

**DERECHOS HUMANOS Y DESIGUALDADES ESTRUCTURALES EN
PERSONAS MAYORES TRABAJADORAS DEL VOLANTE: UN ESTUDIO DE
CASO DESDE LA GERONTOLOGÍA CRÍTICA**

**HUMAN RIGHTS AND STRUCTURAL INEQUALITIES AMONG OLDER
PROFESSIONAL DRIVERS: A CASE STUDY FROM THE PERSPECTIVE OF
CRITICAL GERONTOLOGY**

Sharo Nohemi ISLAS PÉREZ

Facultad de Ciencias para el Desarrollo Humano

sislasp_fcdh@uatx.mx

<https://orcid.org/0009-0006-0201-1792>

Fecha de recepción: 20 de febrero de 2026.

Fecha de aceptación: 24 de abril de 2026.

Resumen:

El envejecimiento es un proceso heterogéneo que debe ser comprendido desde un enfoque socialmente construido, el cual cuestiona la influencia del contexto social, cultural y económico. Por ello, este estudio tiene como Objetivo “Conocer los retos, oportunidades y dificultades que han atravesado las personas mayores trabajadoras del volante de la ruta ATTAX de la Trinidad Tenexyecac, Tlaxcala, mediante la reconstrucción de sus trayectorias de trabajo a lo largo de su curso de vida”. Metodología. La investigación es de enfoque cualitativo a través del método de estudios de caso, empleando técnicas como entrevistas semiestructuradas, observación y análisis documental. Resultados. Se identificó, que las trayectorias laborales de las personas mayores trabajadoras del volante han estado determinadas por desigualdades acumuladas a lo largo de toda la vida. Los principales retos tienen que ver con la informalidad laboral, la falta de seguridad social, problemas de salud, discriminación por edad y vulneración de derechos. No obstante, la identidad laboral, las pensiones de trabajos formales anteriores y las redes familiares son recursos que facilitan su continuidad laboral y el manejo de la vejez. Los resultados demuestran que la permanencia laboral obedece tanto a elecciones personales como a condiciones estructurales de exclusión y precariedad.

Summary:

Aging is a heterogeneous process that must be understood through a socially constructed lens, one that questions the influence of social, cultural, and economic contexts. Therefore, the objective of this study is to understand the challenges, opportunities, and difficulties experienced by older professional drivers on the Trinidad Tenexyecac (Tlaxcala) route by reconstructing their

work trajectories across their life courses. Methodology: This research employs a qualitative approach using the case study method, utilizing techniques such as semi-structured interviews, observation, and document analysis. Results: It was found that the work trajectories of these older professional drivers have been shaped by inequalities accumulated over a lifetime. Key challenges include informal employment, a lack of social security, health issues, age discrimination, and the violation of rights. However, work identity, pensions from previous formal employment, and family networks serve as resources that facilitate continued employment and the management of old age. The results demonstrate that remaining in the workforce is driven by both personal choices and structural conditions of exclusion and precariousness.

Palabras clave: Personas mayores; trabajadoras del volante; gerontología crítica; derechos humanos; desigualdades estructurales; trayectorias laborales.

Keywords: Older adults; professional drivers; critical gerontology; human rights; structural inequalities; work trajectories.

I. Introducción

El envejecimiento constituye un hecho demográfico importante en nuestros tiempos. En América Latina y el Caribe, la proporción de personas mayores ha venido aumentando de forma sostenida desde mediados de los años 60 y se prevé que, para el año 2100, alcancen el 38.2% del total de la población, superando incluso los niveles proyectados para Europa.¹ En términos absolutos, la población de 60 años y más asciende actualmente a 88,6 millones y se estima que llegará a 2020 millones en 2060. En México, este proceso se manifiesta con igual intensidad: de acuerdo con el CONAPO, existe 17,121,580 personas mayores, equivalente al 12.8% de la población total, y se proyecta que para el 2030 este grupo supere en proporción a la población de 0 a 14 años, alcanzando el 34.2% para el año 2070.²

Conviene señalar que para el 2020, las personas de 60 años y más en el estado de Tlaxcala conformaron el 7.4 % del total de la población, con variaciones importantes entre los municipios, siendo los índices más altos en Ixtenco (10.7 %), San Lucas Tecopilco (10.2 %), Xaltocan (10.1 %), entre otros.³ Sin embargo, este incremento de la población no es homogéneo ni está libre de desigualdades. Puesto que persisten limitaciones en el acceso a

¹ Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), *Envejecimiento en América Latina y el Caribe: inclusión y derechos de las personas mayores*, Santiago, CEPAL, 2022.

² Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (INAPAM), "Proyecciones demográficas de un México que envejece", Gobierno de México, 28 de mayo de 2025.

³ Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), *Presentación de resultados: Censo de Población y Vivienda 2020, Tlaxcala*, México, INEGI, 2021.

servicios básicos, salud y condiciones laborales indignas, especialmente en poblaciones indígenas, evidenciando una profunda brecha entre zonas rurales y urbanas.⁴

Las investigaciones existentes sobre personas mayores trabajadoras al volante se han construido casi exclusivamente desde una perspectiva biomédica e individual. Que abordaron el envejecimiento como un proceso de deterioro biológico, centrando sus análisis en la capacidad funcional individual, los estilos de vida saludable, y el autocuidado, sin problematizar las condiciones estructurales que conforman la experiencia de envejecer mientras se trabaja al volante.

De igual manera, ninguno de estos estudios adopta una perspectiva de derechos humanos o examina las desigualdades acumuladas a lo largo del curso de la vida que hacen que las personas mayores sigan trabajando en contextos informales. El hecho de que no se encuentren investigaciones realizadas desde una mirada social y crítica demuestra un vacío importante en las investigaciones realizadas.

Es importante precisar que, aunque la problemática de las personas mayores trabajadoras del volante puede representarse en distintos contextos y rutas de transporte, el presente estudio delimita su alcance empírico a la ruta ATTAX de la localidad de la Trinidad Tenexyecac, Tlaxcala. Por tanto, los hallazgos corresponden a los casos analizados en este contexto específico y no pretenden representar la totalidad de las personas mayores trabajadoras al volante de estado. Además, el estudio no incorpora experiencias de mujeres mayores trabajadoras del volante, por lo que los resultados se limitaran a las experiencias de los participantes entrevistados.

Por esta razón, la presente investigación tiene como objetivo “Conocer los retos, oportunidades y dificultades que han atravesado las personas mayores trabajadoras del volante de la ruta ATTAX de la Trinidad Tenexyecac, Tlaxcala, mediante la reconstrucción de sus trayectorias de trabajo a lo largo de su curso de vida”, realizando un análisis desde la perspectiva de la gerontología crítica, reconociéndose como sujetos de derecho, cuyo envejecimiento no puede comprenderse sin considerar las estructuras sociales, económicas y laborales que los condicionan. Debe destacarse que la comunidad de la Trinidad Tenexyecac, se caracteriza por ser un lugar con tradición artesanal alfarera, así como agrícola y comercial, que se lleva a cabo a través de negocios particulares.

⁴ CEPAL, *Envejecimiento en América Latina y el Caribe*, cit.

Por otra parte, cuenta con transporte público mediante la ruta ATTAX (Autotransporte Tenexyecac, Tezoquipa, Aplaco y Xochimilco), donde trabajan personas mayores de la localidad principalmente en condiciones de informalidad, surge la siguiente pregunta:

¿Cómo se configuran los retos, oportunidades, y dificultades de las personas mayores trabajadoras del volante de la ruta Trinidad Tenexyecac, Tlaxcala, en el marco de las desigualdades estructurales y los derechos humanos, a partir de la reconstrucción de sus trayectorias de trabajo a lo largo de su curso de vida?

En este marco, la presente investigación, se centra en conocer los retos, oportunidades y dificultades que han atravesado las personas mayores conductoras del volante de la ruta Trinidad Tenexyecac, Tlaxcala, mediante la reconstrucción de sus trayectorias de trabajo a lo largo de su curso de vida. Debe subrayarse que cada elección metodológica se sustenta en coherencia con la perspectiva de la gerontología crítica, la cual entiende el envejecimiento no como un fenómeno biológico individual sino como un proceso atravesado por estructuras sociales, económicas e institucionales.

La presente investigación se apoya en la gerontología social y se desarrolla en cinco momentos. En un primer momento, se aplica la teoría crítica como herramienta de investigación para poner de relieve las causas estructurales que provocan las condiciones de vulnerabilidad de los trabajadores al volante, observando cómo la informalidad se manifiesta en su situación mediante el análisis del poder y la desigualdad, buscando poner de relieve desigualdades que han permanecido invisibilizadas.

En segunda instancia, se vuelca la mirada hacia la perspectiva de curso de vida característica de la gerontología social, y así explicar de qué modo se crea la desigualdad en el tiempo: a partir del estudio de la trayectoria laboral se trata de conocer los procesos no solo los resultados en la vejez, vinculando la trayectoria personal con la dimensión laboral, familiar, de salud y del contexto económico.

En un tercer momento del artículo se acoge la relación entre derechos humanos y desigualdades estructurales para el análisis de la falta de pensión, del escaso acceso a la salud, de la posible discriminación por edad y de la falta de protección laboral y para conocer las condiciones de vida del personal de conducción desde una mirada gerontológica.

Más tarde, en el cuarto momento, se explican las características metodológicas de la investigación, que aporta un enfoque cualitativo a partir de un método de estudios de caso con la técnica de entrevista semiestructuradas, observación y análisis documental. En último

lugar, se da lugar a la discusión-análisis resultados a partir de dos casos de personas mayores trabajadoras del volante de la ruta Trinidad Tenexyecac, en torno a sus derechos humanos y los derechos humanos y desigualdades estructurales que enfrentan en su proceso de envejecimiento.

II. Marco teórico

Gerontología crítica

La gerontología crítica es un enfoque que cuestiona el modelo biomédico tradicional de la vejez. Dicha perspectiva sostiene que las dificultades que atraviesan las personas que están envejeciendo no se explican de manera aislada por el deterioro biológico, sino que son producidas y acentuadas por la presencia de las barreras sociales que van siendo atravesadas a lo largo del curso de vida de las personas mayores, y que además se expresan de forma diferenciada de acuerdo al contexto social, cultural e institucional en el que se desenvuelven.⁵

Dicha teoría crítica fue presentada por la Escuela de Frankfurt y fue retomada para el campo gerontológico a través del autor Frankenberg, quien sostiene que el sujeto observador y el sujeto observado están constituidos socialmente. Esta perspectiva teórica se opone a los hechos como realidades independientes, por lo que para llevar a cabo cualquier análisis y/o interpretación exige se realice e interprete un marco histórico y social determinado. Dicha perspectiva se apoya, además, en distintas disciplinas fundamentales como la economía política, la sociología, la psicología y la teoría de la cultura, las cuales encontramos unificadas por una filosofía materialista de la historia cuyo objetivo es identificar las contradicciones de las narrativas dominantes visibilizando las necesidades de los grupos que se encuentran marginados.⁶

En su aplicación al campo del envejecimiento, Wood señala que la gerontología crítica orienta la producción de conocimiento hacia la transformación social y el interés emancipador. Articula el análisis de las estructuras sociales (nivel macro) con la experiencia subjetiva de las personas mayores (nivel micro), a través de dos vertientes principales:

- **Una dimensión humanista**, centrada en los significados y prácticas del envejecimiento.

⁵ S. Wood, "Aportes para una gerontología crítica decolonial", *Margen. Revista de Trabajo Social*, núm. 117, 2025.

⁶ Günter Frankenberg, "Teoría crítica", *Academia. Revista sobre Enseñanza del Derecho*, año 9, núm. 17, 2011, pp. 67-84.

- **Una dimensión estructural o de economía política**, enfocada en la influencia de factores como la clase social, la raza y el género en el acceso de recursos.⁷

A diferencia de la gerontología tradicional, cuya mirada es principalmente desde un enfoque biológico e individualista, la gerontología crítica es pertinente para poder reflexionar sobre la situación de los trabajadores al volante de la ruta Trinidad Tenexyecac por el hecho de que el envejecimiento de estos trabajadores se puede explicar a través de estructuras sociales y de trabajo que lo sostienen, como la informalidad, la ausencia de un sistema de seguridad social, la precariedad de ingresos y el sentido del trabajo como manera de subsistencia en la vejez.

Desde esta mirada, las personas mayores trabajadoras al volante no son estudiados únicamente como individuos que se encuentran en una pérdida de funciones, sino como sujetos de derecho cuya vejez expresa las desigualdades acumuladas por las décadas de trabajo bajo condiciones de exclusión estructural. Entonces, la gerontología crítica ofrece las herramientas conceptuales que hacen posible la constitución de esa experiencia

El edadismo como mecanismo estructural

Como respuesta a las luchas de las personas mayores que manejan el volante, es interesante rescatar la idea edadismo (ageism), concepto acuñado por Butler, que la definió como “el prejuicio de alguien de una edad hacia otros grupos de edad”. El concepto engloba un conjunto de aspectos:

- **La naturaleza del prejuicio:** retrata cómo el contenido de la experiencia subjetiva alimenta la idea popular sobre la "brecha generacional";
- **Las raíces psicológicas:** según este autor, se muestran en la aversión y el rechazo personal hacia el proceso de envejecimiento, ante la enfermedad y la discapacidad;
- **El paralelismo con otras formas de discriminación:** se da más importancia al pragmatismo, a la acción y a la fuerza psicológica que acompaña a la juventud como una ventaja sobre la contemplación y la experiencia que son características de la vejez.
- **Manifestaciones prácticas:** el edadismo se expresa como discriminación, segregación, inequidad y creencias viejistas que impactan sobre todo a las personas de edad que conducen para vivir.⁸

⁷ Wood, "Aportes para una gerontología crítica decolonial", cit.

⁸ Robert N. Butler, "Age-ism: Another Form of Bigotry", *The Gerontologist*, vol. 9, núm. 3, 1969, p. 243-246.

Este término hace referencia a los diferentes aspectos que se relacionan directamente con la discriminación hacia las personas mayores. En primer lugar, pone de manifiesto la forma en que los prejuicios producen desventajas en el seno de un contexto social que desvaloriza también el envejecimiento. Las prácticas discriminatorias suelen presentarse como una manifestación de un supuesto deterioro de las capacidades físicas asociado a la edad y acaban conduciendo a la limitación o, incluso, a la prohibición de la actividad laboral de estas personas. Se producen, por lo tanto, procesos de segregación laboral en ocasiones muy acentuados que excluyen a las PM del trabajo. Estas decisiones suelen venir explicadas por una realidad que desatiende las necesidades económicas o personales que también experimentan en función de las diferentes situaciones de vida.

De acuerdo con Guachichulca Ordóñez y Banda Poma, la segregación de las personas mayores se ve alimentada por una concepción social que asocia la vejez con la improductividad y la carga social. Al sobrevalorar la juventud y la fuerza de trabajo joven, se marginaliza a las PM, ignorando que sus conocimientos y experiencia podrían ser un potencial aprovechable para el desarrollo social.⁹

En la misma línea, Truxillo et al., argumentan que los estereotipos de edad impactan de forma negativa en el ámbito laboral, puesto que la representación que tienen las personas mayores, suele ser de que son personas menos capaces y menos flexibles; aun cuando las evidencias sugieren un buen desempeño y compromiso. En particular, estos estereotipos están relacionados con situaciones tales como la contratación, promoción, evaluación, clima y la percepción del liderazgo. No obstante, la discriminación, en la medida que las empresas son capaces de evaluar a las personas en base a sus capacidades y no a su edad, se diluye.¹⁰

Estos estudios evidencian que la discriminación por edad también se integra en normas, políticas, prácticas y culturas de la sociedad y de las organizaciones, apoyando en particular a los grupos etarios más jóvenes y reduciendo las posibilidades de las personas mayores en otros ámbitos del trabajo, por ejemplo, con lo que respecta a la ocupación. Esto se manifiesta a través de normas, reglas y criterios que prefieren candidatos jóvenes, con las menores posibilidades de capacitación a diferencia de trabajadores mayores, con estereotipos

⁹ Laura A. Guachichulca-Ordóñez y Boris P. Banda-Poma, "El edadismo como expresión de desigualdad social en Latinoamérica: características, fuentes y estrategias de superación", *Telos. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, vol. 27, núm. 3, 2025, pp. 963-971.

¹⁰ David M. Truxillo, David M. Cadiz y Leslie B. Hammer, "Supporting the Aging Workforce: A Review and Recommendations for Workplace Intervention Research", *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, vol. 2, 2015, pp. 351-381.

que relacionan la edad con una menor productividad y que devienen en resultados, en último término, en procesos de segregación laboral.

Perspectiva de curso de vida

El envejecimiento es un proceso multidimensional que articula cambios biológicos, psicológicos y socioculturales. Desde la dimensión biológica, implica cambios a nivel molecular, celular y fisiológico, que forman parte del desarrollo normal de los seres vivos sin constituir una enfermedad ¹¹. Desde la dimensión psicológica, se trata de un proceso que involucra transformaciones en el pensamiento cognitivo, la memoria, la interacción social y el equilibrio emocional ¹². Y desde el ámbito sociocultural, el envejecimiento es una construcción social que asigna roles, mandatos y estereotipos en función de la edad cronológica condicionando la manera en que las personas mayores son percibidas y se perciben a sí mismas.¹³

La articulación de estas dimensiones se encuentra en la perspectiva del curso de vida, que entiende el envejecimiento no como un destino final, sino como el resultado acumulado de vivencias de todo tipo, decisiones y condiciones atravesadas a lo largo de toda la vida. Como apunta Elder, esta perspectiva sería una respuesta a la necesidad de explicar cómo los cambios históricos, sociales y económicos constituyen los caminos de vida de las personas, de forma distinta y en función del momento y el lugar en donde se produzca.¹⁴ En relación a ello, Giele y Elder sistematizan principios fundamentales, afirmando que las vidas individuales sólo son comprensibles en el marco de su contexto histórico y social.¹⁵

Blanco define el enfoque del curso de vida como orientación teórico metodológica que investiga cómo los eventos históricos y los cambios económicos, demográficos, sociales y culturales moldean tanto las vidas individuales como los agregados poblacionales, tales como cohortes o generaciones. Este enfoque se organiza en tres ejes principales:

- **Trayectoria:** secuencia de roles y experiencias de una persona en ámbitos interdependientes como el trabajo, la escolaridad, la familia o la salud. Las trayectorias son acumulativas y sus condiciones iniciales inciden en sus resultados a largo plazo.

¹¹ M. B. Tecamachaltzi, "Biología del envejecimiento", en M. Gutiérrez y R. Ham (eds.), *Gerontología: Perspectivas interdisciplinarias*, Tlaxcala, UATX, 2025, pp. 25-42.

¹² R. Jiménez, "Psicología del envejecimiento", en M. Gutiérrez y R. Ham (eds.), *Gerontología: Perspectivas interdisciplinarias*, Tlaxcala, UATX, 2025, pp. 43-59.

¹³ A. Rodríguez, "Perspectivas sociológicas del envejecimiento", en M. Gutiérrez y R. Ham (eds.), *Gerontología: Perspectivas interdisciplinarias*, Tlaxcala, UATX, 2025, pp. 60-83.

¹⁴ Glen H. Elder, "Time, Human Agency, and Social Change: Perspectives on the Life Course", *Social Psychology Quarterly*, vol. 57, núm. 1, 1994, pp. 4-15.

¹⁵ Janet Z. Giele y Glen H. Elder (eds.), *Methods of Life Course Research: Qualitative and Quantitative Approaches*, Thousand Oaks, Sage Publications, 1998.

- **Transición:** cambios de estado, posición o situación dentro de una trayectoria, que pueden ser programados como el retiro laboral y contingentes como la pérdida de empleo o una enfermedad grave.
- **Puntos de inflexión (*Turning point*):** eventos que generan virajes significativos o discontinuidades en las trayectorias vitales y que solo pueden identificarse de manera retrospectiva. Implica reorientaciones profundas en la vida de una persona.¹⁶

Complementan este marco cinco principios rectores: el desarrollo a lo largo del tiempo, que reconoce que las experiencias tempranas tienen efectos duraderos; el principio de tiempo y lugar, que señala que las vidas se inscriben en contextos históricos y geográficos específicos; el *timing* o temporalidad, que atiende al momento en que ocurren las transiciones en relación con las normas sociales; las vidas interconectadas, que reconoce la interdependencia entre las trayectorias de distintas personas; y la agencia, entendida como la capacidad de los individuos de tomar decisiones dentro de los márgenes que les ofrecen sus condiciones estructurales.¹⁷

Aplicada al presente estudio, la perspectiva de curso de vida permite reconstruir la trayectoria de trabajo de las personas mayores trabajadoras del volante de la ruta Trinidad Tenexyecac observando cómo el trabajo al volante se entrelaza a lo largo del tiempo con otros dominios como la familia, la salud y el acceso a recursos. Permite también identificar las transiciones laborales que vivieron el inicio en el transporte, los cambios de ruta o de condición contractual y los puntos de inflexión que determinaron su permanencia en la informalidad hasta la vejez. De este modo, el análisis no se centra en las situaciones actuales del trabajo mayor, si no en los procesos acumulados que la producen.

Al investigar los eventos históricos, cambios económicos, demográficos, sociales y culturales moldean también nos permite visibilizar las desventajas acumuladas a lo largo del curso de vida por lo que entender la teoría de la acumulación de desventajas permite explicar cómo la desigualdad no es un estado estático, sino un proceso sistemático donde las brechas entre individuo se gestan con el paso del tiempo.

¹⁶ Mercedes Blanco, “El enfoque del curso de vida: orígenes y desarrollo” en *Revista Latinoamericana de Población*, vol. 5, núm. 8, 2011, p. 5-31 y.

¹⁷ ELDER, “Time, Human Agency, and Social Change...”, *op. cit.*, y GIESEL y ELDER, *Methods of Life Course Research*, *op. cit.*

2.2 Teoría de desventajas desde el enfoque de curso de vida

De acuerdo con Saravi, la Teoría de la Acumulación de Desventajas explica cómo la desigualdad y la exclusión no son estáticas, sino procesos sistémicos que se expanden a lo largo del tiempo. Se define fundamentalmente como un mecanismo de asignación diferencial de retribuciones o recompensas que se acumulan, generando una divergencia creciente entre individuos o grupos desde el enfoque de curso de vida analiza la desigualdad interindividual dentro de una misma generación (cohorte). Se centra en cómo las instituciones (Estado, mercado laboral, educación) interactúan con el envejecimiento para incrementar las disparidades en ingresos, salud o riqueza.¹⁸

Esta teoría explica que la acumulación de desventajas puede ser resultado del incremento progresivo de un problema, del encadenamiento de dificultades que generan nuevas desventajas, de la suma de experiencias negativas a lo largo del tiempo, o de la aparición simultánea de éstas tras un evento crítico. También puede originarse en condiciones persistentes como el género o la raza que exponen a múltiples obstáculos, o en la concentración de varias desventajas en una misma persona o contexto, produciendo niveles más altos de exclusión social.

2.3 Identidad laboral en la vejez

La identidad laboral se inicia en función del rol, las tareas o el puesto que una persona desempeña en su trabajo, y va evolucionando a medida que progresa en su trayectoria laboral. Según Moreno Hurtado et al., esta identidad implica una apropiación subjetiva del rol laboral, la cual se genera a partir de la interacción social y del sentido de pertenencia a un grupo. Así, la identidad laboral se genera a partir de los roles ocupacionales y se consolida cuando el trabajador incorpora esas funciones como parte esencial de su ser.¹⁹

Los autores explican también que la identidad personal es la autopercepción de ser una persona única, construida desde elementos como la autoconciencia y la memoria biográfica, sin que importe el papel que se tenga en el trabajo.

En este sentido, para Moreno Hurtado et al., la identidad laboral es un proceso dinámico de definición y actualización constante, que forma parte esencial de las trayectorias

¹⁸ Gonzalo A. Saraví, "Acumulación de desventajas en América Latina: aportes y desafíos para el estudio de la desigualdad", *Revista Latinoamericana de Población*, vol. 14, núm. 27, 2020, pp. 228-256.

¹⁹ María A. Moreno-Hurtado et al., "Identidad laboral: análisis del concepto en el contexto actual del mundo del trabajo", *Salud y Administración*, vol. 5, núm. 14, 2018, pp. 59-67.

e historias de vida. Además, resaltan que su flexibilidad permite adaptarse a los cambios de funciones y puestos propios de las transformaciones actuales del trabajo.²⁰

Conviene indicar que la identidad laboral en contraste con el significado o sentido del trabajo radica en que la primera se refiere a la autopercepción del individuo como trabajador mientras que el segundo es un constructo más amplio que abarca las creencias y valores sobre la actividad laboral en sí lo que representa el trabajo.

1. Derechos Humanos y Desigualdades Estructurales

El hecho de analizar las condiciones de vida de las personas de más de 60 años desde una perspectiva de derechos, requiere concebir a la vejez más allá de un proceso homogéneo. Esta debe ser concebida como un proceso repleto de desigualdades de todo tipo, que han ido acumulándose a lo largo del curso de vida y que se expresa de forma muy heterogénea en función de distintos aspectos, por ejemplo, el género, la procedencia étnica, el territorio y el nivel de ingresos.

Precisamente es esa desigualdad la que no aparece o se expresa en la vejez, sino que se inicia desde los momentos de la primera infancia y la adultez, a través de desigualdades acumuladas derivadas de limitaciones para acceder a la educación, la salud, y el trabajo en el sector formal, afirmándose y convirtiéndose en patrones estructurales que ponen de manifiesto claramente la situación de personas mayores con situación de pobreza, sin pensión, sin derechos a la seguridad social y con posiciones de trabajo lamentables.

En el plano normativo internacional, la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores adoptada por la OEA en 2015 tratado ratificado por México en 2021 (depositado oficialmente en marzo de 2023), constituye el instrumento jurídico vinculante de mayor relevancia para el contexto de este estudio. En el cual se reconoce a las personas mayores como sujetos plenos de derecho y establece obligaciones específicas de los Estados en materia de seguridad social, trabajo, salud y no discriminación por razones de edad. Complementan este marco el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales Protocolo de San Salvador, que reconoce el derecho a la seguridad social y al trabajo digno; y los Principios de las Naciones Unidas en favor de las Personas de Edad

²⁰ MORENO-HURTADO, et al., “Identidad laboral...”, *op. cit.*

(1991), que establecen los criterios de independencia, participación, cuidado, autorrealización y dignidad como ejes rectores del trato hacia la población.²¹

De conformidad con estos instrumentos internacionales, el marco jurídico mexicano ha incorporado diversas disposiciones encaminadas a proteger los derechos de las personas mayores, tanto a nivel federal como estatal. En Tlaxcala, la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores²² es el principal ordenamiento en la materia, ya que establece los principios rectores, derechos, obligaciones institucionales y mecanismos de protección orientados a garantizar una vida digna, la inclusión social y el acceso efectivo a servicios y oportunidades para este grupo poblacional. A continuación, se esquematizan los aspectos más importantes de dicha legislación en la tabla 1.

Tabla 1. Ley de los derechos de las personas adultas mayores del Estado de Tlaxcala²³

Ley de los derechos de las personas adultas mayores del Estado de Tlaxcala <i>Congreso LXV Legislatura — Expediente parlamentario LXV 214/2025, dictaminado el 1 de diciembre de 2025</i>		
Generalidades (Arts. 1–3)		
Art. 1 — Objeto Reconocer, garantizar y promover los derechos humanos de PAM	Art. 2 — Autoridades Ejecutivo, SEDIF, municipios, familia y sociedad civil	Art. 3 — Definición de PAM 60 años o más. Cuatro niveles: autonomía, baja/alta depend., riesgo
Principios rectores (Art. 4)		
I. Atención preferente Instituciones públicas y privadas obligadas a implementar programas	II. Autonomía y autorrealización Independencia, capacidad de decisión y desarrollo personal	III–VI. Corresponsabilidad Equidad, igualdad sustantiva y participación ciudadana
Derechos de las personas adultas mayores (Art. 5, Frs. I–XVII)		

²¹ Organización de los Estados Americanos (OEA), *Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores*, Washington, D. C., 2015; Organización de los Estados Americanos (OEA), *Instrumento de adhesión de los Estados Unidos Mexicanos a la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores*, Washington, D. C., 28 de marzo de 2023 y Organización de las Naciones Unidas (ONU), *Principios de las Naciones Unidas en favor de las personas de edad*, Nueva York, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, 1991.

²² Congreso del Estado Libre y Soberano de Tlaxcala, Comisión de Puntos Constitucionales, Gobernación y Justicia y Asuntos Políticos, *Dictamen con proyecto de Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores del Estado de Tlaxcala*, expediente parlamentario LXV 214/2025, Tlaxcala, 1 de diciembre de 2025.

²³ Congreso del Estado de Tlaxcala, *Dictamen con proyecto de Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores*, op. cit.

Fr. II — No discriminación Por razón de edad; respeto pleno a derechos humanos	Fr. V — Trato digno De instituciones federales, estatales y municipales	Fr. VI — Asesoría jurídica Gratuita en procedimientos administrativos y judiciales
Fr. VII — Transporte preferente Asientos exclusivos y acceso adecuado en servicio público	Fr. X — Salud y bienestar Espacios deportivos, salud física, mental y psicoemocional	Fr. XIII — Trabajo digno Igualdad de oportunidades, capacitación y protección laboral
Obligaciones del Estado (Arts. 8–16)		
Art. 8 — Deber del Estado Garantizar salud, educación, nutrición y seguridad social	Art. 11 — Secretaría Trabajo Promover empleo, autoempleo y asistencia jurídica al retiro	Art. 16 — Movilidad/Transporte Respeto, inclusión y capacitación del personal en derechos humanos
Procuraduría de Protección a PAM y Unidades Municipales (Arts. 24–31)		
Arts. 25–27 — Procuraduría PAM Órgano del SEDIF; asesoría legal, acompañamiento y protección	Arts. 28–31 — Unidades municipales. Atención directa en SMDIF; visitas domiciliarias y diagnósticos	Art. 3 Fr. V — BEIVIPAM Banco Estatal de Información sobre Violencia a PAM
Acciones de gobierno (Arts. 32–35)		
Art. 32 — Atención preferencial Ventanilla única, sillas, acceso prioritario en instituciones públicas del Estado	Art. 34–35 — Asistencia social Cualquier persona puede solicitar intervención de autoridades en favor de PAM vulnerables	
Infracciones, sanciones y recursos (Arts. 37–44)		
Art. 38 — Infracciones Abuso, abandono, discriminación, humillación y negación de derechos	Art. 39 — Sanciones Multa de 10 a 40 UMA vigente, duplicable por reincidencia	Art. 43 — Denuncia popular Cualquier persona u organización puede denunciar ante la Fiscalía

Fuente. Congreso del Estado de Tlaxcala, Exp. LXV 214/2025, dictaminado el 1 de diciembre de 2025, con apoyo de IA Claude.

Si bien el reconocimiento de los derechos humanos y laborales constituyen un elemento fundamental para garantizar las condiciones de vida digna e igualitaria, su existencia

en el plano normativo no asegura necesariamente su cumplimiento en la práctica. Por ejemplo, diversos sectores laborales continúan desarrollándose en contextos de informalidad que limitan el acceso efectivo a los derechos como la seguridad social, la estabilidad laboral, y la protección económica frente a los riesgos.

Resulta pertinente señalar que, en México, estos estándares internacionales contrastan con una realidad de profunda exclusión estructural. De acuerdo con la CEPAL, en 2020 la tasa de trabajadores en la informalidad en México se situó en un 55,7%, colocando al país entre las naciones de la región donde la informalidad supera el 50% de la población activa.²⁴ Según la OCDE, solo el 32.2% de las personas mayores de 65 años cuenta con una pensión contributiva.²⁵

Un ejemplo de ellos es el transporte público concesionado en México, donde el modelo del hombre- camión evidencia las tensiones entre reconocimiento formal de derechos y las condiciones reales de trabajo. En su análisis sobre la crisis del transporte, Islas, explica cómo el modelo del “hombre – camión” se relaciona con la falta de profesionalización del servicio y con condiciones laborales caracterizadas por la informalidad. En este esquema, los conductores laboran bajo el sistema de la “cuenta”, mediante el cual deben cubrir una cuota diaria al propietario de la unidad y asumir su parte de los riesgos económicos de la operación. Esta forma de organización se vincula con las condiciones laborales precarias, horarios irregulares y una fuerte competencia por pasajeros, lo que tiene consecuencias negativas tanto para los trabajadores como para la calidad y seguridad del servicio.²⁶

Del mismo modo, el autor explica que este sistema se desarrolla dentro de un régimen de concesiones estatales, mediante el cual particulares son autorizados para operar rutas y unidades, bajo determinadas condiciones de servicio. Si bien la legislación establece mecanismos para regular, supervisar y controlar a fin de evitar monopolios y proteger el interés público, aún existen irregularidades, como la concentración de concesiones a través de prestanombres y la operación de unidades sin autorización formal. De esta manera, la combinación de una regulación estatal escasa y de relaciones laborales informales ayuda a reproducir situaciones de vulnerabilidad y exclusión en el sector del transporte público.²⁷

²⁴ CEPAL, *Envejecimiento en América Latina y el Caribe*, op. cit.

²⁵ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), *Ampliar la protección social y combatir la informalidad en América Latina*, París, OECD Publishing, 2025.

²⁶ ISLAS RIVERA, Víctor *Llegando tarde al compromiso: la crisis del transporte en la Ciudad de México*, México, El Colegio de México, 2000, p. 252-254.

²⁷ ISLAS RIVERA, op. cit., p. 220-237.

Estas prácticas generan desigualdad estructural porque no se limitan a problemas individuales de algunos trabajadores al volante, sino que forman parte de un sistema que reproduce condiciones de desventaja para determinados grupos de trabajadores. Por ejemplo, la precarización laboral permanente bajo este sistema coloca a los trabajadores mayores en situación de vulnerabilidad frente a enfermedades, accidentes o desempleo al no contar con un contrato formal, un salario fijo y prestaciones de seguridad social.

Por lo tanto, debemos interpretar que la continuidad laboral en la vejez dentro de estos contextos no se puede solo basarse en una decisión individual, sino que todo lo contrario puede ser la transformación de barreras estructurales que llevan a la persona mayor a trabajar en la informalidad a causa de enfrentar durante todo su curso de vida exclusión sostenidas por un modelo de desarrollo y un sistema de protección social que no contempla las desigualdades sociales.

Desde esta perspectiva, la permanencia laboral de las personas mayores trabajadoras al volante de la ruta Trinidad Tenexyecac en la informalidad, no solo puede ser asumida como un libre albedrío, sino más bien como el resultado de las barreras estructurales que les impidieron acumular derechos laborales a lo largo de su trayectoria. Estudiar su situación desde una mirada de derecho es problematizar las condiciones de desigualdad, precariedad y de discriminación que enfrenta esta por motivo de la edad.

Metodología

El presente estudio es de enfoque cualitativo, orientado a comprender el comportamiento del ser humano, profundizar en las causas que generan el problema y construir una identidad de la realidad desde las vivencias explícitas de los informantes, reconociendo que la realidad está formada por el significado que cada persona le atribuye a través de su interacción con el medio y con los demás.²⁸ En coherencia con el encuadre teórico de la gerontología crítica y la perspectiva del curso de vida, este enfoque permite acceder a los procesos subjetivos mediante los cuales los trabajadores al volante de Tlaxcala interpretan su propia trayectoria laboral, identifican los obstáculos que han enfrentado y significan su situación actual en términos de derechos y condiciones de vida.

La investigación es de tipo exploratorio descriptivo con alcance analítico e interpretativo. Es exploratorio derivado a la intersección entre envejecimiento trabajo en la

²⁸ MARTÍNEZ TRUJILLO, Nerys Esther, *La investigación cualitativa: una mirada desde las ciencias sociales y humanas*, Riohacha, Universidad de La Guajira, 2020.

informalidad del transporte público y derechos humanos en rutas rurales de Tlaxcala, dado que la investigación exploratoria está orientada a estudiar fenómenos sociales muy poco trabajados o conocidos, dentro de los cuales existe poca información disponible.²⁹ Es descriptiva porque busca caracterizar las condiciones laborales, los marcos normativos aplicables y las experiencias subjetivas de las personas mayores trabajadoras al volante, explicando detalladamente el fenómeno a investigar e identificando características específicas de cómo ocurren las situaciones desde los propios informantes involucrados.³⁰ Finalmente, esta investigación adquiere un alcance analítico interpretativo al articular dichas descripciones desde la gerontología crítica y los estándares de derechos humanos, identificando los mecanismos estructurales que producen desigualdad acumulada en los trabajadores al volante.

El método aplicado corresponde con el de caso múltiple. A partir de la crítica gerontológica, este método determina todo el proceso de la investigación: define la unidad de análisis, da orientaciones para la selección de participantes, articula las técnicas de recogida de datos y determina el tipo de análisis que se ha de realizar. En línea con Martínez Trujillo (2020), los casos múltiples se centran en el interés hacia un número determinado de casos que poseen entidad propia, permitiendo así una constitución del caso en profundidad que a su vez sirve para realizar comparaciones sistemáticas entre ellos. En esa línea, cada trabajador del volante constituye el caso que analiza su trayectoria de vida, reconociendo que su envejecimiento trabajando al volante responde a pautas sociales y laborales compartidas que el método permite hacer evidente a través de la comparación entre casos.³¹

Para esta investigación se trabajó con dos estudios de caso, cada uno correspondiente a un conductor mayor de la ruta ATAX (Autotransporte Tenexyecac, Tezoquipa, Aplaco y Xochimilco) de la localidad Trinidad Tenexyecac, Tlaxcala, con edades comprendidas entre 60 y 70 años. La selección de los participantes se realizó mediante muestreo intencionado en el que la investigadora determina deliberadamente quiénes serán sus informantes mediante voluntarios y se realiza posteriormente un proceso de avalanchas, en donde habitualmente se avanza hacia una estrategia de muestreo deliberado a lo largo del estudio, basados en las necesidades de información detectadas.³²

²⁹ *Ibidem.*

³⁰ *Ibid.*

³¹ *Ibid.*

³² *Ibid.*

Para la selección de los informantes en el estudio, se definieron criterios de selección correspondientes a personas de entre los 60 y 70 años que fueran conductores activos de la ruta Trinidad Tenexyecac, que desempeñarán su actividad laboral en condiciones de informalidad y estuvieran dispuestas a participar. Asimismo, se consideró a personas mayores vivieran en la Trinidad Tenexyecac o en municipios colindantes y como parte del proceso, aceptaran firmar el consentimiento informado.

Por otro lado, no se incluyó a trabajadores del volante retirados o pertenecientes a otra ruta, conductores cuyo trabajo estuviera formalizado por un contrato de trabajo y se excluyó a los conductores que no manifestaron la voluntad de participar.

La recolección de datos se realizó mediante tres técnicas de investigación:

1. Entrevista semiestructurada
2. Observación no participante
3. Análisis documental

La técnica central de la investigación fue la entrevista semiestructurada. El instrumento se sistematizó en seis categorías, cada una de ellas compuesta por seis a ocho preguntas con el objetivo de ir trabajando con: 1) el origen y la incorporación de los trabajadores al volante, en el sentido de identificar desigualdades estructurales que arrastran desde etapas tempranas; 2) la trayectoria laboral y las transformaciones que fue sufriendo con el paso del tiempo con el objetivo de reconstruir su experiencia de trabajo; 3) las condiciones laborales y las desigualdades estructurales que encontramos en su actividad; 4) el proceso envejecimiento, la salud y su permanencia laboral como eje central desde el enfoque de la gerontología crítica; 5) el conocimiento y el ejercicio de los derechos humanos, las experiencias de discriminación y de las situaciones de trato social; 6) las redes de apoyo y el sentido de trabajo, claves para entender la importancia de dicha permanencia, resistencia y sentido subjetivo. Cabe poner de relieve que la duración de cada entrevista abarcó entre 40 y 90 minutos. Es pertinente señalar, en congruencia con los estándares de integridad académica, que las entrevistas fueron transcritas con el apoyo de la herramienta de inteligencia artificial Pinpoint (Google), empleada exclusivamente para la conversión de audio a texto; el análisis, la interpretación y la categorización de la información estuvieron a cargo de la investigadora.

Dado que las entrevistas se llevaron a cabo en el domicilio de los participantes a petición de ellos, la observación no participante no se llevó a cabo directamente en contexto laboral donde transcurre la experiencia cotidiana de envejecer trabajando al volante, por lo que la experiencia se pudo captar únicamente mediante el relato. Conviene mencionar que,

en esta modalidad, la investigadora se limita a recoger información sin interactuar con los sujetos ni participar activamente dentro del grupo observado, adquiriendo el papel de espectador con el fin de no alterar la naturalidad de los comportamientos.³³

El análisis documental se centró en la revisión sistemática de los principales instrumentos normativos nacionales e internacionales relativos a los derechos de las personas mayores en el ámbito laboral: la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores; el Protocolo de San Salvador; los Principios de las Naciones Unidas en favor de las Personas de Edad, la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores de Tlaxcala; así como estadísticas del INEGI, CONAPO e INAPAM sobre envejecimiento en México y Tlaxcala.

Para realizar el análisis de la información recuperada a través de la entrevista, se optó por una estrategia de análisis de datos por categorías, ya que organiza, sistematiza e interpreta la información recolectada. De acuerdo con Rueda Sánchez et al., el análisis de datos por categoría no es reconstruir la totalidad del discurso de los participantes, sino recuperar los temas, las ideas, esas experiencias y sentimientos que aparecen en el relato de los participantes a fin de que la información sea más comprensible y manejable en términos analíticos.³⁴

Nota metodológica sobre el uso de herramientas de inteligencia artificial. En congruencia con los estándares de integridad académica exigidos por las bases indexadas (Latindex), se declara que en el desarrollo de esta investigación se emplearon dos herramientas de inteligencia artificial con funciones auxiliares y delimitadas: 1) Pinpoint (Google), utilizada exclusivamente para la transcripción automática de audio a texto de las entrevistas semiestructuradas; y 2) Claude (Anthropic), utilizada como apoyo para la sistematización visual de la información normativa contenida en la Tabla 1. En ambos casos, el análisis, la interpretación, la categorización de los datos y la redacción del contenido interpretativo del artículo fueron realizados en su totalidad por la investigadora, quien verificó y validó manualmente los productos generados por dichas herramientas.

³³ Martínez Trujillo, *La investigación cualitativa*, cit.

³⁴ M. P. Rueda Sánchez, W. J. Armas y L. E. Sigala-Paparella, "Análisis cualitativo por categorías a priori: reducción de datos para estudios gerenciales", *Ciencia y Sociedad*, vol. 48, núm. 2, 2023, pp. 83-96.

Hallazgos y categorización de análisis en los estudios de caso

Antes de iniciar con la descripción de los hallazgos obtenidos es importante describir a grandes rasgos los dos casos de Personas Mayores (PM) entrevistadas:

Caso de PM1

Persona Mayor de 64 años que vive en la Trinidad Tenexyecac, Tlaxcala, con su mujer y dos hijos. Perdió a su madre muy joven, y cuando su padre volvió a casarse, la familia se empobreció y tuvo que abandonar su hogar a los 16 años y emigrar a Ciudad de México para trabajar como independiente. Tiene como máximo nivel educativo los estudios primarios.

Desde niño, su sueño era conducir un autobús. Su trayectoria laboral fue larga y diversa, trabajó en el transporte de carga, vehículos refresqueros, el DIF, Diconsa, chofer en el jardín botánico, entre otros. A los 47 años, encontró una oportunidad en la empresa Estrella Roja de Puebla, donde cumplió su sueño y trabajó 15 años como conductor en la ruta México-Puebla. A los 56 años le diagnosticaron diabetes, enfermedad que en parte se atribuye a la sobrecarga laboral de esa etapa. A los 60 años se jubiló, consiguiendo una pensión de jubilación para toda la vida fruto de esa trayectoria formal.

Actualmente trabaja tres o cuatro días a la semana en una combi de la ruta ATTAX, no por necesidad económica sino por costumbre e identidad: comenta que estar en casa “es aburrido” y que toda su vida anduvo fuera. Planea retirarse a los 65 años de forma definitiva, en parte debido al límite de licencia que impone la secretaría y en parte por la presión de sus hijos. Su familia es su red de apoyo principal ya que entre los compañeros conductores no hay un verdadero compañerismo.

Caso de PM2

Hombre de 66 años de edad originario de la Trinidad Tenexyecac Tlaxcala, hizo la licenciatura de matemáticas en la Normal Urbana y durante 32 años fue docente de educación primaria, puesto que llegó a dirigir una escuela, pero debido a su trabajo también laboró 12 años en Cobata Tlaxcala. Con 52 años se jubiló de ambos espacios al mismo tiempo, ya que el sistema no le permitía jubilarse parcialmente.

Desde niño, mirando desde un árbol en la orilla del río que pasaba por su comunidad, tenía la ilusión de conducir, inspirado por los camiones de “Estrellas de Oro”. De su paso por la docencia, cuando logró ahorrar algo, compró una combi que siempre trabajó con choferes contratados, ya que su opinión sobre la actividad era la de una actividad auxiliar y

como fuente de ingresos complementarios, no, su actividad principal. En estos días trabaja en ocasiones como “comodín”, cuando su chofer no puede hacer el turno. Es quien renta las placas de la combi a un tercero. Él no es el propietario de la concesión.

Vive junto con su familia en la Trinidad Tenexyecac, cuenta con la ayuda de su hijo en emergencias relacionadas con la camioneta y su esposa quiere que se retire, pues las pensiones de ambos (la de él como jubilado del IMSS y la de ella son suficientes). No tiene enfermedades crónicas diagnosticadas y se marca sus propios estándares físicos para seguir conduciendo.

Quien perdure como transportista informal no es por una necesidad económica extrema, sino por una identidad construida desde su infancia, aunque no desea perder más resistencia al transporte informal y ha pensado incluso en retirarse de la actividad por las imposiciones del gobierno del estado, los abusos de inspectores y la cada vez más inviable condición económica para mantener la unidad en cuanto a la repercusión de los costos.

Cuadro comparativo de hallazgos por categoría		
Trabajadores del volante de la ruta Trinidad Tenexyecac, Tlaxcala		
Casos	PM1 (64 años)	PM2 (66 años)
Categoría 1. Origen e incorporación al trabajo del volante		
Condición estructural		
	<p>Pérdida temprana de la madre y empobrecimiento familiar. Salida del hogar a los 16 años por necesidad. Estudio hasta el nivel de primaria.</p> <p><i>“Fue un poco pues triste porque a muy temprana edad perdí a mi mamá [...] a muy temprana edad yo me salí de la casa.”</i></p>	<p>Infancia con limitaciones moderadas, pero pudo vivir la niñez. Tuvo acceso a educación superior (licenciatura en matemáticas). Sin salida forzada del hogar.</p> <p><i>“Sí pude vivir en mi niñez [...] pues un poquito limitada porque quería ciertas cosas y mis padres no me lo podían dar.”</i></p>
Motivación al ingreso al volante		
	<p>Vocación construida desde niño. El volante como sueño de vida desde temprana edad, no como opción alternativa forzada.</p> <p><i>“Pues yo desde pequeño siempre me nació esa inquietud, mi sueño siempre fue de manejar un</i></p>	<p>Ilusión construida en la infancia al observar camiones desde un árbol junto al río. Ingresar como actividad complementaria a la docencia, nunca como actividad principal.</p> <p><i>“Me gustaba ser chofer. Había unos árboles de</i></p>

	<i>autobús."</i>	<i>tejocote [...] veía los camiones que circulaban en la autopista. Desde aquel entonces ya me gustaba"</i>
Coincidencia: Ambos construyeron la identidad con el volante desde la infancia, aunque desde condiciones estructurales muy distintas. El sueño compartido contrasta con las desigualdades de origen que los separaron.		
Categoría 2. Trayectoria laboral y transformaciones del trabajo		
Trayectoria y puntos de inflexión		
	<p>Trayectoria larga y diversa como trabajador al volante: carga, refresqueros, DIF, Diconsa, jardín botánico. El punto de inflexión se presenta a los 47 años al entrar a Estrella Roja de donde se jubiló formalmente a los 60 años. Regresa al volante informal posterior a su jubilación.</p> <p><i>"Así pasó la vida hasta que llegué a los 47 años. Tuve la suerte de ver una convocatoria para los autobuses y ya me fui para allá"</i></p>	<p>Trayectoria formal como docente (32 años) y en Cobat (12 años). Se jubiló a los 52 por imposibilidad de jubilarse en dos empleos simultáneos. Compra una combi y trabaja al volante como actividad extra no planeada como principal.</p> <p><i>"No nos dieron la oportunidad de seguir trabajando en el Cobat, de jubilarse de ambas partes, porque no te puedes jubilar a medio cupo y medio cupo"</i></p>
Cambios percibidos en el trabajo		
	<p>Percibe muchos cambios positivos una vez entró a estrella roja: actualización de unidades, capacitación, mejor trato al pasaje. La formalidad en estrella roja le dio acceso a esta evolución.</p> <p><i>"Ha habido muchos cambios, muchísimos. Desde los autobuses, desde el personal, las opciones que luego le dan al personal para ir progresando, ir cambiando de puesto y tener una una mejor forma de vivir económica"</i></p>	<p>Percibe pocos cambios en la ruta informal: solo el horario de salida varió. El cómo se trabaja sigue siendo igual. Contrasta la informalidad de la ruta con la empresa formal.</p> <p><i>"Cambios, pues solamente estaríamos hablando de horarios. Porque el cómo se trabaja sigue siendo igual."</i></p> <p>También percibe escasez de choferes postureo, ausencia de incentivos y prestaciones.</p> <p><i>"No hay este ya casi postureros. Si no hay, se queda la camioneta parada [...] aquí en una ruta no le dan como algún tipo de seguro seguridad [...] ningún conductor tiene esta alguna prestación más que es lo que se lleva. Lo que sacan al día ...no hay ninguna prestación"</i></p>
Coincidencia: Ambos terminan en la misma posición en la vejez "Trabajando en la informalidad sin prestaciones" aunque llegaron desde trayectorias radicalmente distintas. Esto evidencia que la vulnerabilidad estructural en la vejez no depende únicamente del origen, sino del sistema que no garantiza protección.		

Categoría 3. Condiciones laborales y desigualdades estructurales		
Prestaciones y seguridad social en la ruta informal		
	<p>Dentro de la ruta informal: no tienen ninguna prestación. Su seguridad social proviene de Estrella Roja (pensión más segura de por vida). Sin esa trayectoria formal, estaría desprotegido.</p> <p><i>“No, no, aquí él digamos que ...no lo tenemos, no tenemos nada, nada más que la voluntad de Dios. Aquí el día que el patrón dice, “¿Sabes qué?” Pues ya hasta aquí se acabó la la chamba. Pues eso es lo que nos despiden”</i></p>	<p>Ningún conductor tiene prestaciones. Los dueños de placas concentran el poder. Y la PM2 no tiene ni voz ni voto en reuniones a pesar de ser dueño de una combi.</p> <p><i>“Ningún conductor tiene alguna prestación más que lo que se lleva [...] yo no tengo ni voz ni voto, también soy un trabajador y no voto”</i></p>
Relación con autoridades e instituciones		
	<p>Las autoridades de San Juan fueron descritas como ofensivas y sin autocontrol. Licencia federal invalidada por funcionarios locales que desconocen la normativa.</p> <p><i>“La autoridad más pesada es la de aquí de San Juan. Son muy estrictos, pero no tienen control de ellos mismos. Son muy ofensivos”</i></p>	<p>Se describen multas de \$3,500 pesos por mencionar que otros conductores se manifiestan por sus actitudes y reglas. El Inspector marcó la infracción con códigos de “grosero” sin que la PM2 hubiera faltado el respeto.</p> <p><i>“Ningún conductor tiene alguna prestación más que lo que lleva [...] yo no tengo ni voz ni voto, también soy trabajador y no voto.”</i></p>
<p>Coincidencia: Ambos confirman la ausencia total de derechos laborales dentro de la ruta informal y la vulneración institucional por parte de autoridades. La diferencia es que ambos tienen protección externa (pensión previa), lo que evidencia que, sin trayectoria formal, la situación sería indigencia laboral en la vejez.</p>		
Categoría 4. Envejecimiento, Salud y permanencia laboral		
Condiciones de salud y su manejo		
	<p>Diabetes detectada a los 56 años por sobrecarga laboral. Tratamiento mensual en el seguro social. Control con dieta, ejercicio y medicamento. Sin lentes ni complicaciones mayores.</p> <p><i>“A los 56 años me detectaron la enfermedad de la diabetes. Eso vino a repercutir en mi salud [...] desde que tuve esa enfermedad comencé a tratarme”</i></p>	<p>Sin enfermedades crónicas declaradas. Sin lentes. Establece sus propios parámetros de salud como criterio de continuidad. Ausencia total de salud ocupacional institucional.</p> <p><i>“Me siento bien y me manejo. En cuestión de la visión en la noche, pasa Dios todavía. Yo no uso lentes”</i></p>

Razones de permanencia y límite auto percibido		
	<p>Trabaja por costumbre e identidad, no por necesidad económica. Tiene pensión. Piensa retirarse a los 65 años por límite de licencia y presión familiar.</p> <p><i>“Como que se quedó la costumbre. Pues estar aquí en la casa como que es aburrido [...] en mi persona nada más pienso hasta los 65 años”</i></p>	<p>Trabaja como comodín sin rol fijo. Identifica el desgaste del negocio y contempla retirarse no por salud sino por la imposibilidad económica y presión institucional creciente.</p> <p><i>“Todo tiene un principio y un fin [...] pero si yo volviera a nacer, lo pensaría dos veces”</i></p>
<p>Coincidencia: En ambos casos el cuerpo funciona como el único regulador de la permanencia laboral, en ausencia total de salud institucional. La vejez activa no es una política ejercida como derecho, sino un estado individual que se sostiene mientras el cuerpo lo permite.</p>		
Categoría 5. Derechos humanos, discriminación y trato social		
Edadismo recibido		
	<p>Comentarios directos de compañeros sobre que “ya está viejo” y debe dejar la unidad. Responde ignorándolos porque el patrón lo valora. Ejerce una agencia frente al edadismo interpersonal.</p> <p><i>"Que ya estoy viejo, que trabajó nomás porque quiero, que debo dejar esa unidad para que otro compañero la trabaje. Pero yo no le hago caso."</i></p>	<p>No reporta discriminación por edad de pasajeros. Identifica edadismo sutil en los cursos de capacitación: las preguntas de personas mayores no son escuchadas con la misma calidad.</p> <p><i>"En los cursos, cuando hacen una pregunta, no la hacen con la calidad que quisiera la persona escuchar la pregunta. Aquí nadie es especialista para poderse expresar."</i></p>
Conocimiento y ejercicio de derecho		
	<p>Conoce parcialmente sus derechos: dignidad en el trato, no discriminación por lo que hace ni como se viste. No menciona derechos laborales ni mecanismos de denuncia.</p> <p><i>"Como persona adulta ya tengo un derecho que me respeten [...] también que no me deben discriminar por lo que hago."</i></p>	<p>Conoce parcialmente sus derechos: el derecho a ser tratado dignamente, acceso a la salud y pensión. Identifica que las autoridades no lo respetan, pero carece de mecanismos reales para defenderse.</p> <p><i>"El derecho de ser tratado dignamente [...] tener derecho a servicios de salud [...] Las autoridades tienen sus altas y sus bajas."</i></p>
<p>Coincidencia: Ambos tienen conocimiento parcial de sus derechos, limitado a la dignidad y la salud. Ninguno menciona derechos laborales colectivos ni procesos de exigencia. La brecha entre el marco normativo (Convención Interamericana) y el conocimiento real es total en ambos casos.</p>		
Categoría 6. Redes de apoyo en la informalidad laboral		

Redes familiares y laborales		
	<p>Red familiar fuerte. Esposa lo acompaña en emergencias. Dos hijos que apoyan económicamente. los compañeros de ruta no ofrecen apoyo.</p> <p><i>"Mi esposa pues me acompaña a andar conmigo por cualquier cosa que se llega a pasar. Y de los compañeros, pues no. Cada quien hace agua para su molino."</i></p>	<p>Red familiar presente. Esposa quisiera que dejara de trabajar. Hijo apoya en emergencias de la combi. La combi genera conflicto familiar al interrumpir los tiempos de convivencia.</p> <p><i>"Puedo estar disfrutando un buen café con mi familia y me avisa el chofer que la combi ya se quedó. Abí se ve, yo voy."</i></p>
<p>Coincidencia: En ambos casos la familia es la red de supervivencia real y el compañerismo entre conductores es prácticamente inexistente.</p>		

Fuente. Elaboración propia con apoyo de la IA Pinpoint, a partir de la traducción de entrevistas semiestructuradas (2026).

Análisis de resultados

Categoría 1. Origen e incorporación al trabajo del volante

Desde la perspectiva de curso de vida, se entiende que las experiencias tempranas tienen efectos duraderos y que las vidas individuales solo se comprenden en un contexto histórico-social. De acuerdo con ello, el cuadro comparativo que se encuentra bajo esta categoría revela una brecha de desigualdad estructural significativa desde el origen. En la PM1, se logra visibilizar la acumulación de desventajas, puesto que su trayectoria inicia con la pérdida temprana de su madre y el empobrecimiento familiar, lo que lo obligó a salir a trabajar y le permitió alcanzar únicamente la educación primaria. Ejemplo claro de cómo la desigualdad no es estática, sino un proceso sistemático donde las limitaciones en la educación y la inserción temprana al trabajo informal gestaron brechas que se expandieron con el tiempo.

En contraste, la PM2 tuvo una infancia con limitaciones moderadas, pero sin una salida forzada del hogar, lo que le permitió alcanzar una licenciatura en matemáticas, reflejando así una trayectoria con mayores recursos. Aquí se observa cómo las condiciones iniciales de la trayectoria inciden directamente en los resultados a largo plazo.

Desde la mirada de la gerontología crítica, donde se busca articular las estructuras sociales (nivel macro) con la experiencia subjetiva (nivel micro), es posible identificar que en muchos casos la incorporación al volante no fue puramente accidental, sino que responde a una construcción subjetiva.

De acuerdo con Moreno Hurtado, la identidad laboral comienza a definirse desde el rol, las funciones o la posición que la persona ocupa en el trabajo, y cambia a medida que lo hacen sus trayectorias laborales. No obstante, la construcción de la identidad laboral en estos dos casos no comenzó únicamente al ocupar el cargo, sino que se gestó desde la infancia como una aspiración subjetiva, la cual se consolidó posteriormente a partir de la experiencia y la apropiación del rol. Esta misma fuente indica que la identidad laboral se constituye en la interacción con el entorno y que es un proceso de redefinición permanente.

En los casos analizados, este proceso se dio de la siguiente manera: en el caso de la PM1, el origen de la identidad laboral se presentó desde la infancia, pues tuvo la inquietud y el sueño de manejar un autobús. Esta meta temprana le dio un sentido biográfico a su trayectoria, mostrando que, aunque trabajó en el campo o la panadería, siempre se inclinó por el trabajo al volante porque era lo que le gustaba. En cambio, en la PM2, la identidad permaneció latente mientras priorizaba su rol como docente.

Conviene señalar que ambos construyeron su identidad en torno al volante desde la infancia, aunque bajo condiciones estructurales profundamente distintas. El sueño compartido evidencia un horizonte simbólico común, pero también pone en evidencia las desigualdades de origen que atravesaron sus trayectorias de vida.

En el caso de la PM1, la pérdida de uno de sus progenitores supuso una mayor exposición a procesos de vulnerabilidad socioeconómica, asociados tanto a la reducción de ingresos familiares como a la limitación en el acceso y continuidad educativa. Estas condiciones suelen reflejarse, a lo largo de la trayectoria laboral, en mayores interrupciones ocupacionales, trabajos precarios o incorporación temprana al trabajo. En contraste, la PM2 conservó intactas sus redes de apoyo familiares, lo que incrementó sus posibilidades de mantener estabilidad económica, concluir una licenciatura y recibir apoyo continuo.

Resulta pertinente señalar, además, que la consolidación del rol de la identidad laboral de las personas mayores frente al volante también fue distinta en ambos casos. En la PM1, dicha identidad terminó de forjarse al incorporarse a una empresa formal (Estrella Roja) a los 47 años, espacio en el que percibió que por fin lograba su sueño. En cambio, en la PM2, la construcción de su identidad laboral frente al volante se desarrolló de forma periférica y gradual, a partir de la primera combi que compró mientras aún se desempeñaba como docente.

En la misma línea, Moreno Hurtado también indica que la identidad laboral posee plasticidad, adaptándose a los cambios del ciclo vital. Así, en cuanto a la permanencia laboral

durante la vejez, en el caso de la PM1, la identidad es tan fuerte que, a pesar de estar jubilado y tener diabetes, sigue trabajando para distraerse y sentirse útil, pues ya está acostumbrado al volante. Por su parte, en el caso de la PM2, el contexto actual (corrupción, multas y burocracia) ha debilitado esa identidad construida, al punto de afirmar que, si volviera a nacer, lo pensaría dos veces antes de entrar al negocio.

En síntesis, aunque ambas PM compartieron desde la infancia el mismo interés por conducir, sus trayectorias laborales estuvieron atravesadas por condiciones estructurales desiguales que influyeron en la forma en que construyeron y consolidaron su identidad laboral. Esto permite reconocer que el desarrollo de los proyectos de vida y el significado que las personas mayores atribuyen al trabajo no depende únicamente de las aspiraciones individuales, sino también de factores como las oportunidades educativas, las condiciones económicas, el contexto familiar y el acceso a distintos recursos a lo largo de la vida.

Este primer análisis demuestra que la incorporación al trabajo del volante está marcada por la temporalidad de los eventos (como la salida del hogar o la educación) y por cómo las barreras sociales, entre ellas la pobreza, condicionan el curso de vida incluso antes de llegar a la vejez.

Categoría 2. Trayectoria laboral y transformaciones del trabajo

Desde la perspectiva de curso de vida, una trayectoria se define como la secuencia de roles y experiencias en ámbitos como el trabajo y la escolaridad, donde las condiciones iniciales inciden en los resultados a largo plazo. Durante el análisis en torno a las trayectorias, transiciones y puntos de inflexión, se identificó lo siguiente:

La vida laboral de la PM1 fue fragmentada, transitando por empleos de carga, empresas refresqueras y organismos públicos (DIF, Diconsa). El punto de inflexión clave ocurrió a los 47 años al ingresar a una empresa formal (Estrella Roja), lo que le permitió acceder a una jubilación. Su regreso al volante informal tras la jubilación muestra cómo el trabajo se entrelaza con la necesidad de mantenerse activo o complementar ingresos, lo que evidencia una trayectoria diversa y con puntos de inflexión marcados. En el caso de la PM2, su trayectoria fue lineal y formal, más estable y protegida; aunque su transición al retiro fue forzada por la imposibilidad de jubilarse de dos empleos de forma simultánea. En su caso, el volante aparece como una actividad extra no planeada, lo que contrasta con la trayectoria de subsistencia de otros trabajadores al volante.

Para analizar la percepción sobre la transformación del trabajo, la gerontología crítica sostiene que el sujeto observado está constituido socialmente y que su visión del mundo depende de su marco histórico y social. Esto explica por qué ambas PM perciben los cambios de forma opuesta.

En el caso de la PM1, su visión de progreso es positiva al entrar a un empleo formal (Estrella Roja), puesto que señala que pudo visualizar la actualización de unidades, la capacitación y el mejor trato al pasaje. Para él, la evolución tecnológica y profesional fue tangible porque tuvo acceso a estructuras que la fomentaban. Por el contrario, la PM2, al operar desde la lógica de la ruta informal, percibe que "la forma en cómo se trabaja sigue siendo igual" y que solo se han modificado los horarios. Esto refleja la realidad del modelo "hombre-camión", caracterizado por la falta de profesionalización y la persistencia de condiciones precarias que no se han modificado con el tiempo.

Con respecto a la convergencia de la vulnerabilidad en la vejez, cabe señalar que, a pesar de venir de trayectorias radicalmente distintas (uno desde la precariedad inicial y otro desde la profesionalización docente), ambos convergen en la misma posición en la vejez: trabajando en la informalidad y sin prestaciones dentro de la ruta.

Este hallazgo es fundamental para la teoría de la acumulación de desventajas, pues evidencia que la desigualdad no solo es un estado estático, sino un proceso sistemático. La convergencia de ambos sujetos en el sector informal de la ruta Trinidad Tenexyecac demuestra que el sistema de protección social actual no garantiza una seguridad plena, obligando incluso a quienes tuvieron trayectorias formales a permanecer en espacios de exclusión estructural para dar sentido a su vida o completar sus recursos.

Categoría 3. Condiciones laborales y desigualdad estructural

Para el análisis de esta categoría, se exploró el modelo de trabajo informal y la falta de garantías sociales que impactan en los trabajadores mayores, desde una mirada de gerontología crítica y la teoría de la acumulación de desventajas.

El modelo "hombre-camión" y la exclusión estructural están estrechamente conectados. Dicho modelo se caracteriza por la ausencia de contratos laborales, la falta de profesionalización y el nulo acceso a la seguridad social; bajo este esquema, también se refleja cómo el riesgo económico recae totalmente en el conductor a través del sistema de la cuenta. Ambas PM confirman esta realidad al señalar que, en la ruta informal, ningún conductor cuenta con prestaciones.

La PM1 lo enfatizó al señalar que el día que el patrón decida terminar la relación, no tienen “nada, nada más que la voluntad de Dios”. Por su parte, la PM2, a pesar de ser dueño de una unidad, se percibe a sí mismo como un trabajador más que carece de voz y voto en las decisiones de la ruta, lo que refuerza la idea de una estructura de poder centralizada que margina al trabajo individual.

En cuanto a la acumulación de desventajas y la protección externa, desde la teoría de la acumulación de desventajas se entiende que la desigualdad es un proceso sistemático donde el mercado laboral interactúa para incrementarla a lo largo del tiempo. El análisis de los casos revela una convergencia crítica: la estabilidad de estos trabajadores en la vejez no proviene de su ocupación actual, sino de sus trayectorias formales previas. La PM1 cuenta con pensión y seguro de por vida gracias a su paso por la empresa Estrella Roja, mientras que la PM2 posee jubilación como docente.

Sin estas trayectorias previas en el sector formal, ambas PM estarían en una situación de indigencia laboral, ya que el sistema de la ruta informal no genera derechos acumulativos para la vejez. Esto pone en evidencia que la informalidad funciona como mecanismo de exclusión estructural que desprotege al trabajador frente al riesgo de salud o retiro.

En torno a la vulneración institucional y los derechos humanos, es importante señalar que, aunque en el marco legal como la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores de Tlaxcala se promueve el trato digno y el trabajo protegido, la realidad evidencia una brecha total entre la norma y la práctica. Ambas PM, reportaron interacciones hostiles con las instituciones: la PM1 señaló que las autoridades locales son ofensivas y han llegado a invalidar su licencia federal por desconocimiento o arbitrariedad, mientras que la PM2 relata una sanción de \$3,500 pesos basada en códigos de “grosero”, impuesta de manera arbitraria tras expresar una opinión sobre las manifestaciones de otros conductores. Desde la gerontología crítica, estas experiencias son manifestaciones de edadismo estructural, donde la autoridad no reconoce la experiencia del trabajador mayor y, en su lugar, ejerce prácticas de discriminación y segregación.

La ausencia de mecanismos de exigibilidad de derechos laborales convierte la permanencia en el volante no en un ejercicio de libre albedrío, sino en el resultado de un sistema de protección social insuficiente que no contempla las desigualdades acumuladas durante el curso de vida.

Categoría 4. Envejecimiento, salud y permanencia laboral

Para realizar el análisis de esta categoría, se observó cómo la dimensión biológica del envejecimiento se entrelaza con las carencias del sistema de salud en el sector informal. Desde la gerontología crítica, el envejecimiento no debe verse únicamente como un deterioro biológico, sino como un proceso cuyas dificultades son acentuadas por barreras sociales y condiciones de trabajo previas. En el caso de los trabajadores al volante, ante la ausencia total de un sistema de salud, el cuerpo se vuelve el único indicador de si se puede o no seguir trabajando.

La PM1 presenta una enfermedad crónica degenerativa “diabetes” detectada a los 56 años, la cual atribuye directamente a la sobrecarga de trabajo. Esto demuestra cómo las trayectorias de trabajo intensas generan un desgaste fisiológico que puede manifestarse con mayor fuerza en la vejez. En contraste, la PM2 indica que, al no tener enfermedades crónicas ni usar lentes, establece sus propios parámetros de salud como criterios de continuidad. En este caso, la permanencia laboral depende de la autopercepción de la capacidad física.

Desde la perspectiva de curso de vida, se destaca el principio de agencia, entendido como la capacidad de los individuos para tomar decisiones dentro de los límites que permiten sus condiciones estructurales. No obstante, las fuentes advierten que, en la informalidad, la permanencia no siempre es un ejercicio de libre albedrío, sino el resultado de barreras que impidieron acumular derechos previos.

En el caso de la PM1, se identifica que la motivación por identidad lo impulsa a continuar trabajando: lo hace por costumbre e identidad más que por necesidad económica, dado que cuenta con pensión externa. Su decisión de retirarse a los 65 años está mediada por la presión familiar y los límites legales de su licencia, y no por una política de retiro digno. Al respecto, conviene precisar que el límite de edad máxima para obtener una licencia de transporte público es de 70 años, requisito que refleja procesos de discriminación por edad, en la medida en que asocia el ejercicio de una actividad con un criterio cronológico más que con las capacidades reales de la persona. En cambio, la PM2, aunque también disfruta del volante, contempla el retiro no por razones de salud, sino por el desgaste económico del negocio y la presión institucional.

En consecuencia, se reconoce que la vejez activa en el transporte informal no es una política ejercida como un derecho garantizado por el Estado o la empresa, sino un estado individual que se sostiene mientras el cuerpo lo permite. A pesar de lo establecido en la Ley de los Derechos de las Personas Mayores de Tlaxcala, donde se garantiza el derecho a la salud

y al bienestar (Art. 5, Fr. X), en la práctica estos conductores gestionan sus padecimientos de forma privada o gracias a protecciones obtenidas en empleos anteriores, lo que evidencia que el sector del transporte público no ofrece protección frente a los riesgos del volante.

Categoría 5. Derechos humanos, discriminación y trato social

A partir del análisis de esta categoría, se observa una profunda desconexión entre el marco normativo y la experiencia cotidiana de los trabajadores mayores frente al volante. Desde la gerontología crítica, el edadismo (*ageism*) se define como un conjunto de prejuicios y estereotipos que desvalorizan el envejecimiento, asociándolo con la improductividad y la falta de flexibilidad. En los casos analizados, este fenómeno se manifiesta de dos formas: edadismo interpersonal y edadismo institucional.

En cuanto al primero, la PM1 recibe comentarios directos de sus compañeros que le sugieren dejar la unidad porque “ya está viejo”. Ante esto, la PM1 ejerce su agencia al decidir ignorar las críticas, basándose en la valoración que su patrón tiene de su trabajo. Respecto al segundo, se identifica que, en los cursos de capacitación dirigidos a conductores, las dudas de las personas mayores no son atendidas con la misma calidad o atención que las de otros grupos de edad. Esto coincide con la teoría que señala que el edadismo se integra en las prácticas y culturas de las organizaciones, reduciendo las posibilidades de participación efectiva de las personas mayores.

En cuanto a la brecha de implementación de los derechos humanos, a pesar de que México ha ratificado la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores y de que Tlaxcala cuenta con una ley específica que garantiza el trato digno, la no discriminación y el trabajo protegido (Art. 5, Frs. II, V y XIII), existe una brecha total entre la norma y la práctica.

Ambas PM poseen un conocimiento parcial y vago de sus derechos, centrado principalmente en la dignidad personal y el acceso a la salud. Ninguno de los dos identifica mecanismos reales de denuncia o defensa frente a los abusos institucionales, como las multas arbitrarias mencionadas en categorías previas. La falta de contratos y la informalidad laboral actúan, entonces, como barreras estructurales que anulan la protección que el Estado debería garantizar.

Desde la perspectiva de la gerontología crítica, esta situación no es un hecho aislado, sino el resultado de una exclusión estructural donde el marco jurídico es incapaz de atravesar

sectores precarizados, dejando a la persona mayor en una posición de vulnerabilidad frente a los prejuicios sociales y la arbitrariedad de las autoridades.

A partir de los testimonios y el marco normativo, se revelan una serie de derechos fundamentales vulnerados por la estructura de la informalidad y la actuación de las autoridades:

El derecho al trabajo digno y protección laboral es continuamente violentado por el modelo "hombre-camión", la ausencia de contratos formales y la inestabilidad, dejando a los trabajadores a merced de la voluntad del patrón, quien puede terminar la relación laboral en cualquier momento sin ninguna responsabilidad. A ello se suma el riesgo económico transferido bajo el sistema de "la cuenta", donde el conductor asume todos los riesgos de la operación diaria, lo que constituye una forma de precarización laboral extrema.

El derecho a la seguridad social se vulnera a través de la exclusión estructural, ya que los conductores no tienen acceso a jubilación, seguro de salud ni otras prestaciones derivadas del trabajo. Y aunque ambas PM cuenten con estos servicios, no se debe a su trabajo en la informalidad frente al volante, lo que demuestra que su actividad actual no les garantiza este derecho básico.

El derecho al trabajo digno y a la protección contra la violencia institucional también se encuentra comprometido. En ambos casos se identificaron violaciones directas por parte de autoridades locales, reflejadas en abuso de autoridad, hostilidad institucional y vulneración administrativa.

Finalmente, el derecho a la salud y al bienestar, aunque garantizado por ley, no se cumple en la práctica: la PM1 padece una enfermedad derivada de la sobrecarga de trabajo y, en su contexto informal actual, no existe un sistema de salud que le permita gestionar adecuadamente su condición. A esto se añade la vulneración del derecho a la participación ciudadana y la autonomía, evidenciada en la segregación de la toma de decisiones que vivió la PM2 en la operativa de la ruta.

En conclusión, se observa una vulneración múltiple donde la falta de conocimiento sobre los mecanismos para exigir y denunciar promueve que estas situaciones se normalicen como parte del costo de trabajar en la informalidad.

Categoría 6. Redes de apoyo ante la informalidad laboral

En esta categoría se analizó cómo los vínculos afectivos sostienen a dos personas mayores trabajadoras del volante frente a la informalidad laboral.

Desde una perspectiva de curso de vida, el principio de vidas interconectadas reconoce que las trayectorias individuales son interdependientes de las de otros, principalmente la familia. En un contexto de informalidad laboral donde no existen redes de protección institucional, la familia se convierte en la única red de sobrevivencia real.

En el caso de la PM1, la red de acompañamiento con la que cuenta es sólida, pues lo acompañan su esposa y sus hijos. En cambio, la PM2 experimenta una red que puede tornarse tensa, dado que la actividad laboral constantemente interrumpe la convivencia familiar. En ambos casos, coinciden en que el compañerismo en la ruta es casi inexistente, ya que prevalece una lógica de “cada quien hace agua por su molino”, lo que debilita cualquier posibilidad de organización colectiva para la defensa de sus derechos.

Como resultado, la estructura laboral los margina, mientras que sus redes de apoyo familiares les permiten sostener una vejez activa que, aunque precaria en lo material, resulta rica en significado personal.

Conclusiones

La reconstrucción de las trayectorias laborales de las personas mayores trabajadoras del volante de la ruta Trinidad Tenexyecac permitió comprender que sus experiencias de vida y trabajo han estado marcadas por profundas desigualdades estructurales que se acumularon a lo largo del tiempo. Ambas PM compartieron la pasión por el trabajo al volante desde temprana edad, pero las oportunidades para desarrollarse profesionalmente fueron ampliamente determinadas por las condiciones familiares, educativas y económicas de sus orígenes.

Entre los principales retos identificados se destaca la permanencia en un sistema laboral informal caracterizado por la ausencia de contratos, prestaciones sociales y mecanismos de protección, así como la necesidad de continuar trabajando durante la vejez para mantener un sentido de utilidad personal o complementar sus ingresos. Se suman a ello experiencias de discriminación por edad, arbitrariedad institucional y limitaciones para el pleno ejercicio de sus derechos laborales y humanos.

Las dificultades que se presentan en su vida no sólo son laborales, sino que también incluyen problemas de salud por los años de trabajo intenso, la incertidumbre económica, la falta de acceso a servicios de salud por su actividad actual, y el poco conocimiento de los mecanismos de defensa de sus derechos. Estas condiciones evidencian cómo la informalidad laboral se convierte en un factor de vulnerabilidad que se acentúa en la vejez.

Con todo, también fueron identificadas oportunidades que contribuyeron a sostener sus trayectorias como el acceso previo a empleos formales que les permitió tener pensión o jubilación, la construcción de una fuerte identidad laboral vinculada al volante y el apoyo de sus redes familiares que funcionan como el principal soporte ante la ausencia de protección institucional.

En resumen, el estudio muestra que la experiencia de los trabajadores mayores del volante no puede ser comprendida únicamente a través de las decisiones individuales, sino desde la interacción entre las condiciones estructurales, las oportunidades disponibles y las desigualdades acumuladas a lo largo de la vida. La permanencia laboral en la vejez es un reflejo de la capacidad de agencia de estas personas, así como de las limitaciones de un sistema de transporte e instituciones que siguen reproduciendo condiciones de exclusión, precariedad y vulneración de derechos. Por ello, se hace necesario impulsar políticas públicas y mecanismos de protección social que garanticen condiciones de trabajo dignas, acceso efectivo a derechos y una vejez más justa para las personas mayores que continúan participando en el sector del transporte público.

Es importante señalar que los hallazgos de esta investigación deben comprenderse a partir de su carácter exploratorio y de estudio de caso, delimitando a dos personas mayores trabajadoras del volante de la ruta Trinidad Tenexyecac, Tlaxcala. Por ello, los resultados no pretenden ser generalizables al conjunto de personas mayores trabajadoras del volante del estado, sino aportar elementos para comprender cómo las desigualdades acumuladas a lo largo de las trayectorias laborales pueden relacionarse con experiencias de informalidad, edadismo, y vulneración de derechos en un contexto específico.

A partir de estos hallazgos, futuras investigaciones podrían ampliar el número de participantes e incorporar otras rutas y regiones de estado y el país, con el propósito de identificar continuidades y diferencias en las trayectorias laborales y las condiciones de envejecimiento de las personas trabajadoras del volante, a fin de explorar las posibles diferencias y desigualdades relacionadas con el género, así como desarrollar estudios comparativos entre distintas modalidades y contextos del transporte concesionado.

Referencias

BLANCO, Mercedes, “El enfoque del curso de vida: orígenes y desarrollo” en *Revista Latinoamericana de Población*, vol. 5, núm. 8, 2011, p. 5-31. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=323827304003> (fecha de consulta: mayo de 2026).

- BUTLER, Robert N., "Age-ism: Another form of bigotry" en *The Gerontologist*, vol. 9, núm. 3, 1969, p. 243-246.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), *Envejecimiento en América Latina y el Caribe: inclusión y derechos de las personas mayores*, Santiago, CEPAL, 2022.
- Congreso del Estado Libre y Soberano de Tlaxcala, *Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores del Estado de Tlaxcala* (Decreto No. 248), 2025.
- ELDER, Glen H., "Time, human agency, and social change: Perspectives on the life course" en *Social Psychology Quarterly*, vol. 57, núm. 1, 1994, p. 4-15.
- FRANKENBERG, Günter, "Teoría crítica" en *Academia. Revista sobre enseñanza del Derecho*, núm. 17, 2011, p. 67-84.
- GISELE, Janet Z. y ELDER, Glen H., eds., *Methods of Life Course Research: Qualitative and Quantitative Approaches*, Sage Publications, 1998.
- GUACHICHULLCA-ORDOÑEZ, Laura A. y BANDA-POMA, Blanca P., "El edadismo como expresión de desigualdad social en Latinoamérica: características, fuentes y estrategias de superación" en *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, vol. 27, núm. 3, 2025, p. 963-971.
- HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto y MENDOZA TORRES, Christian P., *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, McGraw-Hill, 2018.
- Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (INAPAM), "Proyecciones demográficas de un México que envejece", Gobierno de México, 28 de mayo de 2025.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), *Presentación de resultados: Censo de Población y Vivienda 2020*, Tlaxcala, 2021.
- ISLAS RIVERA, Víctor, *Llegando tarde al compromiso: la crisis del transporte en la Ciudad de México*, México, El colegio de México, 2020.
- JIMÉNEZ, Raúl, "Psicología del envejecimiento" en GUTIÉRREZ, M. y HAM, R., eds., *Gerontología: Perspectivas interdisciplinarias*, México, Universidad Autónoma de Tlaxcala, 2025, p. 43-59.
- MARTÍNEZ TRUJILLO, Nerys E., *La investigación cualitativa: una mirada desde las ciencias sociales y humanas*, Universidad de La Guajira, 2020.
- MORALES RAMÍREZ, María A., "El sistema de seguridad social en México: alcances y limitaciones" en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 40, 2025.
- MORENO HURTADO, Miguel A., TORRES ARÉVALO, Natalia, MARTÍNEZ PATIÑO, Karen V., MARTÍNEZ BELTRÁN, Karen G. y VESGA RODRÍGUEZ, Juan J., "Identidad laboral: Análisis del concepto en el contexto actual del mundo del trabajo" en *Salud y Administración*, vol. 5, núm. 14, 2018, p. 59-67.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), *Ampliar la protección social y combatir la informalidad en América Latina*, OECD Publishing, 2025.

- Organización de los Estados Americanos (OEA), Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, Departamento de Derecho Internacional, Sección de Tratados, 2015.
- Organización de los Estados Americanos (OEA), Instrumento de adhesión de los Estados Unidos Mexicanos a la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, Washington, D. C., 28 de marzo de 2023.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU), Principios de las Naciones Unidas en favor de las personas de edad, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales (DESA), Envejecimiento, 1991.
- RODRÍGUEZ ABAD, Angélica, “Perspectivas sociológicas del envejecimiento” en GUTIÉRREZ, M. y HAM, R., eds., *Gerontología: Perspectivas interdisciplinarias*, México, Universidad Autónoma de Tlaxcala, 2025, p. 60-83.
- RUEDA SÁNCHEZ, María P., ARMAS, Wilmer J. y SIGALA-PAPARELLA, Luis E., “Análisis cualitativo por categorías a priori: reducción de datos para estudios gerenciales” en *Ciencia y Sociedad*, vol. 48, núm. 2, 2023, p. 83-96.
- SARAVÍ, Gonzalo A., “Acumulación de desventajas en América Latina: aportes y desafíos para el estudio de la desigualdad” en *Revista Latinoamericana de Población*, vol. 14, núm. 27, 2020, p. 228-256.
- TECAMACHALTZI SILVARÁN, Miriam B., “Biología del envejecimiento” en Gutiérrez, M. y HAM, R., eds., *Gerontología: Perspectivas interdisciplinarias*, México, Universidad Autónoma de Tlaxcala, 2025, p. 25-42.
- TRUXILLO, Donald M., CADIZ, David M. y HAMMER, Leslie B., “Supporting the aging workforce: A review and recommendations for workplace intervention research” en *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, vol. 2, 2015, p. 351-381.
- WOOD, Sarah, “Aportes para una gerontología crítica decolonial” en *Margen: Revista de Trabajo Social*, núm. 117, 2025.

