capacitación, otras)

1.8 En cuanto a duración y presión laboral ¿cómo eran la jornadas laborales plátiquenos al respecto? (Aspectos positivos y negativos, jornada por horas tiempos de descanso, vigilancia, presión, cuotas de producción otros.)

1.9 ¿Le reconocían el trabajo por parte de la empresa? ¿Qué opinión le merece?

1.10 ¿Por qué dejó de trabajar con esta empresa?

1.11 (Se sintió discriminado mientras trabajaba allí? (presión por rendimiento, violencia verbal , gesticular , actitudes hostiles por parte de superiores o compañeros, burla, críticas injustificadas , alusiones a su edad , género o preferencia sexual , creación de vacío laboral, *bullying* laboral, amenaza otros motivos)

1.12 ¿Alguna vez le habló fuerte algún superior o se sintió ofendida (o) por alguien?

1.12.1 ¿Se sintió presionado (a), antes del despido o retiro? si () no () ¿Podría abundar al respecto?

1.13 ¿Qué edad tenía cuando terminó esta relación laboral?_____

*Percepciones del entorno

1.14 ¿Recuerda usted cuál era la situación económica que se vivía en Sonora en el momento del despido? ¿Podría explicarla?

1.15 ¿Cómo enfrentaba Ud. con su familia esta situación?

(Explique brevemente si estaba o no casado, con hijos, las actitudes de los miembros de su familia en términos de comprensión, rechazo o colaboración para enfrentarla)

Trayectoria2

* Movilidad dentro de la escala laboral

2.1 Cuénteme acerca de su primera experiencia laboral ¿En qué año inició su primer empleo? _____ ¿qué edad tenía? _____ años

2.1.1 ¿Cuál era la forma de contratación? (Contrato, destajo, tiempo completo, tiempo parcial otras)

2.2 ¿Cuál fue su puesto inicial?

2.3 ¿De qué fecha a qué fecha duro su trabajo?

2.4 ¿Tuvo o no, ascensos o promociones en ese trabajo si los tuvo, en que consistieron?

Favor de detallar cada uno de ellos si no los tuvo pasar a pregunta 2.6

2.5 ¿Los ascensos y promociones se debieron a la capacitación, auto-capacitación escolaridad o experiencia responsabilidad? Platíquenos al respecto.

2.6 ¿Existía alguna organización sindical? (En caso de no existir pasar al punto 2.7)

1.6.1 Si existía ¿se afilió Ud.?

1.6.2 En caso de no haberse afiliado explíquenos ¿por qué no?

1.6.3 Si formó usted parte de alguna organización sindical, platíquenos del ambiente sindical y si obtuvo o no beneficios de esta organización. (se velaba o no por los intereses de los trabajadores)

*Condicionamientos y violencia simbólica.

2.7 ¿Cuál era el ambiente laboral en esa empresa durante este empleo? Platíquenos brevemente sus vivencias al respecto

(Centrar en asuntos relativos a apertura y diálogo, reconocimiento o no de derechos laborales, capacitación, otras)

2.8 En cuanto a duración y presión laboral ¿cómo eran la jornadas laborales platíquenos al respecto? (Aspectos positivos y negativos, jornada por horas tiempos de descanso, vigilancia, presión, cuotas de producción, otros)

2.9 ¿Le reconocían el trabajo por parte de la empresa? ¿Qué opinión le merece?

2.10 ¿Por qué dejó de trabajar con esta empresa?

2.11 (Se sintió discriminado mientras trabajaba allí? (presión por rendimiento, violencia verbal , gesticular , actitudes hostiles por parte de superiores o compañeros, burla, críticas injustificadas , alusiones a su edad , género o preferencia sexual , creación de vacío laboral, *bullying* laboral, amenaza otros motivos)

2.12 ¿Alguna vez le habló fuerte algún superior o se sintió ofendida (o) por alguien?

2.12.1 ¿Se sintió presionado (a), antes del despido o retiro? si () no ()¿Podría abundar al respecto?

2.13 ¿Qué edad tenía cuando terminó esta relación laboral?_____

*Percepciones del entorno

2.14 ¿Recuerda usted cuál era la situación económica que se vivía en Sonora en el momento del despido? ¿Podría explicarla?

2.15 ¿Cómo enfrentaba Ud. con su familia esta situación?

(Explique brevemente si estaba o no casado, con hijos, las actitudes de los miembros de su familia en términos de comprensión, rechazo o colaboración para enfrentarla)

Trayectoria3

* Movilidad dentro de la escala laboral

3.1 Cuénteme acerca de su primera experiencia laboral ¿En qué año inició su primer empleo? _____ ¿qué edad tenía? _____años

3.1.1 ¿Cuál era la forma de contratación? (Contrato, destajo, tiempo completo, tiempo parcial otras)

3.2 ¿Cuál fue su puesto inicial?

3.3 ¿De qué fecha a qué fecha duro su trabajo en ese puesto?

3.4 ¿Tuvo o no, ascensos o promociones en ese trabajo si los tuvo, en que consistieron?

Favor de detallar cada uno de ellos si no los tuvo pasar a pregunta 1.6

3.5 ¿Los ascensos y promociones se debieron a la capacitación, auto-capacitación escolaridad o experiencia responsabilidad? Platíquenos al respecto.

3.6 ¿Existía alguna organización sindical? (En caso de no existir pasar al punto 3.7)

3.6.1 Si existía ¿se afilió Ud.?

3.6.2 En caso de no haberse afiliado explíquenos ¿por qué no?

3.6.3 Si formó usted parte de alguna organización sindical, platíquenos del ambiente sindical y si obtuvo o no beneficios de esta organización. (se velaba o no por los intereses de los trabajadores)

*Condicionamientos y violencia simbólica.

3.7 ¿Cuál era el ambiente laboral en esa empresa durante este empleo? Platíquenos brevemente sus vivencias al respecto

(Centrar en asuntos relativos a apertura y diálogo, reconocimiento o no de derechos laborales, capacitación, otras)

3.8 En cuanto a duración y presión laboral ¿cómo eran la jornadas laborales platíquenlos al respecto? (Aspectos positivos y negativos, jornada por horas tiempos de descanso, vigilancia, presión, cuotas de producción otros)

3.9 ¿Le reconocían el trabajo por parte de la empresa? ¿Qué opinión le merece?

3.10 ¿Por qué dejó de trabajar con esta empresa?

3.11 (Se sintió discriminado mientras trabajaba allí? (presión por rendimiento, violencia verbal , gesticular , actitudes hostiles por parte de superiores o compañeros, burla, críticas injustificadas , alusiones a su edad , género o preferencia sexual , creación de vacío laboral, *bullying* laboral, amenaza otros motivos)

3.12 ¿Alguna vez le habló fuerte algún superior o se sintió ofendida (o) por alguien?

3.12.1 ¿Se sintió presionado (a), antes del despido o retiro? si () no () ¿Podría abundar al respecto?

3.13 ¿Qué edad tenía cuando terminó esta relación laboral?_____

*Percepciones del entorno

3.14 ¿Recuerda usted cuál era la situación económica que se vivía en Sonora en el momento del despido? ¿Podría explicarla?

3.15 ¿Cómo enfrentaba Ud. con su familia esta situación?

(Explique brevemente si estaba o no casado, con hijos, las actitudes de los miembros de su familia en términos de comprensión, rechazo o colaboración para enfrentarla)

4. Desafiliación

*Desafiliación resistida.

4.1 Después del último despido, ¿Cómo le ha hecho para obtener ingresos? (informalidad, apoyos familiares, amigos, otros).

4.1.1 ¿Qué ha significado esto para Ud. en términos de reconocimiento y apoyo moral familiar?

4.1.2 ¿Le ha afectado en cuanto al círculo de amistades? platíquenos al respecto.

4.2 ¿Contribuía Ud. a mantener a la familia?

4.2.1 En que porcentaje

4.3 ¿Ha cambiado la forma en la que su familia se mantiene? .Platíquenos al respecto.

4.3.1 Platíquenos ¿Cómo se ha sentido?

(Autoestima y valoración de su perspectiva de vida)

4.3.2 ¿Le ha afectado este hecho en cuanto a su imagen de proveedor familiar? Platíquenos al respecto.

*Salud

4.5 ¿Cómo se encuentra de salud, tiene algún padecimiento? Háblenos de ello.

4.6 ¿Cuenta Ud. o su familia con algún tipo de seguridad social y cuál es su opinión al respecto?

*Desafiliación Consumada / exclusión

4.7 Adicciones

4.7.1. ¿Fuma Ud.?

4.7.1.3 ¿Cuántos cigarrillos, puros o pipas fuma al día?

4.7.1.4 Le ha causado problemas el fumar (especificar de qué tipo)

4.7.1.5 ¿Ha intentado dejar de fumar? Platíquenos al respecto.

4.7.2 En Hermosillo, la mayoría de la gente acude a comprar bebidas con contenido de alcohol para refrescarse o para acompañar la carne asada o simplemente para beber. ¿Ud. lo hace?

- 4.7.2.1 En caso de ser afirmativa la respuesta ¿con que frecuencia?
- 4.7.2.2 ¿Cuántos litros, botes, estima Ud. compra cada vez que va al expendio, o supermercado? (Especificar presentaciones).
- 4.7.2.3 ¿Bebe Ud. por las mañanas?
- 4.7.2.4 ¿Le ha ocasionado problemas su forma de beber? platíquenos al respecto.
- 4.7.2.5 ¿Ha habido algún episodio de ofensas familiares por causa de la bebida?
- 4.7.2.6 ¿Violencia verbal o física?
- 4.7.2.7 ¿Qué han significado en su vida los problemas por beber alcohol?
- 4.7.2.8 ¿Ha intentado o intenta dejar de beber? platíquenos al respecto.
- 4.7.3 Hace algunos años, hablar de drogas era un tema poco común, hoy el consumo se ha generalizado, a casi nadie asombra hablar de ello. ¿Qué opina Ud. al respecto?
- 4.7.3.1 ¿Ha probado Ud. alguna vez alguna droga, de que tipo? especifique por favor.
- 4.7.3.2 ¿Actualmente consume alguna droga con regularidad? Especifique por favor de que tipo.
- 4.7.3.3 ¿Cuántas veces a la semana acude a comprarla?
- 4.7.3.4 ¿En qué cantidad compra cada vez que acude a ello? especificar peso o volumen.
- 4.7.3.5 ¿Ha habido algún episodio de ofensas a familiares o amigos por causa de la droga?
- 4.7.3.6 ¿Violencia verbal o física?
- 4.7.3.7 ¿Qué han significado en su vida los problemas por consumir drogas?
- 4.7.3.8 ¿Ha intentado dejar de consumir? Platíquenos al respecto.
- 4.8 ¿Vive actualmente solo? (En caso de respuesta positiva pasar a la pregunta 4.9)
- 4.9 ¿Qué le ha significado en su vida estar solo?

4.10 ¿Ha tenido Ud. pensamientos negativos que impliquen violencia en contra de su persona, o de otras personas? ¿Los ha llevado a la práctica? Platíquenos al respecto.

4.11 ¿Tiene Ud. algo que agregar con relación a lo anterior?

*Perspectiva laboral.

4.12 ¿Considera Ud. que de acuerdo a sus capacidades podría reintegrarse al trabajo formal?

4.13 ¿Considera que los trabajos que ha tenido o los que le ofrecen son de acuerdo a su nivel de instrucción? (explique brevemente).

4.14 ¿Cómo ve el mercado de trabajo en Hermosillo, existen posibilidades de empleo actualmente, a corto, a mediano plazo?

4.15 ¿Cómo ve en general su situación y que le gustaría hacer para cambiarla, que propondría?

Anexo II

Guía de entrevista a dueños gerentes o ejecutivos de empresas

Muy buenos (as) días () tardes

Gracias por este valioso tiempo que nos concede para la realización de esta entrevista que tiene como propósito conocer las características de la demanda de mano de obra en las empresas de la localidad de Hermosillo.

Seudónimo _____

Edad _____

Sexo _____

Giro de la empresa

2- ¿Cuántos empleados tiene su empresa?

A nivel administrativo _____

A nivel operativo _____

3 ¿Cuáles son los rangos de edad del personal que labora en su empresa?

A nivel administrativo de ___ a ___ años A nivel operativo de ___ a ___ años

4-¿Qué edad considera óptima para el trabajo que se realiza en su empresa?

A nivel administrativo _____ Años explique brevemente ¿por qué?

A nivel operativo _____ Años explique brevemente ¿por qué?

5.1 ¿Qué opinión le merece el trabajo de las personas mayores? Pros y contras.

5.2 ¿Qué opinión le merece el trabajo de los jóvenes? Pros y contras

6-¿Qué criterios y políticas de contratación tiene la empresa respecto a la edad?

7-En sus preferencias de contratación ¿qué edades prefieren? explique brevemente ¿por qué? (especificar por áreas)

7.1 La experiencia ¿es importante? explique brevemente ¿por qué?

7.2 Las habilidades y competencias de los trabajadores se evalúan a la hora de contratar?

¿Es importante evaluarlas? explique brevemente ¿por qué?

7 -¿Qué opina Ud. Respecto a los empleados con mayor edad en cuanto a la productividad y rentabilidad de la empresa?

8-En su empresa ¿se han realizado ajustes de personal?

9-Recuerda Ud. cuando se realizaron los 3, 2 o 1 último(s) ajuste(s)

¿A qué se debieron? ¿A qué tipo de personal afectaron? (Favor de explicar)

(Breve descripción: Personal menos calificado, con menos escolaridad, mujeres, personas mayores, personas con antigüedad, etc. Explicar si se debieron estos ajustes a cuestiones de competencia de las personas)

10- ¿A cuánto personal se afectó en el primero, segundo y tercer ajuste?

11-¿Qué porcentaje de este personal eran personas mayores en el primero, segundo y tercer ajuste? ¿Se buscó reintegrar a estas personas en otras áreas, podría abundar respecto a los mecanismos de reubicación en caso de haberlos?

12.- La empresa ha enfrentado demandas laborales por los despidos podría decirnos ¿cuántas? en cada despido Y ¿cuáles fueron los motivos principales? ¿Cuántas de estas demandas se resolvieron a favor de la empresa?

Anexo III

Cuadro 1

Distribución de la ocupación por sectores

TRIMESTRE 2008-IV		
Ciudad de Hermosillo (total)		Estimación
Sector de actividad económica		311,239
Primario		5,725
	Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca	5,725
Secundario		86,047
	Industria extractiva y de la electricidad	3,411
	Industria manufacturera	47,769
	Construcción	34,867
Terciario		217,816
	Comercio	68,287
	Restaurantes y servicios de alojamiento	16,856
	Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento	12,218
	Servicios profesionales, financieros y corporativos	31,179
	Servicios sociales	29,607
	Servicios diversos	42,362
	Gobierno y organismos internacionales	17,307
No especificado		1,651

Fuente: INEGI, ENOE, Precisiones Estadísticas IV Trimestre 2008.

Cuadro 2

Distribución de la ocupación por sectores

TRIMESTRE 2009-IV Ciudad de Hermosillo (total)		Estimación
Sector de actividad económica		308,290
Primario		4,571
	Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca	4,571
Secundario		83,205
	Industria extractiva y de la electricidad	3,256
	Industria manufacturera	48,654
	Construcción	31,295
Terciario		219,015
	Comercio	66,059
	Restaurantes y servicios de alojamiento	16,976
	Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento	11,934
	Servicios profesionales, financieros y corporativos	31,855
	Servicios sociales	33,682
	Servicios diversos	39,079
	Gobierno y organismos internacionales	19,430
No especificado		1,499

Fuente: INEGI, ENOE, Precisiones Estadísticas IV Trimestre 2009.