



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y
HUMANIDADES
COORDINACION DE SOCIOLOGÍA

**Una aproximación a la identidad laboral de los
transportistas de la Ciudad de México.
Estudio de caso: Servicio de Autotransporte
Urbano Ruta 86**

TESINA

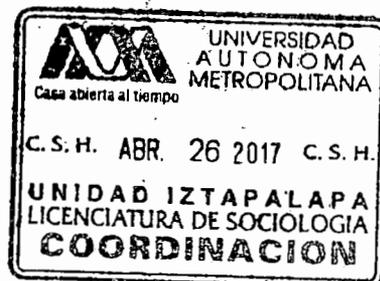
QUE PARA OBTNER EL GRADO DE:
LICENCIATURA EN SOCIOLOGÍA

PRESENTA:
JUANA CAROLINA FLORES ORTÍZ

DIRECTOR: MARCO ANTONIO LEYVA PIÑA

CODIRECTOR: CARLOS MARTINEZ TREJO.

MÉXICO D.F.



ABRIL 2017

Agradecimientos

Quiero agradecer a todas las personas que compartieron sus conocimientos conmigo para hacer posible el desenlace de esta tesina. Este trabajo de tesina es un esfuerzo en el cual, directa o indirectamente, participaron distintas personas, opinando y dándome ánimo, acompañándome en los momentos de crisis y en los momentos de bienestar. Este trabajo me ha permitido aprovechar la experiencia de muchas personas que deseo agradecer en este apartado.

De manera especial, agradezco a los trabajadores de transporte público que han contribuido con sus experiencias para la realización de esta tesina.

Agradezco infinitamente al Dr. Carlos Clemente Martínez Trejo, mi más amplio agradecimiento por haberme confiado este trabajo en persona y creer en mí, por su asesoría siempre dispuesta, por su paciencia ante mi inconsistencia, por su valiosa dirección y por su apoyo para la conclusión del mismo. Cuya experiencia, educación y amistad han sido mi fuente de motivación.

Al coordinador de la licenciatura Marco Antonio Leyva Piña, un sincero agradecimiento por su apoyo respecto al proceso de entrega de esta investigación. Gracias al Dr. Fernando Francisco Herrera Lima por haberme hecho recomendaciones respecto a este trabajo. Desde luego, mis agradecimientos a el profesor Servando Gutiérrez Ramírez por su amabilidad y espíritu de ánimo para la culminación de tesina. A la Dra. Ana Lourdes Vega y Jiménez De la Cuesta por sus concurridos y carismáticos comentarios sobre el proceso de elaboración de este trabajo, pero sobre todo por creer en mí.

¡Gracias a todo ellos!

Dedicatorias

Esta tesina la dedico con toda la humildad que mi corazón puede emanar:

Para mis padres, Marco A. Flores y Bertha Ortiz, por su cariño, apoyo y comprensión para la construcción de mi vida profesional, son ellos quienes me han ofrecido la calidez de la familia a la cual quiero.

Dedico de manera especial este trabajo a mis hermanas que son mis dos grandes tesoros: Liliana y Vianney Flores Ortiz. Quienes han estado siempre presentes en los momentos buenos y en los momentos de crisis, siempre acompañándome con sus palabras de aliento para poder superarme día con día y así poderme realizar, cumpliendo mis objetivos. Y por ayudarme con los recursos necesarios para estudiar, muchas veces poniéndose en el papel de padres. A mis sobrinos: Osvaldo, Miguel, Hade, Lezly e Isaac, quienes son parte de mi motivación y felicidad.

A mi mejor amiga, compañera y gran ser humano: Leticia Carpio, quien a lo largo de la carrera y sin esperar nada a cambio, compartió su conocimiento, alegrías y tristezas para no dejarme decaer y seguir adelante. Te agradezco no solo por la ayuda brindada, sino por todos los momentos compartidos. A mi amigo Alberto Olvera por el aliento que supo transmitirme durante el proceso de elaboración del presente proyecto. A Diana Arroyo, por su amistad y por escucharme en todo momento. Finalmente, a Omar Aca Lima, gran persona, quien en su momento compartió conmigo grandes conocimientos y sentimientos que nunca olvidare.

INDICE

| | |
|--|----|
| INTRODUCCIÓN..... | i |
| CAPITULO 1. APARTADO TEÓRICO Y METODOLÓGICO..... | 1 |
| 1.1. Teoría social, sociedad y la acción social..... | 1 |
| 1.1.1. La Identidad Social..... | 4 |
| 1.1.2. Identidad y postmodernidad..... | 6 |
| 1.1.3. Subjetividad y teoría social..... | 9 |
| 1.2. El trabajo como concepto ampliado..... | 10 |
| 1.2.1. Control del proceso de trabajo..... | 12 |
| 1.2.2. La construcción social de la ocupación..... | 13 |
| 1.2.3. Mercado de trabajo..... | 13 |
| 1.2.4. Condiciones de trabajo..... | 14 |
| 1.2.5. Las relaciones sociales en el trabajo transportista: ámbitos y espacios sociales..... | 15 |
| 1.2.5.1. La organización..... | 15 |
| 1.2.5.2. La unidad de transporte: más que una herramienta de trabajo..... | 18 |
| 1.2.5.3. El espacio urbano..... | 19 |
| CAPITULO 2. EL TRANSPORTE PÚBLICO DE LA CIUDAD DE MÉXICO..... | 21 |
| 2.1 Una Breve historia del transporte del transporte público urbano de la Ciudad de México..... | 21 |
| 2.2 La migración de las organizaciones de transporte al esquema empresarial en la Ciudad de México..... | 27 |

CAPITULO 3. CONDICIONES DE TRABAJO, SUBJETIVIDAD Y PROCESO DE TRABAJO: ENTRE LA RESISTENCIA Y EL CONTROL.....33

3.1. Condiciones de trabajo de los operadores de transporte público de carriles concesionados, de la empresa SAUSA.....36

3.2. Proceso de trabajo: entre el control y la resistencia en el trabajo.....42

3.2.1. La organización/ empresa como medio de control.....43

3.2.2. La unidad de transporte como medio de trabajo y de control.....51

3.2.3. La Ciudad, la afinidad por trabajar en la calle.....56

3.2.4. Relación operador-usuario, actores sociales que concretan el viaje.....59

3.3. Mercado de trabajo urbano de transporte público.....61

3.3.1. El valor social de la ocupación.....65

3.3.2. La conservación del empleo y la presión estructural del mercado.....69

CAPITULO 4. LA IDENTIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES OPERADORES.....73

4.1 La identidad laboral del trabajador transportista: configuración y estabilidad subjetiva entre el control y la resistencia.....73

4.2 La identidad laboral del trabajador transportista: una fluctuación estable orientada hacia la construcción de proyectos.....86

4.3 La identidad laboral del trabajador transportista: configuración conceptual.....94

CONCLUSIONES.....97

BLIBLIOGRAFÍA.....100

ANEXOS104

INTRODUCCIÓN

En esta tesina de Licenciatura que hemos dado en llamar: *Identidad laboral de los operadores del transporte público*. Se aborda cuatro temáticas principales: El trabajo, proceso de trabajo, subjetividad e identidad laboral de un grupo de trabajadores, los operadores de transporte público, que desarrollan su ocupación, del oriente al poniente de la Ciudad de México.

Nos proponemos, en términos generales, comprender la experiencia del trabajador, la forma de trabajo y la construcción de la identidad laboral de los operadores del transporte público en la Ciudad de México, analizando de manera comparativa el esquema de concesionado de microbuses con el esquema empresarial de corredores concesionados (SAUSA). Los sujetos de nuestro estudio son los choferes que han migrado del esquema concesionado de microbuses al esquema empresarial convirtiéndose ahora en operadores

Esta investigación se centra en la corriente de los nuevos estudios laborales que han considerado la subjetividad como una articulación entre estructura y acciones sociales en distintos contextos laborales, especialmente en América Latina.

En concreto, partimos del concepto amplio de trabajo (de la Garza: 2010) que busca dar cuenta no solo de las formas de trabajo, sino también a las relaciones de trabajo que se originan de acuerdo a los intereses de distintos actores que participan directamente en la regulación del proceso productivo y estas se articulan de manera no determinante con el espacio urbano. De este modo, entre las múltiples relaciones que se generan entre los diversos actores, desde una perspectiva ampliada de proceso de trabajo, se busca dar cuenta de aquellas relaciones entre trabajadores, medio y elementos simbólicos que expliquen la cotidianidad de la producción del servicio y la subjetividad en los trabajadores.

Consideramos estudiar a operadores que laboran en la empresa SAUSA de la Ciudad de México. Su preferencia obedeció a contribuir a los pocos estudios sociológicos y antropológicos (Martínez: 2010; Salazar: 2010 Pogliagi: 2010) que profundizan en la experiencia vivencial del trabajo, de la identidad y de la acción colectiva en trabajadores “no clásicos”. En esta lógica, escogimos a los operadores de transporte público de carriles concesionados que no han sido lo suficientemente analizado en profundidad como el caso del transporte público concesionado. Por otro lado, esta investigación resulta importante por su continuidad a la comprensión que propone Martínez (2015) sobre profundizar en los cambios más significativos de la dimensión laboral de proceso de trabajo y subjetividad que bajo la transformación del trabajo por la modernización del transporte en la Ciudad de México, el operador que migro de ocuparse como chofer de microbuses a operador de carriles concesionados ha experimentado los más importantes cambios de la modernización del transporte cuyo proyecto es la formalización de la ocupación.

Pero además, nos resultó importante resaltar las nuevas condiciones laborales de los trabajadores y el control del proceso de trabajo que sigue estando relacionado en la realidad de las relaciones de trabajo del llamado esquema hombre- camión. Con esto queremos decir que existe una contradicción importante de la construcción socio laboral en la modernización y formalización del empleo en empresas de transporte público

En este sentido, procuramos mostrar y analizar sociológicamente las nuevas relaciones laborales de la experiencia vivencial en el ámbito del trabajo, en el ámbito organizacional y en la territorialidad que junto a los significados de las relaciones nos ayudan a comprender la configuración de la identidad laboral de los operadores de transporte público.

Desarrollamos nuestra investigación de la siguiente manera: El primer capítulo desarrollamos el apartado teórico y metodológico que comprende una perspectiva del estudio del trabajo no clásico y de las identidades.

En el segundo capítulo, se describe de forma breve la historia del transporte público en la Ciudad de México. Asimismo nos concentramos en describir las principales estructuras legales que refieren al transporte público concesionado para analizar el proceso de modernización gradual del transporte público de la Ciudad de México.

En el tercer capítulo, nos adentramos a conocer cuáles son las condiciones de trabajo de los operadores/ choferes de la empresa SAUSA y como desarrollan su ocupación. Además reconstruimos el eje relacional del control de proceso de trabajo entre las estructuras, subjetividad y acciones (interacciones) que dan razón de las formas de control y resistencia en el trabajo. Es decir, analizamos a la organización, a la unidad de transporte, el espacio urbano y a los usuarios donde se configuran una variedad de interacciones sociales que pasan a definir el trabajo mismo para dar cauce a las formas de resistencia que se presenta. Finalmente, abordamos el mercado de trabajo urbano del transporte público. Mostramos como se construye socialmente la ocupación de los trabajadores del transporte público y cómo se construye su valor social.

En el cuarto capítulo, reconstruimos las relaciones de trabajo presentes en la actividad para dar sentido a la identidad laboral del trabajador transportista, articulando los principales códigos que influyen en ella. Considerando que la identidad se interpreta como una configuración específica de distintos campos de la subjetividad vinculada principalmente con el mundo del trabajo. Por último, presentamos nuestras conclusiones.

CAPITULO 1. APARTADO TEÓRICO METODOLÓGICO

1.1 Teoría social, sociedad y la acción social

A continuación haremos una breve revisión de principales corrientes sociológicas que en su análisis han enfocado a los sujetos en interacción y en acciones dentro de un orden micro-social, para recuperar de cada una de ellas, la relevancia que le dan a la subjetividad entre las estructuras sociales y acción social. Con ello, buscamos formular una propuesta configurativa específica que nos permita comprender la identidad social anclada en la experiencia del trabajo cotidiano de los transportistas.

En este sentido, este trabajo se centra en postulados de la perspectiva sociológica fenomenológica la cual centra la realidad sobre lo que interpreta y significa el objetivo para el sujeto. Recuperamos entonces, el interaccionismo simbólico de George H. Mead y Alfred Schütz.

Mead (1972) propone que la sociedad o grupo social es un todo donde hay diferentes conductas o actividades y para que se concrete una relación social deben estar implicados dos sujetos, donde la unidad fundamental de los sujetos implicados es el "acto" como un proceso reflexivo que llevaran al sujeto a la integración social. Y es a través de los gestos se construyen comunicaciones gestuales y el lenguaje que en conjunto hacen posible la interacción simbólica. En el proceso reflexivo se construye el *self* (capacidad de ser tanto sujeto como objeto) que presupone la comunicación entre personas, pues, la propuesta de Mead radica en que el *self* es la capacidad y proceso reflexivo para controlar las acciones y lo que vamos a decir. Así, el pensamiento es un producto de reflexión y de reconocimiento de "mi mismo" frente a los demás. George Mead, reconoce para los sujetos el *self* como un orden procesual que reconoce la capacidad de significación y alteración de símbolos y en este proceso subjetivo se caracteriza

como un proceso reflexivo enfocado a la resolución de problemas para el comportamiento eficaz de los sujetos en el mundo social.

De este modo, consideramos que esta propuesta desempeña un papel importante como antecedente a una idea de identidad social, pues, de acuerdo a esta teoría de interpreta a los sujetos en términos de integración con la sociedad.

Por otro lado, Alfred Schütz se propone a investigar la construcción de los significados para la acción. Para este autor los sujetos crean la realidad social en un mundo intersubjetivo y no lo subjetivo. Es en el llamado mundo de la vida donde las personas actúan de modo natural, pero dudan de su realidad y renuncian al estado natural cuando en la realidad surgen situaciones problemáticas:

Únicamente en el mundo de la vida cotidiana puede constituirse un mundo circundante, común y comunicativo. El mundo de la vida es algo que debe ser dominado de acuerdo a mis intereses particulares [...] desde el comienzo encuentro en mi mundo, semejantes que se manifiestan no solo como organismo, sino como cuerpos dotados de conciencia (Schütz y Luckman, 2003: 35)

En otro orden, las teorías integradoras (teorías de la agencia) recuperan al sujeto social como transformador de las estructuras sociales Para Guiddens (1993) por ejemplo, las estructuras son las reglas que guían la acción social, en la práctica cotidiana el individuo es responsable de sus propias metas y fines, esto debido a que ser una persona es conocer de forma objetivable lo que uno hace y porque lo hace:

Las convecciones sociales producidas y reproducidas en nuestras actitudes de cada día están controladas reflejamente por el agente como parte de un <<salir adelante>> entre las abigarradas circunstancias de nuestras vidas. La conciencia refleja en este sentido la condición específica de re flexibilidad institucional masivamente desarrollada con componentes básicos de la modernidad” (Guiddens, 1993: 48).

Así, para Guiddens el sujeto tiene la capacidad de transformar las estructuras, pero la subjetividad queda reducida, pues la subjetividad no es el esclarecimiento de problemáticas en la vida, sino que solo construyendo y reconstruyendo el estilo de vida se podrá avanzar en las condiciones de la modernidad.

Por último, mencionamos que este trabajo que busca considerar a la subjetividad con un papel más importante en la teoría social, retoma los postulados de la teoría de la Sociología Relacional y Configuracionista. Se considera a la realidad social con distintos grados de objetivación, es decir diversos niveles de la realidad con sus propias legitimidades (Zemelman, en constante movimiento, con emergencias diversas con procesos morfogenéticos (Archer, 1997) que configuran diversas relaciones sociales como entramados sociales con distintas intensidades y vínculos (Donati, 2006) en una relación general entre Estructuras, Subjetividades y Acciones (De la Garza, 2007).

Hasta aquí hemos revisado brevemente importantes aspectos de teorías donde se puntualiza la reflexión, la conciencia y la práctica para la acción de los sujetos; hemos retomado estas perspectivas entre estructuras, subjetividades y acción con la intención de rescatar importantes elementos que permita articular la realidad para reconstruir parte de los sentidos y visiones de la relación entre estructura, subjetividad y acción que nos ayudara a explicar diversos niveles de la realidad como de conciencia y laborales que viven los sujetos sociales.

Ahora bien, a mediados de los años sesenta surge una línea de investigación social que propone tratar problemas entorno a la crítica de la modernidad. Según Martínez (2010) la concepción intelectual de esta línea de investigación llamada Postmodernismo es "un complejo proceso social cultural de cambios sociales y de mentalidades, ha tenido que ver también con la dirección y naturaleza de las sociedades en un contexto globalizado. Junto a la crítica de la idea de la providencia del progreso se concibe un mundo donde imperan los temores y las

desesperanzas; se retoman la idea de pérdida de futuro y proyectos colectivos desvaneciéndose con ello la imagen de clase social por fragmentación individual, de la cultura y de las relaciones sociales” (2010:33). Detrás de esta concepción postmoderna, por supuesto, se ubican los contextos de crisis de paradigmas dominantes como el marxismo, estructuralista y el positivismo, emergiendo y excluyendo discursos como las teorías de la agencia y la hermenéutica. (De la Garza, 2008). Revisamos brevemente algunas de las teorías de la identidad en la Sociología para después ubicar la perspectiva concreta en que se basa este estudio que considera a la identidad como una configuración específica de la subjetividad con el trabajo.

1.1.2. La Identidad Social

El propósito de Schütz es estudiar la relación entre el modo en que construimos la realidad social y modificamos con nuestras acciones la cultura heredada. El mundo de la vida es el “ámbito de la práctica y de la acción” donde la intención es resolver el problema de la significatividad, ya que, resulta útil captar la producción y reproducción de significados. En relación a lo anterior, recuperamos la perspectiva de Alfred Schütz sobre el proceso de significación del mundo de la vida, pues permite interpretar situaciones que el sujeto enfrenta.

Para Talcott Parsons, el uso del concepto de identidad no fue directo, sin embargo, incluyó a la personalidad como un resultado del encuentro entre las expectativas de los roles y un sistema único de valores que se socializaban mediante los procesos de internalización. La socialización resulta de la interiorización de valores, normas y códigos culturales altamente generalizados y compartidos, todos ellos mediados por el sistema social. La identidad entonces cumpliría un papel en el total del funcionamiento integral de las estructuras sociales (Parsons, 1988).

Para Irving Goffman (1981) aunque no habla de identidad propiamente dicha, la considera como la mismidad, en tanto producto de la persona actuante en situaciones sociales. Goffman concluye que el “yo sentido” es un producto de la escena interaccional, y no su causa. La Identidad sería una asignación social por medio del lenguaje por los otros (Goffman, 2006, p. 12). La identidad como objeto de análisis sociológico suele analizarse como identidad individual y colectiva dando significado a las estructuras e interacciones que influyen sobre los sujetos en diversos procesos de socialización.

Para Claude Dubar la conceptualización de la investigación de las identidades sociales se basa en caracterizar a la identidad como una dualidad, pues para él pueden existir dos tipos de identidad. Por un lado, la identidad para sí. Por el otro una identidad para los otros- que existe si los otros la asignan. Y la identidad social es solo la que los otros le asignan al sujeto, puesto que “la identidad jamás es dada, ella debe ser constantemente construida y reconstruida en el marco de la incertidumbre más o menos amplio y más o menos durable” (Dubar, 199, citado por Guevara y Torres). En esta perspectiva la identidad es una negociación subjetiva constante porque sostiene que “identificarse con el otro” solo es posible a través del lenguaje, dejando de lado otros procesos cognitivos importantes como aquellos elementos que para los sujetos significan pertenencia pero que no es capaz de traducirla en palabras. De esta manera Dubar afirma que “la identidad no es otra cosa que el resultado a la vez estable y provisional, individual y colectivo, subjetivo y objetivo, biográfico y estructural, de los diferentes procesos de socialización que, conjuntamente constituyen los individuos y definen las instituciones” (Dubar, 1991).

Partimos de la propuesta de Giménez (2012) de que toda identidad social es un reflejo de la cultura en la cual se constituye el sujeto, la cultura es a su vez causa y resultado de la acción humana, y la identidad es una constelación producto de la cultura. Los elementos que la constituyen son: 1) voluntad de distinción, 2) demarcación y capacidad para delinear límites, 3) autonomía y 4) reconocimiento

social. La identidad es “un proceso subjetivo y frecuentemente auto-reflexivo por el que los sujetos individuales definen sus diferencias con respecto a otros sujetos mediante la auto-asignación de un repertorio de atributos culturales generalmente valorizados y relativamente estables en el tiempo” (Giménez, 2012: 196). En el mismo sentido, Tamayo y Wilder (2005) distinguen a la identidad como vinculada a la cotidianidad constituida por cuatro principales dimensiones: reconocimiento (identificación), pertenencia, permanencia y vinculación. Para nuestro caso de estudio, retomamos la identidad social desde las perspectivas de estos dos últimos autores reconociendo que la identidad laboral es social y puede interpretarse en las dimensiones mencionadas para el mundo del trabajo.

1.1.3. Identidad y postmodernidad

En relación a lo anterior, algunos autores que se consideran para-posmodernos¹ hablan en contra de las concepciones modernas sobre el trabajo, es decir, sobre las formas organizacionales o la flexibilidad interna en los procesos del trabajo haciendo uso intensivo de metáforas para describir la realidad social y las condiciones actuales.

La importancia de retomar autores para-postmodernos, es útil para la profundización de cómo se constituyen los sujetos sociales en la concepción de la realidad social con dinámicas ambiguas, en donde la instantaneidad y la incertidumbre y el predominio a corto plazo de las relaciones sociales son los signos más relevantes de la modernidad. Además otros elementos importantes que podemos retomar de estas teorías es la constitución de la identidad en la posición de estructuras caracterizadas por la heterogeneidad y la flexibilidad, pues, según estos autores conciben a los sujetos sociales como una identidad que

¹ La preposición en español *para* significa dirigirse o aproximarse con la postmodernidad sin serlo de manera completa (De la Garza, *ibíd.*). Además, los para-posmodernos entienden por flexibilidad a la fragmentación de carreras ocupacionales y de biografías personales respecto a la interpretación del mundo del trabajo.

desprecia su propia dignidad humana, al grado de minimizar su capacidad de conciencia, acción y transformación frente a la multiplicidad que exige el mundo laboral, planificación de la vida y, más aun, de la consecución de establecer metas colectivas. Los autores para para-postmodernos que retomamos de forma breve son: Richard Sennet y Zygmunt Bauman.

Para Richard Sennet, la tendencia hacia la no linealidad en las ocupaciones o proyectos a futuro es una realidad que afecta la calidad de vida de los individuos, porque viven fluctuando entre trabajos y relaciones sociales inestables. En este sentido Sennet (2000) especifica que el fracaso más importante de la vida en hoy día es "no poder estructurar una vida personal coherente, no saber vivir sino solamente existir" (Ibíd: 125). Sennet, propone analizar la orientación hacia el trabajo, pues la flexibilización de las instituciones provoca fragmentación en las experiencias de laborales de los individuos. Provocando efectos negativos sobre las personas, y en particular sobre las subjetividades como la inseguridad, desconfianza, obsoleta rápida de los conocimientos adquiridos, frustración y sentimientos de inutilidad en los trabajadores. Es en estos casos, donde la comprensión del trabajo para las personas es superficial y la identidad del trabajador se vuelve frágil y el carácter se corre al no haber un destino compartido.

Por su parte Zygmunt Bauman la modernidad es sinónimo de fluidez, de fragilidad y de suma incertidumbre. Para describir los fenómenos sociales de la *modernidad líquida*, Bauman (2008) menciona que todas las relaciones humanas son frágiles y transitorias, ya que, en la sociedad actual en la que estamos insertos, la constitución identitaria es de orden individualista y no colectiva. Es decir, la única entidad de progreso o una expectativa creciente de vida es a través de la acción individual:

Practicar el arte de la vida, hacer la propia vida "una obra de arte" equivale a nuestro mundo moderno líquido a permanecer en un estado de transformación permanente, a redefinirse perpetuamente, transformándose

(o al menos intentándolo) en alguien distinto en el que se había sido (Bauman, 2009: 92).

De acuerdo con esta doctrina para-postmoderna, la característica que distingue a la modernidad sólida de la modernidad líquida era la idea de tiempo a favor del hombre, pues la idea del progreso ahora es incierto, inseguro y vulnerable. Con ello, la idea de progreso colectivo impulsaba el ideal de la felicidad a "*marchas forzadas*", ahora en la modernidad líquida se promueve lo contrario, y en realidad, el ideal de felicidad y constitución identitaria es en todo momento individual.

Con respecto a la inseguridad social en el mundo laboral, Bauman también argumenta que el *miedo* y la *precariedad* es otro aspecto importante en la crisis del mundo laboral, pues en un mundo globalizado los tiempos de espacio y tiempo se comprimen porque los cambios en la economía han sovocado estabilidad en la ocupaciones y el trabajo; para él, la sociedad basada en el trabajo ha llegado a su fin. Desde su punto de vista teórico, Bauman menciona que hay una crisis del dilema global y en política local porque los grandes proyectos de las nacionales, las organizaciones pequeñas y grandes, más los movimientos sociales no son ya posibles de realizar, pues el supuesto derrumbe de las organizaciones incluye al Estado. Con ello, no hay leyes globales democráticas y no hay poder en el estado nación (ibíd.101). En efecto, "Bauman se atreve a llamar a un olvido de todas las ambiciones relacionadas con la idea de "proyecto", organización o movimiento social, así como el de la intersubjetividad, caminándolos por el contrario, a hacer unos de la libertad volteando al infinito y a los derechos del "yo" interior, que sería lo único y principal que importa" (De la Garza, íbid.33)

Sin embargo, en la construcción subjetiva de la identidad que propone Bauman como "flotantes" no se constituye en la experiencia del trabajo sino en el consumo hacia cualquier producto, incluyendo las relaciones sentimentales como una necesidad para poder sobrevivir. Más aun, esta identidad que se constituye como pasajera solo fomenta vínculos sociales superficiales y pasajeros. Por tanto, Bauman propone buscar una conciencia moral que promueva una ética individual

responsable y enfatiza como ejemplo el modelo escandinavo como la vitalidad de un Estado social para hacer valer los derechos de todos.

Entonces, siguiendo estos argumentos de los para-postmodernos la flexibilidad y la individualización se articulan con la fragmentación de la vida de las personas, poniendo en riesgo la seguridad existencial de las personas, pues frente a la precarización laboral son pocas las personas capaces de explorar capacidades potenciales ante la realidad cambiante. Hasta este punto hemos abordado brevemente la identidad en la postmodernidad.

1.1.4. Subjetividad y teoría social

La subjetividad se construye mediante la interacción de los sujetos con relación a los otros, su cualidad dinámica, permite recrear las experiencias cotidianas.

De acuerdo a Zelmeman (1997) la construcción de la subjetividad podría estar dada en su concepto de reconfiguración; es decir, la especificidad de un entorno sociocultural en la subjetividad constituyente de los sujetos. Esta reconfiguración implica tres procesos: la necesidad, la experiencia y la visión a futuro.

Así, la realidad se establece como una construcción de diversas articulaciones de la vida, donde el sujeto se desenvuelve en distintos momentos. Con ello se apropia de significados y la identidad del sujeto estaría dada en la capacidad subjetiva de formar configuraciones dentro del proceso de dotación de sentidos, pero la capacidad subjetiva dependería de los espacios posibles. Por tanto, la subjetividad es un vínculo entre estructura y experiencias que conllevan a relaciones de poder. Lo que significa que en determinadas relaciones de poder, se pueden presentar de manera sutil, en elementos ideológicos que llevan al sujeto a legitimarlo.

1.2. El trabajo como concepto ampliado

El concepto de trabajo ha recibido diferentes definiciones, con notables divergencias según la disciplina, épocas y perspectivas teóricas. Sin embargo, es hasta la década de 1980, que algunos investigadores y académicos plantearon un cambio fundamental respecto al trabajo humano. Algunos fenómenos que llevaron a discusión el replanteamiento del trabajo fueron “los nuevos modelos de producción, la crisis del marxismo y la posmodernidad, junto a la caída del socialismo real, la crisis del sindicalismo e ideologías del mismo” (De la Garza, 2000: 755) estos fenómenos llevaron a la discusión de la centralidad del trabajo.

En efecto, desde ese momento se inicia el debate y el deslinde con las formas tradicionales de enfocar los estudios del trabajo, centrados en el trabajo formal, típico y clásico por la constatación de los aumentos del desempleo, la introducción de nuevas tecnologías de información y comunicación en el proceso de producción de bienes y servicios. De acuerdo con (Gorz, 1982; Rifkin, 1996) el aumento del desempleo e incremento de actividades en el sector informal y el proceso de producción en el sector de bienes y servicios, junto con el avance de la globalización (Beck ,2000) plantean una situación donde el trabajo ya no es la actividad central para la vida en la sociedad, llamando a este discurso como “el fin del trabajo”.

El investigador y académico Enrique de la Garza (2000) simplifica las posturas del fin del trabajo en términos sociológicos, es decir, como el “fin de la centralidad del trabajo en el conjunto de relaciones sociales” (ibíd. 750). Para este investigador y académico, no existe un fin del trabajo, sino que se transforma lo que significa trabajar a partir de la ruptura del concepto de jornada de trabajo. Por ello, establece una nueva perspectiva para los estudios del trabajo en México y en el mundo, proponiendo ampliación de conceptos para el estudio del trabajo como los conceptos de producción, control y relaciones laborales, pues, sostiene que en América Latina y en países desarrollados existe una nueva forma de precariedad

laboral, con ello existe gran cantidad conceptual para desarrollar teorización e investigación empírica sobre nuevos y antiguos trabajos, distinguibles de los trabajos clásicos en Latinoamérica (de la Garza: 2010). Se trata, en realidad, de una perspectiva amplia de trabajo y del estudio de *trabajo no clásico* para dar respuesta a las necesidades del significado de que es trabajar.

En es en este sentido, para nuestro caso de estudio retomamos la categoría de análisis de los trabajos que llama *no clásicos*. La categoría de análisis es “el proceso de generación de servicios en los que el cliente, derechohabiente, usuario está implicado en el propio proceso de producción y por tanto el control sobre el proceso introduce aun tercero que no es obrero ni empleador en el propio proceso de cómo se produce” (íbid:13). Por tanto, retomamos la propuesta ampliada del concepto de trabajo, que vas allá de la estricta relación entre capital-trabajo, a modo de observar cómo se configura un caso concreto de trabajadores. Pero es necesario describir la concepción amplia de trabajo que se adopta en este estudio y, en propias palabras por de la Garza define aquel como:

“implica un objeto de trabajo, que puede ser material o inmaterial, particular a la revalorización de los objetos en su cara subjetiva; una actividad laboral que no solo supone lo físico y lo intelectual sino más analíticamente las caras objetiva y subjetiva de dicha actividad, esta es finalista, supone que el producto existe dos veces, una en la subjetividad y otra objetivada, aunque las objetivaciones pueden serlo también de dos significados” (Ibíd. 115)

Este esfuerzo debe entenderse con determinadas relaciones amplias, ya que se consideran otros niveles del mundo de la vida, no solo influye el mundo del trabajo en la realidad de los actores laborales. En efecto, influyen estructuras e interacciones sociales en la perspectiva de los estudios no clásicos de trabajo como ámbitos de la familia, del ocio, del esparcimiento, de la organización colectiva y del espacio urbano. Por ello se hace necesario mencionar que en los trabajadores no clásicos, de acuerdo estudios empíricos al respecto, en la constitución de *identidades y acción colectiva*, en la realidad se pueden constituir actores colectivos a partir de la construir de una identidad para poder sobrepasar

al espacio de trabajo incorporando otros ámbitos donde se desarrollan los sujetos en la vida cotidiana.

1.2.1. Control del proceso de trabajo

También dentro de esta concepción amplia de trabajo retomamos el eje de control del proceso de trabajo ampliado. De acuerdo a De la Garza (2008) se reconstruye el concepto de proceso de trabajo para comprender las formas de control en el proceso de trabajo y las configuraciones subjetivas que se concreten, atendiendo a las formas de resistencia que se presente.

Entre las múltiples interacciones que implica el sector servicios, específicamente en el espacio urbano, para la actividad laboral del chofer de transporte público implica considerar como influyen distintos actores que intervienen en la producción y consumo del servicio que configuran la actividad como ejes articuladores de control del trabajo. Estos distintos actores laborales pueden ser los empresarios, los empresarios, los líderes organizacionales y hasta los mismos usuarios. Pero hay que tener en cuenta que detrás del control exteriorizante del lugar de trabajo también influyen en el control estructuras como económicas, políticas y culturales.

Teniendo en cuenta la multiplicidad de los actores involucrados en el proceso de trabajo de los choferes (en este caso del operador de unidades largas) de transporte público, el control que se ejerce se distribuye de manera diversa -como lo mencionamos anteriormente- también la resistencia se presenta de diversas formas según hacia quien se dirijan los trabajadores del transporte.

En nuestro trabajo de investigación, nos preguntamos cómo opera el control, quien o quienes lo operan para dar cuenta de formas de resistencia.

1.2.1. La construcción social de la ocupación

La construcción social de la ocupación como un concepto amplio de mercado de trabajo y desde un enfoque sociológico, se le puede entender como los espacios donde los sujetos sociales interactúan entorno a una actividad laboral reconocida socialmente.

Podemos entenderlo entonces de manera sintética como las interacciones y vínculos de los sujetos sociales con las estructuras que lo rodean. Para comprender la construcción social de la ocupación de los choferes/operadores del transporte público debemos de tener en cuenta las creencias y emociones cognitivas del trabajador como forma de generación de significados sobre las instituciones y reglas establecidas en torno a su trabajo.

1.2.2. Mercado de trabajo

Una postura sociología de los Mercados de Trabajo son “los mecanismos, las normas y prácticas sociales: 1) De la formación y capacitación, 2) Del acceso de personas y reclutamiento para actividades productivas, 3) De la ubicación de puesto y la asignación de actividades productivas del personal y de la movilidad horizontal correspondiente, y 4) de la remuneración, los ascensos y la movilidad vertical respectiva”(Pries: 2000:511).

Pero también el significado del término de mercado de trabajo, incluye la forma en que varía los salarios y la movilidad de los trabajadores entre diferentes ocupaciones y empresas. En este sentido, Edwards (1983) y Piore (1985) según sus investigaciones del individuo frente a los problemas del desempleo y la pobreza, marcaron la segmentación del mercado de trabajo. Dicha segmentación se da en cuatro procesos: a) segmentación entre mercado primario y mercado secundario; b) segmentación entre mercado subordinado y mercado

independiente; c) segmentación por raza; D) segmentación por sexo. En cada proceso, se caracteriza por la capacidad, la habilidad y la forma de producción.

Por otro lado, debemos indicar que debido a la existencia de heterogeneidad de actividades laborales existe especificidad en los mercados de trabajo; por ejemplo se puede vincular dos formas generales para describir los mercados. Por un lado, el mercado interno de trabajo aparece como una unidad administrativa en la cual, la asignación de la mano de obra se regula por un conjunto de reglas y procedimientos administrativos definidos dentro de una empresa. Dado que el mercado interno de trabajo reduce la posibilidad de transferir cualidades del trabajador a otro empleo, según (Doeringer y Piore: 1985) la mano de obra valora la seguridad de su empleo y la seguridad de asenso que le ofrece el empresario al trabajador, pues de este modo se cubre el interés de los empresarios por minimizar los costes fijos de reclutamiento, contratación y formación de empleo para quienes intentan trabajar. Por otro lado, el mercado externo de trabajo es aquel donde los empresarios reclutan trabajadores nuevos obtenidos de los alrededores de la zona geográfica en que se encuentra la empresa.

Para el caso específico de esta investigación propuesta, retomamos el concepto de mercado laboral externo, pues se vincula con la temática de que los trabajadores contratados, en este caso los operadores, son los que ocupan los puestos inferiores de una empresa de transporte

1.2.3. Condiciones de trabajo

De forma general, las condiciones de trabajo son “aquellos aspectos de la vida laboral que hacen referencia a los recursos económicos” (Castillo y Prieto 1990: 29). Producto de elementos relacionales socialmente construidos. Las condiciones de trabajo son también el reflejo de las relaciones sociales de producción, los modos de organización de la empresa u organizaciones, la duración y configuración del tiempo en el trabajo, la remuneración, el salario, las

características de los medios de producción y el modo de gestionar el trabajo son factores que vive el trabajador, de manera directa o indirecta que influyen sobre la salud física y mental de los trabajadores (Neffa, 1995). En efecto, las condiciones de trabajo están constituidas por un conjunto de variables objetivas y subjetivas que, de manera directa o indirecta, configuran, reproducen y vive el trabajador.

Respecto a la duración y configuración del tiempo en el trabajo, debemos de tener en cuenta que, el tratamiento de la jornada laboral no se comprende de manera clásica, como el tiempo diario que el trabajador se pone a disposición del patrón, a cambio de recibir un salario. En este sentido como sostiene Martínez (2015) Llamamos *duración y uso del tiempo en el trabajo (jornada laboral)* "a la duración de la jornada laboral en horas y también a la experiencia temporal en el trabajo, es decir, a la valoración subjetiva del tiempo en el lugar de trabajo, las acciones y traslapes temporales con otros ámbitos distintos al laboral y las apreciaciones subjetivas sobre los ritmos y duración de las actividades en el trabajo"(2015: 177). Por ello, aquí retomamos este análisis para hacer una comparación no exhaustiva del chofer de microbús y el operador de carril concesionado, a modo de visualizar la duración de la jornada laboral de estos trabajadores, pues son elementos subjetivos que configuran la identidad. En este marco el contenido de la duración de la jornada laboral debe evaluarse a partir de si los trabajadores del transporte público, en este caso los operadores de carriles concesionados, tienen una jornada laboral de 49 horas a la semana, si puede aumentar la jornada laboral de acuerdo a la mediación de la organización/ empresa donde se labore.

En nuestro estudio, recuperamos la experiencia previa como chofer de microbús a la trayectoria que ahora tienen como operadores de carriles concesionados para dar sentido a las nuevas condiciones de trabajo como el son el uso del tiempo en el trabajo, calidad del trabajo y el valor social de la ocupación. Sin olvidar los riesgos que significan trabajar de tras del volante.

1.2.4. Las relaciones sociales en el trabajo transportista: ámbitos y espacios sociales

Para entender el siguiente apartado, debemos de tener en cuenta que, el término de relaciones laborales es común referirlo a las formas y mecanismos de interrelación de los sujetos en el marco de la organización de la producción. También las relaciones laborales son aquellas que se establecen entre quienes prestan un servicio personal y quienes reciben este servicio y pagan por él. Aún más, las relaciones laborales comprenden las instituciones, reglas y normas que regulan la norma sociales la empresa y en la economía en general (Köhler & Martín, 2012) Entorno a lo anterior puede considerarse que las relaciones laborales son las relaciones humanas que se dan en un determinado ámbito y con motivo de una relación laboral y con importantes elementos subjetivos.

1.2.4.1 La organización

De forma breve identificaremos lo fundamental de las relaciones laborales de este servicio. Sin embargo, hay que tener en cuenta que, de manera general, las organizaciones se caracterizan por tener una estructura piramidal, en donde los puesto de mayor importancia son ocupados por los permisionarios que poseen o controlan el mayor número de unidades de transporte o el mayor número de dirigencias de las rutas. Cada agrupación cuenta con un órgano de dirección ejecutiva, cuyo presidente o secretarios generales son elegidos en asambleas mediante votación directa (Igorreta, 1989). En ocasiones, estos espacios de participación pueden ser simples rutinas a cumplir donde se toman decisiones importantes, pero cabe mencionar que esta forma no siempre es la que figura en las normas escritas para la toma de decisiones.

La mayoría de las organizaciones de transporte público son asociaciones civiles, pero, la mayoría, se basan en el principio lucrativo. Es necesario hacer mención de esta situación ya que cada organización funciona de manera diferente y la

nivel organizativo sino que también se presenta en la subjetividad de algunos miembros involucrados en la agrupación. Así, sus miembros le otorgan un sentido particular que le incorporan a las organizaciones.

Por otro lado, el medio básico de producción del servicio y el esquema laboral informal se basa fundamentalmente en una forma de explotación artesanal, que como dice Bacelis (2003), se caracteriza por la obtención de poder político, de gestión y económico de los líderes que son quienes poseen los vehículos para subordinar la lógica de productividad; Es decir, los liderazgos de las rutas son quienes junto con las autoridades de gobierno controlan la información acerca de cómo se debe trabajar para brindar el servicio. Esto provoca marcadas desigualdades de ingresos entre los transportistas, pues bajo esta lógica lo fundamental en las relaciones laborales y sociales consiste en que los concesionarios sobreexplotan al chofer y el a su vez hace lo mismo con el vehículo y, esta sobreexplotación se extiende hasta con el usuario (Navarro, 2005). Otra relación fundamental es el corporativismo hacia los transportistas por parte del Estado. De acuerdo al anterior autor citado, esta relación perversa de corporativismo ha influido en la desatención de los usuarios y ciudadanos en general (Navarro, *Ibíd.*).

De este modo, podemos entender entonces que las organizaciones son de carácter más o menos formal, con dirigencia y jerarquías en su interior. Y de manera particular es a través de distintas relaciones e interacciones que se han establecido como estructuras laborales, políticas y organizacionales que reproducen la realidad laboral precaria de los trabajadores, pero el trabajo más subordinado y limitado a la participación en la toma de decisiones, es el propio trabajo chofer.

1.2.4.2. *La unidad de transporté: más que una herramienta de trabajo*

Una manera de identificar las prácticas frecuentes de los choferes para recoger pasajeros, es a través de la forma de conducción del vehículo. Sin embargo, en la realidad una mayor cantidad de trabajadores del volante carece materialmente y simbólicamente de los medios para realizar su trabajo, en este caso de la unidad de transporte. Este elemento fundamental, de la cual la mayoría de los choferes de cualquier medio de transporte público no dispone como suyo es porque las unidades de transporte y las concesiones están en manos de unos pocos que no son propiamente del chofer ya que están “fundamentalmente en manos de redes familiares y de amistad que se encuentran fuertemente articuladas por razones de interés político, donde su articulación muchas veces tienen orígenes de corrupción desde el adentro de las instituciones, partidos políticos y organizaciones diversas”(Martínez; 2015: 89). Esta situación es muy común en el transporte público de microbuses al ser concesionado², pues como propiedad individual, se puede hacer uso de este para el ejercicio de un fuerte poder económico hacia el chofer/conductor que no es dueño de nada y solo cuenta con su fuerza de trabajo.

En otro orden, otra forma de entender la relación del trabajador- chofer con su medio de producción básico, es a través de la utilización como medio expresivo. En este sentido, Salazar (2010) menciona que el chofer de transporte público concesionado recurre a un autorreconocimiento con el vehículo al momento de ordenar estéticamente su campo de trabajo. No obstante ello, constituye fuerte componente simbólico para formar una identidad como conductor.

² Los principales actores involucrados en la prestación de transporte concesionado como lo menciona Martínez (ibíd.) son tres: 1) el concesionario (s) que es el dueño de las placas y los permisos para circular y operar el servicio de transporte público de pasajeros; 2) es el dueño de la unidad que no necesariamente son los sueños de la concesión; 3) los choferes o conductores de las unidades.

1.2.4.3 El espacio urbano

Los trabajadores que se ubican en el espacio público, hacen de este espacio un proceso de trabajo en el sentido material y simbólico. En este marco, el transporte es una importancia central porque a través de este se une “las diferentes unidades espaciales y actividades que se desarrollan en este ámbito” (Garrido; 1998:33). Así, como en otros medios de transporte público, en el caso del transporte de carriles concesionados es directa su relación de trabajo con el espacio público para su trabajo, pero al mismo tiempo – el mismo espacio público- condiciona las relaciones sociales que se desarrollan en él, pues la Ciudad por medio de sus regulaciones formales e informales limita el acceso y el trabajo a diferentes zonas y espacios de la Ciudad (Pogliaghi: 2010).

Además, los distintos trabajadores del transporte público pueden otorgar distintos significados y percepciones particulares de la dimensión espacial de trabajo. En este sentido una manera de identificar de qué manera las prácticas e interacciones construyen el territorio, Alicia Lindón (2006) propone estudiar el territorio a partir de la experiencia de trabajo del sujeto, el cual implica considerar la subjetividad, es decir, que desde el punto de vista del trabajador el significado de la particularidad que implica el proceso de su trabajo ya sea material y simbólica hace posible la perspectiva de la *apropiación simbólica* para rescatar la experiencia urbana de trabajar. Pero debido a que hay muchas formas de trabajar en el espacio, de apropiárselo, para Korosec-Serfaty (1976) la apropiación del espacio es un proceso dinámico de interacción de la persona con el medio, pero también es un dominio de aptitud sobre el espacio independientemente de su propiedad legal. Según este autor la apropiación no debe entenderse como la apropiación del espacio físico, sino de los significados obtenidos socialmente. Esto sin olvidar que la ciudad es una construcción de problemas urbanos.

significación del trabajo y de las prácticas cotidianas vinculado a las problemáticas presentes en la Ciudad de México (por el ejemplo el tráfico) que afectan directamente a quienes laboran en dicho espacio.

Por último, este estudio busca interpretar la construcción de la identidad laboral de los transportistas desde un concepto ampliado de trabajo considerando que la identidad es una configuración específica de la subjetividad. En ella pueden haber articulaciones subjetivas, campos (estética, diversas formas de razonamiento, moral, valores, territorialidad) que juegan todas de distinta forma en la construcción de significados. Consideramos a la identidad producto de la cultura y de la agencia social que tienen los trabajadores, no como actores sociales pasivos ni determinados por las estructuras, sino como agentes sociales con voluntad y libertad que buscan cambiar las estructuras sociales y negociar la presión social de éstas. También este trabajo busca responder críticamente a la fragmentación de las identidades, analizando el mundo del trabajo de los transportistas como uno de los principales ámbitos que construyen identidad social.

El trabajo analiza la identidad como configuración de entramados subjetivos, como vínculos relaciones con distintas intensidades. A través del análisis de los testimonios de los trabajadores obtenidos en entrevistas semiestructuradas y en profundidad, se construyen códigos de acuerdo a las dimensiones de la identidad social (reconocimiento, pertenencia, permanencia y vinculación) explorando los vínculos de las relaciones del mundo del trabajo y otros ámbitos de la vida. Por último, se busca construir un concepto configurativo que indique las principales intensidades la subjetividad en términos de identidad laboral, sus vínculos con los sujetos sociales y el trabajo cotidiano del transportista.

CAPÍTULO 2. EL TRANSPORTE PÚBLICO EN LA CIUDAD DE MÉXICO

En el presente capítulo se describe de manera breve la historia del transporte público de la Ciudad de México, que junto con el crecimiento de la ciudad han obligado al cambio en los modos del transporte. Asimismo se hace una breve descripción de las principales estructuras legales y dinámicas que refieren al transporte público concesionado para analizar sociológicamente el proceso de modernización gradual del transporte público en la Ciudad de México.

Es importante mencionar que la modernización del transporte como producto de articulación entre organizaciones e instituciones, se articula por el cambio organizacional y reorganización productiva del servicio. Por ello, para fines de esta investigación nos enfocaremos en el cambio organizacional como transición del esquema de microbuses al empresarial para puntualizar el periodo de modernización del transporte público concesionado.

2.1 Una Breve historia del transporte del transporte público urbano de la Ciudad de México.

La Ciudad de México es una de las Metrópolis más grandes del mundo, cuenta con 8, 851,080 habitantes con una conurbación de 59 municipios del Estado de México y un municipio más en el Estado de Hidalgo (Tizayuca) en el que viven 97 461 de habitantes. En conjunto forman la Zona Metropolitana del Valle de México con un total de 20 116 842 habitantes (INEGI, 2012). En esta gran metrópolis se concentran actividades económicas, políticas y sociales producto de múltiples interacciones de sujetos sociales, donde el transporte público en las ciudades es el resultado de una fuerte presencia política y económica en la acción de los sujetos sociales, como una demanda de servicio. En este sentido, el mismo

Desde el siglo XIX en la ciudad de México ya circulaban por tierra los carros de alquiler, caballos, carretas, carrozas y carruajes particulares; mientras que los canales navegaban entonces canoas y lanchas (Navarro,1989:11). Posteriormente, a finales del siglo XIX el modelo organizativo de transporte disponible para los capitalinos surge con el tranvía, formándose a cargo de La Compañía Limitada de Tranvías Eléctricas de México en 1901. Para 1910 el tranvía tenía una extensión de red vial amplia, en el cual, para el años de 1917 tenía 14 líneas y 343 km. En este mismo año empezaron a dar servicio los primeros camiones de pasajeros de la ciudad.

A partir de 1918 el servicio de pasajeros de la ciudad fue regulado por el gobierno a través de otorgar permisos de forma selectiva. En 1929 se publica el Reglamento del Servicio Público de Pasajeros, como un hito indicativo del desarrollo, para ese entonces ya tenía la modalidad de autotransporte urbano de pasajeros (Espinoza, 2010:110). Para 1940 el transporte de autobús contaba con 1, 637 unidades mientras que tranvía no rebasaba 500 unidades. Por otro lado, el Estado se hizo cargo de los trolebuses en el 1951, después en 1955 de tranvías y por último la planeación del Sistema Colectivo Metro (Martínez, 2015:75). De esta forma la gestión del transporte público estuvo bajo el control del Estado.

Entre los años de 1950 y 1960 se da un proceso de Metropolización en la ciudad de México y gracias a esta dinámica se requirió de un sistema de transporte rápido y eficiente. Para atender a la creciente demanda de usuarios fue en los primeros años que surge un modelo privado denominado “el pulpo camionero”, cuya gestión se fue se fue constituyendo en manos de permisionarios, acaparando el servicio del sistema de transporte urbano con vehículos en malas condiciones. Al respecto Valencia (2010) señala a dos principales permisionarios “Isidro Rodríguez y Rubén Figueroa”, quienes administraban gran parte de líneas de transporte urbano. Así,

en este periodo se impulsó el uso del autobús como satisfactor de movilidad y necesidades sociales de los capitalinos.

El 17 de junio 1967 se inició oficialmente la construcción del Sistema de Transporte Colectivo Metro y la primera Línea del metro se inaugura en el año de 1969³. De esta manera, el metro, los autobuses y trolebuses facilitarían la transportación de los habitantes de una de las ciudades más grandes del mundo.

La movilidad de la Ciudad de México en la década de 1970, fue marcada por un proceso de consolidación de los autobuses de pasajeros con una participación del 50% de forma modal, recibiendo muchos apoyos gubernamentales, sin embargo, para la dinámica de una ciudad en creciente expansión las obras resultaron insuficientes para cubrir la alta demanda de usuarios.

El 18 de agosto de 1981 se crea el Transporte Urbano de Pasajeros Ruta 100, bajo la empresa oficial del gobierno local denominada: "sistema de transporte Ruta 100" dicha ruta tenía como objetivo principal mejorar la movilidad y regularizar el transporte. En el mismo año la administración pública otorgo concesiones a particulares para la prestación de servicio de transporte urbano de pasajeros, beneficiándose taxis colectivos, microbuses y taxis de sitios con lo que se incrementó las concesiones para el transporte. El 9 de abril de 1995, la Ruta 100 que llego a tener más de 150 rutas con 7,500 autobuses fue declara en quiebra. Los 4 mil autobuses de servicio de la Ruta-100, fueron sustituidos por decenas de miles de vehículos combis y microbuses. El resultado general fue un retroceso en

³ El Sistema de Transporte Colectivo Metro actualmente se encuentra en ocho de dieciséis delegaciones, en su carácter de organismo público descentralizado recibe transferencia del gobierno del Distrito Federal para subsidiar su operación.

lo avanzado a lo largo de cuatro décadas en la transportación pública de la metrópoli (Navarro, 2015).

Sin embargo, los autobuses de la Ruta 100 fueron sustituidos por vehículos de servicio de transporte público concesionado como los microbuses. Este sistema de transporte público concesionado tiene sus orígenes desde las primeras rutas que crecen al amparo de organizaciones populares, sindicatos y centrales obreras, todas ellas pertenecientes o afiliadas al Partido de la Revolución Institucional (PRI) como la Coalición de Agrupaciones de Taxistas del D.F., que surge en 1969 con el apoyo de la confederación Nacional de Organizaciones Populares (CNOP) (Legorreta; 1995:156). La Agrupación de Taxistas que se creó en 1969, la Federación de Taxistas de México que apareció en 1972 y la Confederación Nacional Revolucionaria del transporte fueron las primeras rutas en aparecer para brindar servicio. Cabe mencionar que, los líderes de estas agrupaciones por lo general, adquirían más poder para obtener cargos políticos ya que contaban con una base extensa de agremiados que les permitía obtener presión sobre las autoridades para postular sus candidaturas. No obstante, al interior de la ruta el control sobre los concesionarios y permisionarios era a través del reparto de las placas, las concesiones, los permisos y amparos, ya que era y aún sigue siendo imposible tramitarlos de forma directa e individual con las autoridades (Martínez; *ibíd.* 77).

A finales de la década de los setenta el transporte colectivo de microbuses y combis transportaba el 5 por ciento de los usuarios, para 1988 ya era el 37 por ciento. A la mitad de la década de los noventa ya el transporte de microbús y combi transportaban a la mayoría de los usuarios en el Distrito Federal: 21.4 millones de pasajeros equivalente a cinco veces lo transportado por el Metro (Legorreta, *ibíd.*).

La expansión del servicio de microbuses y combis mostró incrementos en esta época, ya que fue a partir de la ocurrida década de 1970 y el ajuste económico realizado en México, el servicio de microbuses oficio como receptor de desocupados del sector formal, pues la repartición del número de concesiones obedecía a la lógica de mientras unidades de transporte existan, más concesiones se reparten. Al respecto Navarro Benítez menciona que "muchas de las liquidaciones de empleados públicos fueron a invertirse en vehículos, permisos o placas de taxis que permitieron emplear a los múltiples desplazados por el ajuste económico" (2004:21). Para la mitad de la década de los noventa, el transporte de microbús y combi transportaba a la mayoría de usuarios en el Distrito Federal. En 1996 se encontraban registradas 90 mil unidades y se incorporarían 18 mil más durante la gestión de gobierno de esa época.

A principios de los noventa, el Gobierno de la ciudad a través de BANOBRAS y BANPECO dio créditos para cambiar unidades de combis por microbuses y así concretar una supuesta modernización del servicio. En lo concreto, los beneficiados fueron principalmente las grandes e importantes agrupaciones con fuerte poder político, pues en su mayoría acapararon los créditos, quienes a su vez lo asignaron a sus más cercanos colaboradores, haciendo un lado a los concesionarios que cuentan con una unidad, obligándolos a vender por no contar con los recursos financieros para cambiar su unidad o por las deudas de los créditos y sus altas tasas de interés, impulsando la acumulación entre un pequeño grupo de propietarios⁴ (Salazar, 2010). De este modo, podemos afirmar que solo se acumularían autorizaciones a pequeños grupos de propietarios.

En otro orden, dentro de la modernización del transporte público de pasajeros, el esquema concesionado de microbuses tiene su auge en 1993 y represento un esquema que fragmento distintas rutas y ramales en busca de una mayor

⁴ En el medio transportista se le conoce como el pulpo camionero, es decir, la concentración de las concesiones en poder de pocas manos.

movilidad de usuarios⁵. Este transporte público concesionado se constituyó a la par de la estructura vial de la ciudad de México. El ámbito operativo de las rutas, (constituidas como asociaciones civiles con diferente jerarquía) están conformadas por la orientación jurídica de personas físicas autorizadas por la SEMOVI para el funcionamiento del servicio del transporte; es decir, la administración pública del gobierno delega el funcionamiento del servicio de transporte público por orden jurídico de regulación, determinado para que cada ramal o ramales (recorridos) sean explotados por particulares y se brinde el servicio (Martínez, *Íbid.*84). A pesar de que los actores sociales que integran la estructura del funcionamiento del esquema concesionado de transporte colectivo en el Distrito Federal son diversos, en un sentido estricto y de carácter técnico son básicamente permisionarios o propietarios de unidades quienes controlan la dirigencia de las rutas.

Según una síntesis de Carlos Martínez, que ofrece información sobre las combinaciones y sus relaciones concretas sobre las organizaciones de transportistas de los residentes de Zona Metropolitana de Valle de México, se efectúan tres principales actores sociales. El primero es el concesionario que es el dueño de las placas y los permisos para circular y operar el servicio de transporte público de pasajeros; el segundo es el dueño de la unidad que no necesariamente son los dueños de la concesión y las placas; Y por último, los choferes o conductores de la unidades. Pero estos tres actores, dentro de una organización de transporte presentan distintas variantes que componen una organización específica donde se construyen distintas jerarquías que administran y operan el servicio. (*ibíd.* 88). Sin embargo, es imposible conocer el proceso de transparencia debido a que cada agrupación de transportistas opera con diferente jerarquía jurídica y con carácter lucrativo diferente.

⁵ Se llama transporte público concesionado, porque mediante la "concesión" se le otorga el servicio de transporte a un particular para la explotación del mismo

Hasta aquí hemos puntualizado de forma breve la orientación y administración de la historia del transporte en la Ciudad de México, hemos visto que han influido de manera relevante actores gubernamentales y no gubernamentales en la conformación del servicio del transporte.

2.2. La migración de las organizaciones de transporte al esquema empresarial en la Ciudad de México.

A través de un programa vial de Distrito Federal busco impulsar estrategias de acción encaminadas a la resolución de problemas relacionadas con el transporte. Por un lado, busco fomentar la sustitución de unidades por camiones de alta tecnología y ecológicos; por otro lado, busco mayor eficiencia en la red vial para el ordenamiento de los flujos de tránsito. El Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2001-2006 (PGDDF, 2000)⁶ básicamente, enfocado a reorganizar las modalidades de transporte y reordenamiento de la infraestructura vial, implicó utilizar la inversión privada como una estrategia para fortalecer el desarrollo de este sector y fue presentado durante la administración de Andrés Manuel López Obrador como Jefe de Gobierno.

Durante la administración de Andrés Manuel López Obrador, fue inaugurado en Febrero del 2005 un nuevo esquema de transporte tipo BRT denominado Metrobús. El cual, inicio operaciones con Metrobús línea 1, brindando servicio sobre la avenida Insurgentes. El funcionamiento e inicio de operaciones de este sistema de corredores de transporte público en la Ciudad de México fue una dinámica empresarial que implicó una transformación espacial urbana y la incorporación de algunos concesionarios que operaban en la avenida Insurgentes haciendo desaparecer por completo las unidades de transporte de microbús. Según detalles de Nava y Ramírez (2008) la avenida Insurgentes estaba integrada por cuatro organizaciones: Red de Transporte de Pasajeros del Distrito Federal (RTP), Unión de Taxistas de reforma de Ramales A.C., Ruta 2, Ruta 18. Pero la

⁶ http://www.sideso.df.gob.mx/docuemntos/programa_desarrollo_2001-2006.pdf.

RTP), Unión de Taxistas de reforma de Ramales A.C., Ruta 2, Ruta 18. Pero la Ruta 2 que obtenía el 62% de total de la demanda de pasajeros, logro constituir una cúpula con amplios recursos financieros para integrarse a una nueva empresa de transporte tipo BRT denominada Corredor Insurgentes Sociedad Anónima (CISA). Con ello, se consolidaría la constitución de una empresa de transporte que operaría en carriles exclusivos en la avenida Insurgentes, la más grande de la Ciudad México.

Si bien, el Metrobús no fue el primer transporte masivo de pasajeros incorporado en el país⁷, la experiencia de Metrobús como un esquema de rentabilidad empresarial, significo un negocio de gran impacto, pues “ la implementación del sistema BRT en la Ciudad de México, respecto a las organizaciones del transporte busco la evolución al esquema empresarial, transformando el negocio del transporte. El objetivo es un esquema de transporte ordenado, competitivo y rentable, con mayores garantías jurídicas y financieras. Eliminación de ineficiencias en el propio servicio, mayor certidumbre y seguridad en el empleo para los conductores y mayores condiciones de trabajo y nivel de vida para los trabajadores” (GDF-Banco Mundial, 2005).

Siguiendo este orden, la consolidación de la empresa CISA implico no solo modificar el suelo urbano (con carriles exclusivos), sino también implico un cambio profundo en las organizaciones de los transportistas. El cambio se presentó como una estructura organizacional de asociación civil a una empresa de sociedades mercantiles. Por lo tanto, la migración de organizaciones de transporte hacia el esquema empresarial y nuevos corredores, el caso de CISA empresa líder del cambio de transporte empresarial en la Ciudad de México con importantes ramales en la mayor parte de la Ciudad y como la más importante empresa de transporte BRT de México, ha motivado la migración de esquema de transporte,

⁷ En México el transporte masivo tipo BRT, fue incorporado y gestionado por primera vez en la Ciudad León, constituido por el mismo Gobierno del Estado de Guanajuato, el Gobierno del Municipio de León y cuatro empresas. En consecuencia surge El Sistema Integrado de Transporte llamado *Optibús*, como una solución a los problemas de movilidad y contaminación.

es decir, ha promovido a poderosas organizaciones de transporte concesionado al cambio de esquema empresarial. Reconfigurando el diseño, la gestión y regulación del transporte público concesionado.

En la reformulación de la política pública orientada a la integración urbana y dinámicas de movilidad. Es durante la administración del jefe de gobierno Marcelo Luis Ebrard Casaubón, que se presentó El Programa Integral de Transporte y Vialidad del DF (2007-2012) conducida directamente por la SETRAVI, cómo una estrategia reactiva encaminada a lograr : 1) el Impulso a la movilidad colectiva y disminución de emisiones contaminantes por transporte público; 2) Derecho a una movilidad incluyente y hacia la sustentabilidad; 3) Transporte y su infraestructura para un nuevo orden urbano y; 4) Servicios a usuarios, gestión y eficiencia tecnológica (baselis, 2015). Entre los subprogramas se menciona la ampliación del Servicio del STC-Metro (Línea 12), la ampliación de Sistema Metrobús con la integración de hasta 10 corredores, Creación de corredores de transporte público concesionado (migración del esquema hombre-camión al empresarial) y la redistribución e incremento en capacidad de rutas de la RTP, Trolebús, Tren Ligero y otros servicios.

Respecto a la modernización del transporte concesionado, según Navarro (2015) se impulsaron novedosos corredores de transporte concesionado permitiendo la renovación vehicular del transporte público, la modalidad y su servicio.⁸ Así, es posible que en este periodo de implementación de alternativas al transporte público de alta capacidad en la Ciudad de México se concreta, debido a la negociación y participación política que junto a transportistas ya se había consolidado.

⁸ La modalidad a la que se refiere es: a la operación de unidades de transporte de alta capacidad de tecnología con un bajo impacto ambiental con servicio exclusivamente en carriles confinados o semi-confinados con paradas fijas.

Aunado a lo anterior, la política de modernización del transporte público impulsada por la administración del jefe de gobierno Miguel Ángel Mancera quien ha continuado con los lineamientos del Programa Integral de Transporte y Vialidad impulsado por el gobierno anterior de Marcelo Ebrad; se decretó la regulación de la movilidad urbana con la Ley de Movilidad del Distrito Federal⁹. Esta nueva ley reconoce como única figura permisible para el otorgamiento de concesiones a la persona moral constituida en sociedades mercantiles, es decir, en materia de transporte público concesionado sólo se otorgara concesiones de servicio en corredores de la ciudad a las sociedades mercantiles y no a las sociedades civiles (organizaciones de transporte hombre-camión).

En efecto, el servicio público de transporte concesionado de microbús que se había incrementado importantemente en el periodo de los años setenta y con ello una mejora en la calidad del servicio bajo la constitución de asociaciones civiles. Ha estado ordenado de acuerdo a los periodos de cada gobierno. Por lo tanto, en las últimas administraciones del Gobierno de la Ciudad de México, han promovido fuertes cambios en material del transporte, por ejemplo, la prestación del servicio por sociedades mercantiles, la renovación de unidades y la creación de modalidades como carriles confinados y carriles semiconfinados.

Hasta cierto punto, "las organizaciones de transportistas basadas en el esquema hombre-camión, tienen que migrar de acuerdo a la ley, a los esquemas organizacionales permisibles para poder adquirir nuevas concesiones y renovar las que ya tienen. Cumpliendo con este requisito obligatorio, las empresas podrán en un mediano plazo, seguir brindando el servicio de transporte en los derroteros asignados y acceder a distintos créditos para la renovación de sus unidades. Sin embargo, la migración al esquema empresarial no ha sido tarea fácil por parte de los transportistas por distintos factores, donde las mediaciones según los

tienen que migrar de acuerdo a la ley, a los esquemas organizacionales permisibles para poder adquirir nuevas concesiones y renovar las que ya tienen transporte y movilidad, donde la movilidad es el derecho de toda persona. aprobada por la Asamblea Legislativa del DF (ALDF) el 30 de abril de 2014

contextos organizacionales, laborales y culturales pueden configurar resistencias que impiden o atrasen el cambio del esquema” (Martínez: ibíd.101). Más allá de que las organizaciones de transportistas tengan que cumplir con la ley para la reestructuración del servicio, cada organización en lo concreto, enfrenta diferentes condiciones de trabajo para la transformación a un esquema empresarial.

Hasta aquí hemos visto como la estructuración del transporte se articula de acuerdo a lineamientos de programas gubernamentales del Distrito Federal. La constitución del proyecto de transporte BRT genero importantes cambios en relación al hombre-camión. Por ejemplo, produjo importantes cambios organizacionales que impactaron principalmente a las relaciones laborales de sus integrantes, pues el cambio de servicio de transporte necesariamente llevo a un nuevo esquema laboral.

De acuerdo a la profunda investigación de Martínez (2010) sobre Identidad y acción colectiva de conductores de metrobús indica que, los parámetros generales establecidos para este nuevo esquema laboral de trabajo se contemplaban principalmente: “el establecimiento de horarios definidos de trabajo bajo una programación regulada, prestaciones de ley, seguimiento del desarrollo diario, profesionalización de los conductores mediante una capacitación constante y dedicada y la posibilidad de construir la experiencia de un trabajo de conducción definido por procedimientos bien determinados y establecidos”(ibíd.133). El caso que presenta Martínez, es un ejemplo concreto del cambio de servicio en el transporte, fundamentalmente el caso de la organización de transporte de la Ruta 2.

Por lo anterior, podemos afirmar que, el sistema de transporte público concesionado de pasajeros de la Ciudad de México ante la implementación del sistema BRT-Metrobús. Produjo nuevos procesos sociales para el cambio futuro de las organizaciones de transporte a un esquema empresarial. Donde las posibilidades de que diversas organizaciones de transportistas del sistema concesionado de microbús migren a este nuevo esquema deben responder

ampliamente a los marcos de regulación, conceso social y reconocimiento de los acuerdos políticos que mediante leyes establecidas otorgan concesiones a personas morales. En este sentido, las nuevas ordenaciones del gobierno se consideran una acción importante para la regulación en que se basa la actual modernización del transporte público concesionado con el fin de impactar favorablemente a la dinámica de la movilidad en la ciudad.

Sin embargo, esta situación es una problemática social compleja por los procesos del mismo servicio del transporte, pues desde sus inicios ha existido una falta de regulación y control sobre el servicio. Razón por la cual, la modernización del transporte público es un impacto fuerte tanto organización como laboral para los trabajadores del transporte.

CAPITULO 3. CONDICIONES LABORALES, SUBJETIVIDAD Y PROCESO DE TRABAJO: ENTRE LA RESISTENCIA Y EL CONTROL.

En los siguientes apartados se busca profundizar en la interpretación subjetiva de los trabajadores operadores de transporte público para conocer cuáles son las condiciones de trabajo de los operadores/ choferes de la empresa SAUSA y como desarrollan su ocupación. Además reconstruimos el eje relacional del control del proceso de trabajo entre las estructuras, subjetividad y acciones (interacciones) que dan razón de las formas de control y resistencia en el trabajo

Según Julio Cesar Neffa (1995) propone una definición descriptiva y explica que las condiciones de trabajo son el reflejo de los factores que se encuentran presentes en una situación laboral vigente en empresas u organizaciones. Esencialmente dichos factores son el reflejo de las relaciones sociales de producción, los modos de organización de la empresa u organizaciones, la duración y configuración del tiempo en el trabajo, la remuneración, el salario, las características de los medios de producción y el modo de gestionar el trabajo son factores que vive el trabajador, de manera directa o indirecta que influyen sobre la salud física y mental de los trabajadores.¹⁰

Por otra parte las condiciones laborales, permiten resaltar la conjunción de importantes elementos subjetivos que configuran la experiencia laboral. Es decir, en la duración y uso del tiempo en el trabajo, la experiencia en el trabajo tiene una importante valorización subjetiva del tiempo sobre las distintas actividades que el trabajador realiza.

En este sentido, la duración y tiempo de la jornada laboral de los trabajadores del transporte público se ha caracterizado básicamente por tener más de ocho horas

¹⁰ En términos metodológicos, como menciona Neffa (2001) a nivel macro el proceso de trabajo es también un factor determinante. Sin embargo para el caso del presente estudio, este busca reedificar las estructuras de orden meso y micro en el proceso de trabajo. Asimismo contemplar el impacto de la subjetividad de los trabajadores.

al día y frecuentemente algunos conductores realizan un horario de doce a catorce horas. Por lo tanto, la duración de trabajo no siempre es la misma (a veces incluso es mayor) según sea el caso de transporte que se trate y de la administración de la organización o de la empresa. A su vez, en las distintas organizaciones del transporte público acuerdan jornadas de trabajo en dos turnos: por la mañana y por la tarde, de acuerdo a las características del servicio de cada ramal.

Al respecto (Martínez 2015) menciona que en el medio transportista de microbuses, los acuerdos son particulares y las condiciones de trabajo ya están socialmente construidas, por tanto la jornada laboral de los trabajadores es distinta dependiendo el acuerdo que tenga el chofer con el concesionario/ dueño de la unidad. Asimismo menciona que, el servicio de microbuses no es anárquico porque dentro de las organizaciones existen reglas internas que dirigen el servicio y la permanencia de choferes trabajando, aunque las reglas internas sean informales y estén basadas en la costumbre.

De esta forma podemos decir que las actividades y la jornada laboral del trabajador transportista se modifican de acuerdo a la organización o empresa donde se labore, las características particulares del ramal y las relaciones laborales, entre otras. En el caso de la realidad laboral del chofer (que solo es conductor y no posee unidad alguna) el uso del tiempo en el trabajo podría interpretarse en “mayor grado de libertad¹¹” y la duración del horario de trabajo

¹¹ Un análisis de las relaciones laborales de trabajos no clásicos nos permite observar diferentes espacialidades para analizar, en lo concreto, cuando se trata de la duración de horarios de estos trabajos pueden ser tan “flexibles” que la jornada laboral termina cuando se atiende al último cliente. En este sentido reconocemos como menciona Martínez (2015), que en los trabajadores choferes y operadores de transporte público hay una desvalorización del trabajo porque se traslapan dos temporalidades: la producción del servicio y el uso del tiempo durante el trabajo, es decir, el chofer-trabajador cree que posee “libertad y autonomía” de poder controlar distintas actividades como: el tiempo dedicado a la conducción, momentos dedicados al descanso, tiempo de limpieza y arreglo de la unidad, el tiempo familiar y al ocio entre otras, en el lugar de trabajo. Pero las actividades que él interpreta como de libertad, en realidad lo condicionan aún más. Por lo tanto el ritmo de trabajo se interrumpe y se crea confusión entre las prácticas que no deben serlo. En nuestro estudio si bien no se analizan las relaciones laborales de choferes de transporte concesionario, reconocemos que es pertinente hacer una comparación de estas experiencias previas de los choferes a la trayectoria que ahora tienen como operadores nuestros sujetos de estudio ahora como operadores.

puede ser muy flexible, al grado que, la jornada laboral (en muchos casos) no concluye cuando el servicio termina. De acuerdo algunos testimonios y observaciones, existe una falta de reconocimiento en los trabajadores transportistas entre un horario de servicio y un horario de trabajo, porque el uso del tiempo de trabajo del transportista no se reduce meramente a la actividad de conducir sino que está condicionado a mantener relaciones compartidas dentro del medio. Algunas de las relaciones más sobresalientes de acuerdo a la propia estructura del servicio que alimentan un día cotidiano del trabajador, es la relación con la unidad como una interacción simbólica y física, las características administrativas y ubicación del ramal también condicionan el uso del tiempo en el trabajo, así como la organización y la relación laboral con los concesionarios y dueños de la unidades, estos actores sociales tienen un importante capital económico para la construcción de diferentes vínculos de amistad, de negociación, de subordinación y hasta de posesión para disponer tanto de su tiempo y forma de trabajo del chofer. En este caso es necesario mencionar que la relación laboral entre chofer y dueño, es muy necesario el factor de confianza al momento de llegar a un "acuerdo mutuo" para que él chofer empiece su actividad laboral y entregue de forma responsable la cuenta, porque no existe un contrato formal sino él dueño al establecer una relación laboral con el chofer lo hace de palabra, sin embargo, generalmente los dueños contratan a personas recomendadas por otros choferes para obtener cierta garantía satisfactoria. En conjunto se puede decir que las condiciones laborales con una importante valoración social de actividades que dan sentido al trabajo y servicio de los choferes se caracteriza como un trabajo informal con amplias jornadas de trabajo, variación en el inicio de la jornada de trabajo, ausencia de contrato social, inestabilidad en los ingresos que obtienen los choferes, ausencia de garantía de permanencia en el empleo (angustia e incertidumbre laboral), entre otras.

Con lo anterior podemos decir que tenemos importantes elementos que forman la identidad laboral como un conjunto de valores y creencias que determinan la ocupación de ser chofer, la cual puede estar conformada por el reconocimiento de

Con lo anterior podemos decir que tenemos importantes elementos que forman la identidad laboral como un conjunto de valores y creencias que determinan la ocupación de ser chofer, la cual puede estar conformada por el reconocimiento de sí mismos frente a otros. De esta forma, para nuestro caso específico de nuestro objeto empírico de estudio, recuperamos la experiencia previa como chofer de microbús a la trayectoria que ahora tienen como operadores de carriles concesionados, buscamos entonces analizar el impacto que tiene la subjetividad del trabajador ahora como operador, describiendo las condiciones de trabajo, el proceso de trabajo y como esta se interpreta a través de cuatro dimensiones (con la organización, con la unidad de transporte, con la ciudad y con los usuarios). Finalmente se hace una breve descripción de las entradas y salidas del mercado de trabajo.

3.1 Condiciones de trabajo de los operadores de transporte público de carriles concesionados, de la empresa SAUSA.

Como se ha mencionado en el apartado anterior, en el presente trabajo se aborda el impacto del significado de trabajo de las nuevas condiciones laborales de los operadores de la empresa de carriles concesionados SAUSA¹², para este caso se describe las condiciones laborales (duración y uso del tiempo-jornada laboral en horas, nivel de ingresos económicos, dinámicas y formas de trabajo) en comparación de su antigua ocupación como choferes de microbús con la finalidad de caracterizar el perfil de esta nueva actividad como operador e identificar las problemáticas más comunes en las condiciones de trabajo.

Las condiciones de trabajo más clásico defienden el ingreso, la seguridad social y la duración de jornada de trabajo; sin embargo no consideran que las condiciones de trabajo también están constituidas por una serie de variables implícitas que

¹² Es importante destacar que los entrevistados son operadores que anteriormente fueron microbuseros de la ruta 86, que decidieron entrar a la modalidad empresarial. Cabe mencionar que, al iniciar la ruta con operaciones como empresa, no les exigió la documentación para empezar a laboral, sino fue hasta después cuando la ruta ya se pudo consolidar "formalmente" como SAUSA.

condiciones laborales socioeconómicas de los trabajadores que involucran aspectos subjetivos y objetivos que reproduce la situación laboral.

Para describir la duración de la jornada laboral del operador de camión de carriles concesionados, partimos de que el inicio de la jornada de trabajo en este caso y como sucede en distintos esquemas de transporte, es definida por la programación del servicio y la localización del ramal o carril. También partimos de las dificultades acerca de la falta de reconocimiento por parte de los trabajadores entre un horario de servicio y un horario de trabajo. De lo anterior se busca conocer cómo impacta las nuevas actividades laborales en el operador.

La jornada laboral del operador de la empresa SAUSA se encuentra estructurada de acuerdo a la programación y horario de servicio, es decir, que los horarios trabajo son definidos de acuerdo una programación previa. Por ejemplo, la Ruta 4 (sur 8) que circula de oriente a poniente que va de la Valenciana pasando por metro Tepalcates hasta llegar al metro Puebla inicia recorridos a partir de las cuatro y media de la mañana y concluye operaciones once y media de la noche. Pero la jornada de trabajo no inicia cuando empieza a circular el camión, sino que implica, que él operador vaya por el camión en el lugar de encierro y le asignen su corrida, ya sea corrida-uno en base Valenciana, o, corrida-dos en base Tepalcates, una vez cubiertos estos requerimientos, él operador se traslada a la base asignada para empezar el servicio. De igual modo, al concluir los recorridos, los operadores tienen que ir a guardar el camión al lugar de encierro. Así, de acuerdo a los testimonios la dificultad para coincidir y reconocer el horario de servicio con la jornada laboral se hace presente en esta investigación.

La extensa duración de la jornada de trabajo de los operadores que se vuelve más prolongada de ocho horas al día, es principalmente por intereses relacionados a beneficio de la empresa:

Trabajamos, se supone que son ocho pero trabajamos, diez, doce. Primero por necesidades económicas, segundo porque pues a lo mejor no viene tu relevo, o porque te toca un horario más pesado por eso. Te dicen que te des otra vuelta que te agarres un horario de doce o catorce horas [...] Yo saco \$1100 trabajando un día completo y mi semana normal. Son trescientos ochenta más

ósea varia en cuestión de tiempo [...] es que aquí nos pagan mucho menos ¿no? no lo pagan conforme a la ley, según las reglas es doble el tiempo extra pero ¡no! ni siquiera, te lo pagan de a \$5 menos. Ósea, supuestamente la hora te sale de veinte siete punto y tantos pero te la pagan de a veintidós siendo hora normal porque siendo la hora extra sale de a cincuenta y cuatro, ósea que no es así. *Juan Alfaro operador de SAUSA.*

[...] como chofer de microbús con dos días trabajados bien trabajados si quieres así como nosotros, que nos tenemos que parar desde la tres o cuatro y media de la mañana hasta las diez de la noche, libres, ya con cuenta y gas y toda ya libres, te quedaba para ti chofer \$1.000, ósea de ahí aparte lo que te comías en todo el día, lo que te tomabas todo el día, lo que le metías recarga a tu teléfono, que lo de los checadores que le invitabas el refresco a fulanito y así ¿no? le quitas todo eso y te redituaba bastante bien, aquí lo de dos días es lo que te pagan en toda la semana *Juan Alfaro operador de SAUSA.*

El testimonio de Juan, menciona el nivel de ingreso es menor a comparación de su pasada ocupación como chofer. Por un lado, reconoce que en ambas ocupaciones trabaja en un promedio de doce horas (o más al día) durante los siete días de la semana; Por otra parte menciona que; el ingreso percibido como chofer de microbús es mayor comparado a las horas trabajadas como operador de unidad. En ese sentido, Juan no destaca que el nivel de ingreso obtenido como chofer de microbús es altamente inestable por algunos factores tales como el día de la semana, la competencia o el horario. En otras palabras su ingreso significa una variación sobre el excedente de "la cuenta" que debe entregar al patrón, mientras que, el ingreso obtenido como operador -traducido en salario -ya no es tan inestable y con la posibilidad de aumentar el ingreso laborando horas extras. No obstante, de acuerdo a testimonios escuchados durante el trabajo de campo "cargar o no cargar pasaje" el pago es el mismo.

En efecto existe una marcada desigualdad de ingresos entre las distintas ocupaciones, pero es en este punto donde el operador que ha dejado de ser hombre-camión, a nuestro juicio, se siente con menos angustia con respecto a la permanencia en la conducción del vehículo porque su ingreso ya no depende precisamente del recaudo del pesaje en la lógica de "mientras más se trabaje, más se gana" sino que ahora ya cuenta con un salario.

Ahora bien, entre las obligaciones y atribuciones más importantes otorgadas por la empresa y reconocidas por los propios trabajadores es la contratación y capacitación constante, reposición de diésel para las unidades, refacciones etc. Con respecto a las prestaciones de ley otorgadas por dicha empresa se encuentran: el seguro social, infonavit, prima vacacional y aguinaldo. El mismo trabajador Juan Alfaro aprecia el beneficio de contar y hacer uso del seguro social:

[...] Yo acabo de ir porque que acaba de dar bronquitis y si te sirve, es una de las ventajas que en apariencia si conviene ¿no? bueno no en apariencia la verdad si conviene. Yo soy de los que ya ha estado en empresa y, yo ya he tenido seguro y pues si es una ayuda, muy muy buena. *Juan Alfaro, operador de SAUSA*

Así, de acuerdo con los testimonios de los trabajadores, las pocas prestaciones obtenidas son un gran estímulo para aceptar la jornada laboral y la permanencia en la empresa, aun cuando las formas de retiro no son claras y no existan otros estímulos que pudieran verse reflejados en el salario como la premiación de la puntualidad o el exigido uniforme. Aquí es importante mencionar que la puntualidad si es de mayor importancia para el caso que aquí nos ocupa, es decir, que existe un ligero reconocimiento por parte de los operadores entre un horario de trabajo y un horario de servicio. Al respecto Pedro Rodríguez menciona:

Yo también me paro temprano, me paro a las cuatro y yo soy de los primero que llegan a las cinco, cinco y media o veinte para las seis pero yo lo hago porque mi recorrido me toca salir casi a las iste de la mañana pero yo lo hago en primera porque yo se los he dicho a ellos porque yo vengo de por Ixtapaluca más o menos a la altura de la caseta Chalco pero ahí tiene su pobre casa. De ahí yo me tengo que venir a esa hora porque como están haciendo ahorita la autopista luego cierran los carriles el otro día llegue hasta la siete de la mañana entonces yo prefiero llegar una hora antes porque con tantito que me salga diez minutos después de lo normal no llegamos porque el tráfico es tremendo...

...Y luego todavía me dicen acá que llego bien temprano pero yo mejor prefiero así y claro a lo mejor con un poco de suerte nos dan recorridos más tempranos porque conforme va llegando uno a si va saliendo uno. *Pedro Rodríguez operador de SAUSA.*

De acuerdo a los testimonios anteriores sobre las condiciones de trabajo, consideramos que por costumbre aún se siguen reproduciendo prácticas semejantes a los de hombre-camión con una lógica de servicio muy semejante a la de microbús. Por un lado se identifica que la duración de la jornada laboral es de doce a catorce horas donde se traslapa el horario de servicio y la jornada laboral, sin embargo existe un ligero reconocimiento por parte de los trabajadores entre un horario de servicio y la duración de la jornada laboral. Pero la jornada laboral, en este caso, no termina cuando el operador deja de brindar servicio sino cuando el trabajador deja la unidad en el módulo para que esté listo y preparado para el siguiente día.

Más allá de la duración de la jornada laboral, anteriormente como choferes de microbús podían trabajar los días que ellos considerarían permitentes, de igual forma podían trabajar las doce horas completas si querían ganar más dinero, incluso durante la jornada de trabajo realizaban distintas actividades antes, durante y después de brindar servicio, por ejemplo, una de las actividades valoradas por los choferes de poder vivir y trabajar se visualiza en los momentos donde permanece en la base, y es considerado dentro del ritmo de trabajo como tiempo muerto, para el tiempo de descanso, el tiempo para platicar, comer a su gusto o “cotorrear” con otros trabajadores del transporte. Sin embargo, ahora como operadores esas actividades que realizan mezclando el uso del tiempo en el trabajo son limitadas o escasas, ya que la dinámica de trabajo sigue un orden de tiempo establecido y el trabajador debe permanecer de manera atenta aguardar su salida para brindar servicio.

Por otro lado, en el ámbito transportista, a la cantidad del dinero que el chofer logra obtener y que trae consigo hasta el final de su jornada laboral, no es despreciable, pues después de entregar la “cuenta” al patrón al final del día, el dinero que obtiene para su beneficio en propias palabras: es bastante redituable. Sin embargo, esta relación sociolaboral puede presentar contradicciones por el tipo de vínculo que exista entre ambos, es decir, si el vínculo entre el chofer y el

dueño de la unidad o el concesionario es prácticamente vacía, entonces la relación de explotación muchas veces se vuelve más intensa. Mientras que, el operador de carriles concesionados que es asalariado, percibe menos dinero trabajando los siete días de la semana, ya que existe toda una estructura organizativa empresarial que media la producción de servicio, por su puesto esta relación laboral informal, es una relación de explotación más intensa. En este sentido, el operador que no posee ningún vínculo con el presidente o los concesionarios de la empresa y que solo tiene su fuerza de trabajo para ofrecer, es el sujeto social más castigado y quien más experimenta la presión jerárquica de la estructura organizativa.

Respecto a la cobertura de protección social, los operadores entrevistados declararon no estar protegidos por algún tipo de seguro. Sin embargo, el seguro (Instituto México del Seguro Social) que les brinda la empresa, es considerado importante y de gran ayuda puesto que, según los entrevistados, existe la necesidad de hacer uso de este servicio con frecuencia. Este es un elemento básico que, sumado a otros factores como el Infonavit se convierten en la gran diferencia de permanecer o no en el trabajo.

Para concluir podemos decir, de manera general, que en la experiencia de las nuevas condiciones de trabajo de los operadores del transporte público de carriles concesionados, aun son relaciones laborales que experimentan la precariedad y la presión a los trabajadores mediante distintos mecanismos de control.

El eje de control del proceso de trabajo pretende reconstruirse como una rearticulación entre estructura, subjetividad e interacción en el ámbito laboral, en virtud de explicar las formas de control y resistencia en el trabajo.

Proceso de trabajo: entre el control y la resistencia en el trabajo.

El proceso de trabajo son las formas o funciones que desempeñan los trabajadores para ejecutar sus labores en un determinado espacio, Carlos Marx

describe que: "Los elementos simples del proceso laboral son la actividad orientada a un fin ósea el trabajo mismo, su objeto y sus medios" (El capital: 219). En este sentido, pensemos pues, en el proceso laboral como la actividad del hombre que junto con su medio de trabajo transforma algo material para obtener un producto consumible. Sin embargo, para esta investigación usaremos el concepto de proceso de trabajo ampliado, porque no solo el patrón y el operador intervienen en el proceso de consolidación del trabajo, sino que también intervienen otras dimensiones. Unas ideas y reflexiones sobre la evolución del trabajo en la perspectiva de Trabajo como ocupación y como actividad, es decir, específicamente como se trabaja para producir y las relaciones de poder que entablan los actores productivos, proponen como una categoría de análisis un proceso de generación de servicio en donde el cliente, derechohabiente, usuario está implicado en el propio proceso de producción y, por tanto, el control sobre el proceso introduce a un tercer agente que no es obrero ni empleador en el propio proceso de cómo se produce. Generando atribuciones simbólicas entorno a las prácticas sociales compartidas (De la Garza y Neffa 2001).

Por control de proceso de trabajo se entiende que en un espacio determinado, se llevan a cabo intervenciones sobre el mismo ritmo de trabajo, es decir, intervención y vigilancia sobre el tiempo de trabajo, del uso de las herramientas de trabajo, del nivel de calidad, del nivel de productividad y con ello, el hombre queda con escaso control sobre su trabajo durante todo el proceso de su actividad laboral.

En este sentido, de acuerdo al trabajo como ocupación y como actividad en un espacio sociolaboral, el eje de control del proceso de trabajo (en esta investigación) será explicado mediante la reconstrucción de distintas formas de control que viven los operadores en relación a la identidad laboral, explicando relaciones entre control y resistencia.

Ante lo anterior expuesto cabe preguntarse ¿Cuáles son las distintas dimensiones que intervienen en la actividad laboral del operador del transporte público?

¿Cuáles son los elementos significativos en el desempeño y control que interviene en la producción y consumo del servicio? Básicamente, a la condición estructural del sistema de transporte público de pasajeros se le atribuyen dimensiones que hacen posible el servicio, como es: la organización, la unidad de transporte, la ciudad y los usuarios. Estas dimensiones son elementos de control que a su vez son elementos compartidos entre diferentes actores sociales que intervienen de forma activa, pero para el operador estas relaciones compartidas- en distintos niveles- influyen de manera importante en el significado de trabajo. Es por ello que se analiza algunos aspectos subjetivos, por un lado el conocimiento de la organización/empresa, es decir, su estructura organizativa y específicamente los significados morales que los diferentes actores laborales experimentan en su vida cotidiana dentro de la organización; por el otro se analiza la relación del operador con la unidad de transporte como medio de subordinación con elementos simbólicos y estéticos que sobre pasa el uso de la unidad como un medio de trabajo y que no se reduce meramente a conducir; aún más se analiza las distintas condiciones del espacio urbano que provocan diferentes agentes para la realización del servicio. Finalmente, incluimos al usuario desde su punto de vista.

La organización y la empresa como medio de control

Con el objetivo de detallar la consolidación de la empresa SAUSA, empezaremos por rescatar las principales características de cómo funcionan las asociación civil de transportistas en el sistema concesionado de microbuses, pues refiere a una estructura jerárquica que nos ayuda a explicar el rol de los trabajadores dentro de las empresas.

La estructura que habitualmente caracteriza a las organizaciones de transporte público en el sistema concesionado de la CDMX, está basada en asociaciones o sociedades civiles¹³ que nacen a partir de la necesidad de gestionar determinadas

¹³ En este caso la asociación civil se debe entender como contrato y tiene elementos personales que se denominan asociados o socios. La definición del artículo 2670 del Código Civil Federal establece que es un acuerdo de "individuos".

garantías en rutas, ramales y recorridos manteniendo relación con SEMOVI y/o autoridades delegacionales.

Comúnmente, las organizaciones que adoptan la figura de asociación o sociedad civil, están conformadas por un órgano directivo compuesto por un presidente, un secretario, un tesorero y vocales. El dirigente de la asociación suele ocupar el cargo de presidente¹⁴ manteniendo a su cargo el rumbo de la organización y los recursos de la misma por largos periodos. Por ejemplo, un dirigente que lidero durante más de quince años la ruta 11 fue Juan Sánchez Armas, si tal como dice Carlos Martínez (2015) las formas en que se lleva a cabo el ejercicio de poder en una ruta no emana directamente de la estructura de la organizacional, sino que son el reflejo de las relaciones hacia a dentro y hacia afuera por parte de los concesionarios. En este caso, la relación en su movimiento hacia a fuera se ve reflejado en confrontaciones con el gobierno por el derecho a participaciones en empresas de transporte y un movimiento con relación hacia adentro se ve reflejado por un liderazgo que busca y concreta consensos entre ramales basado en un poder patriarcal, delegatoria y autoritario. Asimismo, el reconocimiento legal por parte de las autoridades marca altas posibilidades de construir cualquier proyecto relacionado con el transporte. El autor recién citado comenta que el orgullo transportista y la consolidación de legitimidad por parte del líder, es con base al cumplimiento de los permisos por parte de la autoridad, pagando derechos para utilizar como base un espacio urbano y negociando mutuos beneficios para los concesionarios y actores del gobierno. Sin embargo, en la práctica es posible encontrar que cada organización puede tener un significado distinto sobre el trabajador transportista y por lo tanto es posible encontrar contradicciones. Por un lado, la misma ruta 11 se podría caracterizar desde el liderazgo de Juan Sánchez Armas como una organización conflictiva. Por otro lado, cuando el gobierno da orden de un proyecto nuevo en forma empresarial, en algunos casos hay invasión

¹⁴ Comúnmente los líderes o dirigentes empiezan trabajando en el ámbito transportista como choferes.

de organizaciones hacia otras rutas para adquirir el espacio sin que haya pleno orden o negociación por parte del líder.

Por lo que se refiere a la ruta 86 como organización civil de transporte colectivo que posteriormente se transformó a Servicios de Autotransporte Urbano Ruta 86 de C.V. De acuerdo con el testimonio del actual presidente, la organización de la ruta 86 es proveniente de una agrupación que surgió en 1970 que debido a las exigencias por parte del gobierno, la agrupación fue cada día modernizándose pasando de utilizar como parque vehicular *combis* a *peseras*. Fue, justamente, en este proceso de modernización (finales de la década de los 80's) que la agrupación se divide y la ruta 86 se consolida como una organización civil de transporte con ramales y/o recorridos que llegan del poniente del Distrito Federal al oriente del Estado de México con parque vehicular en forma de peseras. De aquí en adelante la organización estaría sujeta al mandado que el Gobierno del Distrito Federal impulsara con programas en pro de modernizar el transporte.

Bajo el acrónimo de esta organización, estaba conformada desde un principio por un presidente, un tesorero y un secretario más dos comisiones: una de fiscalización y otra de honor con delegados y jefes de servicio. Sin embargo existen diferentes actores laborales que intervienen directa o indirectamente en el servicio de transporte. En este caso y de manera general, esta organización se caracteriza por tener una estructura piramidal, es decir, los puestos de mayor importancia y quizá de mayor redistribución de ganancia son ocupados por los permisionarios que poseen el mayor número de unidades. En cuanto a la representación y manejo de la misma Félix Batres comenta:

Una compañera y tu servidor cuando entramos a la representación de la sociedad civil entramos con una visión de empezar a transformar obviamente lo que es el comportamiento de esa gente porque al final la representación como tal dañada por no tener el orden y no tener la retribución que en dado momento debería de tener un trabajo y un ordenamiento de parte de los compañeros y de los representantes, entonces desde que nosotros entramos a la representación tenemos un sueldo, más sin embargo no satisfactorio, o no satisfacen tu

necesidad económica pero pues al final un apoyo ¿no? y con el argumento de que es una asociación civil y con sin fines de lucro. *Félix Batres, presidente de SAUSA*

De esta manera, la estructura organizativa paralela a una asociación civil se basa en el principio de la democracia representativa, es decir, que los representantes tienen que ser electos por demás integrantes a través de una votación como es el caso del actual presidente Félix Batres, quien fue electo como presidente de la asociación al obtener la mayoría de votos en la reunión de una asamblea en donde se toman las decisiones:

No recuerdo fueron 6 votos que tuve de competencia para la conformación de la mesa directiva y luego para la conformación de la empresa también, igual competimos para ver quien se quedaba para el consejo de la administración, igual fue reñido y aquí estoy. *Félix Batres, presidente de SAUSA*

En efecto, podemos decir que esta es una característica estructural muy relevante al interior de la organización. Esta caracterización de la organización ha impulsado a que, él representante o presidente de la organización tenga poder y representación en la concentración de la propiedad, reconocimiento legal por parte de las autoridades y control sobre los distintos actores, incluso control sobre el trabajo de los choferes.

De acuerdo a la puntualización de lo anterior, esta organización puede ser entendida como una organización de tipo vertical ya que es conformada por una aparente estructura piramidal y democrática; una estructura democrática que de manera constante llevan a cabo una asamblea como órgano rector en donde se toman las decisiones, además cuenta con una comisión política electa en la asamblea y de tras de esta estructura se encuentra el líder que orienta y dirige a toda la organización, incluso a la asamblea. Así, el líder de la ruta controla y subordina a la organización en su conjunto, aunque su decisión no es en absoluto, si es la de mayor peso.

El proceso de incorporación hacia un nuevo proyecto empresarial de transporte implicó realizar negociaciones internas y externas en la organización. En la

necesidad de transformar el parque vehicular por unidades nuevas y la nula participación en el proyecto de Metrobús que correría sobre los mismos ramales que la ruta, fomentaron la integración y transformación de la ruta 86 a formar un nuevo esquema empresarial:

Se da una situación de rezago en la ruta 86, en el sentido que en el año 89-90. No más bien, en el 98-99 a 2000 es el rezago porque recordaras tu que la autoridad pretendía transformar y nace ahí una motivación un incentivo económico de bono de chatarrización que lo lleva en ese entonces el *peje* con el ánimo de transformar el transporte que son uno de los principales sectores que son de suma importancia y que no le han dado el valor que deben de tener hasta apenas tiene pocos años que se empezó a mover con todo lo de la contaminación, con todo. Entonces empiezan y haz de cuenta que somos de las rutas que se quedan rezagadas y obviamente al correr de los años, obviamente nos vamos acabando lo que es prácticamente nuestras herramientas de trabajo y a la fecha comprendemos ¿no? ya con todo este sistema que se trae pues como tal la herramienta pues no la acabamos, no la acabamos y entramos en una dinámica económica muy complicada de estar manteniendo los intereses en constantemente en reparaciones y en medidas preventivas y pues prácticamente nos empezamos a quedar ahí, a rezagar a rezagar y nuestra economía de plano se ve dañadísima[...] Cuando nosotros observamos nos llegan a solicitar que nos van a remover por el proyecto que traen del metrobus, entonces mi antecesor antecesor pues le toco vivir esa situación, la cual, no salió muy bien, nos desplazaron por completo desplazaron hoy te puedo decir que fue una situación política, de una situación de no tener esa visión esa interlocución con la autoridad, esa capacidad de negociación y eso le toco a mi compañero desafortunadamente y ya como consecuencia no entramos al proyecto y bueno esta es la situación que vive la ruta 86 como tal, siendo que tenía que tener participación en un mínimo porcentaje si tu quieres, te puedo decir que el 50 o el 10 no, a lo mejor un 5% ¿no? a lo mejor dos o tres camioncitos o uno y ya pero teníamos que formar parte de ese proyecto. *Félix Batres, presidente de SAUSA*

Esta situación implicaría que Félix Batres, negociara con el líder de la ruta que era Juan Sánchez Armas quien como líder se encargaba de hacer trato con la autoridad, asegurar a los concesionarios la permanecía de la ruta y la funcionalidad de los ramales para mantener el servicio. En esta dirección ambos concretan situaciones políticas y económicas para obtener el título concesionario de empresa y la instrucción para el inicio de operaciones como empresa.

Al señor Armando le dan entrada y desafortunadamente te digo precaria económica cuando nos dan prácticamente ya la instrucción para tener el inicio de llegamos al apoyo donde la autoridad nos apoya prácticamente con el proyecto le da entrada operaciones me dan a mí los recibos para el título concesionario [...] Es más nos dio el banderazo Marcelo Ebrad y junto con AMOPSA fuimos de los corredores que salimos primero, entonces AMOPSA y SAUSA fuimos de los primeros. *Félix Batres, presidente de SAUSA*

Es así como la influencia del líder que en conjunto con el presidente y las diversas negociaciones con el gobierno hicieron posible la transformación a un cambio organizacional con la creación de SAUSA en términos de “modernizar el transporte”, de contar con un transporte seguro-eficiente y que contribuyera a mejorar los índices de contaminación en la ciudad. Sin embargo, debido a la complejidad de la creación de la misma sobre el capital invertido, la adquisición de unidades y la integración de la empresa, no fue tema de discutirse en las negociaciones con el gobierno. De acuerdo al testimonio del presidente Félix Batres, el proceso de transformación implicó “apostarle por un fuerte negocio que no es sencillo de crear y mucho menos administrar y obviamente tenerlo a cargo”. De esta forma parece presentarse de manera reiterada la preocupación constante sobre las garantías económicas de todos los integrantes se han ido cubriendo de forma prolongada.

El 12 de Enero del 2012 es fundada Servicios de Autotransporte Urbano Ruta 86 de S.A de C.V. iniciando operaciones el 8 de Septiembre del 2014 para la Ciudad de México. Cuenta con tres ramales:

- 1) Unidad habitacional la Valenciana- Metro Tacubaya
- 2) Metro Tepalcates- Metro Tacubaya.
- 3) Unidad habitacional la Valenciana- Metro Puebla.

Cada ramal cuenta con un determinado número de unidades, un número determinado de trabajadores como checadores y choferes.

Hasta este punto se ha explorado de manera general el control que ejerce el liderazgo de la ruta hacia dentro de la organización, con ello identificamos a la

organización como una configuración que implica símbolos, interacciones recurrentes, relaciones de segundo orden entre instituciones y no solo de individuos, poder, conflicto, orden, incertidumbre y decisiones (De la Garza, 2004:17). Asimismo, hemos retomado esta parte de la historia de la ruta 86 para comprender la situación actual de fragmentación y modernización en que se encuentra actualmente la organización. En esta primera parte se buscó vislumbrar como es la estructura de la organización.

Pero cabe preguntarse ¿cuál es la relación laboral de los trabajadores ahora como operadores bajo la visión operativa de la empresa? ¿La nueva estructura empresarial como ejerce control sobre los trabajadores operadores al momento de brindar servicio?

La empresa, entendida como una estructura articulada cuenta con dos divisiones básicas, por un lado cuenta con una agrupación compuesta por integrantes que desempeñan funciones administrativas, en la cual hay un presidente, un tesorero y un vocal; por otro lado el sector de servicio conformada por un delegado, checadores y los operadores de unidades, cabe destacar que algunos operadores son socios de la empresa, en conjunto hacen posible el servicio de transporte.

De lo anterior se reconoce que existen dinámicas histórico-sociales que anuncian que dicho efecto no es de orden determinante. Sin embargo, a nuestro juicio se puede notar que los operadores son los trabajadores más subordinados de la agrupación. Un ejemplo concreto es el caso de estudio que analizamos en este estudio. Aquí la actividad laboral del operador está basado en reglamentaciones que presionan la forma de ejercer su trabajo. Por ejemplo los checadores influyen de manera directa en el proceso de trabajo, es decir, el checador es el trabajador encargado de controlar la asistencia de las unidades al ramal y el flujo del recorrido, en este sentido comunica al chofer los distintos sucesos que pueden ocurrir en el recorrido del ramal como tráfico o bloqueos. Además, se atreve hacer valoraciones sobre el trabajador operador para tomar decisiones sobre el

desempeño de su trabajo y posteriormente notificarlo al jefe del ramal. De acuerdo al testimonio de Juan Carlos Acosta comenta lo siguiente:

Yo cuando entre aquí hace como 23 años, había una checadora, era tiempo de calores y este no traía yo calcetines y porque hacía calor y que me alcanza a ver que no traía calcetines y que me dice lo de los calcetines y me dijo que me saliera a comprar unos calcetines porque si no no me iba a dejar trabajar. Me compre una calcetines blancas en el tianguis y si antes era aquí a sí por eso todos andamos de pelito corto y bien bañaditos y todos bien formalitos entonces digo si si es bueno y por eso la ruta 86 ahora SAUSA se caracteriza en toda zona oriente que somos y vamos por la derecha, aquí si usted quiere tomar y viene borracho aquí no se puede aquí la gente te conoce. *Juan Carlos Acosta, operador de SAUSA.*

En este caso Juan Carlos Acosta está condicionado por la constitución de los ramales que facilita el control de la empresa. Esto implica referirse a un conjunto de prácticas y costumbres que los actores construyen en la forma de organizar el trabajo conforme a la visión de la empresa, Juan Carlos es un operador que le gusta trabajar para la empresa puesto que ha adquirido la misión y visión como significados compartidos que dicha empresa ha puesto en marcha para mejorar la calidad del servicio; en este sentido ha adquirido una forma de pensar de acuerdo a las perspectivas básicas de la organización con sus propias palabras comenta: *“si todos tuvieran la disciplina que tenemos aquí sería diferente debe de haber disciplina en la rutas, deberíamos de ir buscando ahí sus condiciones, no sé, como se le diría a esto porque se han perdido los valores”*

Con respecto a la experiencia de Juan Carlos Acosta muestra que, su trabajo relacionado a ocuparse en el servicio de transporte público es una actividad laboral promotora de valores, específicamente adquiridos en la misma ruta. Así, al ser participe e integrante de la organización, también subjetivamente es producto de una cultura organizativa, pues determina está sus acciones e ideas. Esto explica de manera general Schein (2011) hay símbolos integradores que moldean una forma de comportamiento que es propio de la organización. Por tanto, la conducta y el pensamiento son expectativas de la empresa. En efecto una de las visiones internas de SAUSA es el “desarrollo de empleados competentes” que de

visiones internas de SAUSA es, el "desarrollo de empleados competentes" que de acuerdo a los valores inculcados como reglas a seguir y con el objetivo de hacer cumplir el servicio de manera eficaz. Dichas reglas están relacionadas con mostrar buena actitud de servicio, con empatía de transportar de forma eficiente al usuario, dignificación y trabajo en equipo. De esta forma el crecimiento del operador orientándose al buen servicio parece tener concordancia, a la vez que el espacio de trabajo lo presiona a él, y hasta determinado punto también lo controla.

Así, el espacio laboral del operador es un lugar complejo que lo provee valores simbólicos, sentimientos y significados racionales, todo ello en una dinámica en donde el operador retoma estos elementos para la conciencia de que el trabajo promueve tanto la realización personal como familiar. Aún más promueven la idea de metas con impacto en el futuro, por ejemplo el proyecto de un negocio propio vinculado al trabajo informal pero ubicado dentro del ámbito del transporte urbano.

3.2.2. La unidad de transporte como medio de trabajo y de control:

La relación primaria de él chofer con su medio de trabajo para la prestación de servicio, se basa fundamentalmente en el conocimiento general necesario para poner en circulación el vehículo y univoca el conocimiento mecánico de la unidad. Ambas características son mecanismos primordiales para que el chofer tenga control sobre vehículo, sin embargo hay una relación secundaria en la experiencia de la manejabilidad, tal que le permite alimentarse de conocimiento, comprensión y percepción sobre las características de las vialidades, el flujo del tránsito y, sobre la afluencia de usuarios. De tal modo que, sobre marcha, adquiere habilidades que le resultan más convenientes al circular, es decir, puede variar en la velocidad. En lo que respecta a la conducción del microbús, la velocidad y los horarios son dos atributos distintivos de los conductores para definir la posibilidad de ingreso.

Por otro lado, la unidad de transporte no solo es el medio de trabajo sino también es una objetivación simbólica, es decir, el conductor utiliza la unidad como un medio de emisión de mensajes y de expresión, inclusive puede personalizar la unidad con accesorios, imágenes religiosas y música. En este sentido, los automóviles suelen constituirse como elemento identitario y de diferenciación tanto personal como colectiva (Aguilar, 2003). Además, como espacio micro-social es reconocido para las prácticas de descanso, la convivencia, la diversión, lo erótico, el comercio, de lo culto, de lo estético y de negocio (Martínez, 2010). En conjunto generan significados importantes para los conductores que por medio de la exhibición alimentan la cotidianidad de su ocupación. Así en la condición de un *micro busero*, al marcar simbólicamente su unidad, es notoria, la insignia de un santo o bien, ir escuchando a volumen alto música.

El control del medio de trabajo y utilidad como medio expresivo caracterizan la identidad de un conductor de transporte público. Retomando los elementos que relacionan al chofer con su unidad de transporte y de identidad, cabe preguntarse ¿Ahora en el esquema empresarial, los elementos entorno a la representatividad del esquema hombre-camión se han acotado? ¿De qué forma subordina- somete la unidad al operador? ¿Cómo ha sido el proceso de inserción al manejo del camión? ¿Cómo sienten la trayectoria al manejar el camión?

La relación del ahora operador con su medio de trabajo, en este caso el camión, que tiene una dimensión diferente comparada a un microbús. La relación con el control de la unidad ha cambiado por la exclusiva dedicación a solo conducir, esto implica que durante el tiempo de trabajo y durante el tiempo de servicio, el operador no pueda hacer uso de su conocimiento para hacer una revisión técnica o mecánica a la unidad siendo esta una característica común en la experiencia de trabajar como chofer. El hecho de solo conducir es definido por la propia empresa, por tanto las normas de ejercer el servicio es con base a las reglas establecidas

en la empresa y no las define un concesionario o dueño de la unidad.¹⁵ Al respecto Juan Carlos y Pedro comentan:

Meterle mano lo tenemos prohibido, hasta abrir el cofre ya lo tenemos prohibido [...Yo la verdad pues siento que para mí seguridad es checar el cómo voy a traer el camión porque a mí me han dado camiones que tienen un sonido peculiar cuando les hace falta aceite porque chilla la mentada licuadora y luego hay veces que les falta eso y supuestamente ya los checaron y bueno si ellos dicen pues yo me lavo las manos si, se descompone y les digo que a si me lo dieron y les digo que ya lo había revisado. *Pedro Rodríguez*

Antes checábamos el tapón ahorita nada más podemos tocar el volante, pedales, asiento, palancas y botones que tiene el tablero [...] es algo malo porque es tu seguridad, hay que checar el nivel de aceite, la compresora, el tablero y que todo este como debe de ser aunque ellos digan que no es cierto, las mismas cámaras las deben de poner donde son. *Juan Alfaro*

Estos trabajadores, ex choferes de microbús consideran que la práctica que concierne a revisar las condiciones mecánicas de la unidad en general es necesario por seguridad, sin embargo por costumbre es difícil no hacerlo. Además, por seguridad consideran que es necesario revisar las piezas internas de la unidad para evitar (dentro de lo posible) una avería mecánica durante el tiempo de servicio, igualmente para evitar confusiones con la empresa al momento de terminar la jornada laboral y entregar el camión.

A estos elementos es necesario agregar las valoraciones por parte de él presidente de la empresa Félix Batres:

El punto es la desconfianza, osea en base al aprendizaje que hemos tenido, osea aquí por ejemplo, si yo les digo a ellos: “prohibido que el operador haga y le meta la mano al pinche motor o al cofre, es mas no quiero que ni le pique al agua o al aceite” así esta la instrucción ¿por qué? Son bien cabrones porque aprendimos a que efectivamente si lo permitimos no la armamos por no tener los controles adecuados. Esa la verdad. *Félix Batres, presidente de SAUSA*

¹⁵ El concesionario o dueño de la unidad siempre condicionaba al chofer para hacer uso del microbús, pero ahora como operador no se encargó de suministrar el combustible mantenimiento preventivo y correctivo

Así, los trabajadores operadores disidentes de la empresa están controlados por su medio de trabajo. Por un lado, están las reglas impuestas por la propia dinámica de la empresa que por “desconfianza” no le permite controlar las condiciones mecánicas del camión, por tanto, para las actividades de mantenimiento preventivo y correctivo existen otros sujetos laborales dentro de la empresa que su función es precisamente dar mantenimiento a las unidades que son conducidas hasta 18 horas diariamente. Por otro lado, la unidad como lugar y medio de trabajo también condiciona la forma de obtener el ingreso, pues, ahora el operador ya no “cobra” el pasaje en mano sino que está obligado a recaudar el pasaje mediante un sistema de alcancía ¹⁶ cuya función consiste, en que, el operador tiene que bajar la palanca inmediatamente después de que el usuario haya depositado su pasaje, de no ser así, se le asigna una sanción de acuerdo al reporte del checador. Así, la unidad de transporte es el medio de trabajo que da sentido al servicio y ejercer el orden que requiere la empresa permite mantener cierta unicidad entre ser operador y la idea de hacer bien su trabajo.

Igualmente la unidad, a la vez, llega a castigar al operador. De acuerdo a los testimonios, la conducción del camión representa un desgaste físico y mental ya que el cambio de manejar un microbús a una unidad más pesada requiere de una mayor fuerza física debido a que los operadores son (en la mayoría de los casos) de edad avanzada. Al respecto Pedro Rodríguez Comenta:

Yo de echo pensaba que operar un autobús es igual que un micro y no es cierto, de hecho hay veces que me duele la rodilla de tanto *clutch-sacho* porque hay que pisarle el doble de un microbús. Los cambios son más rápidos, entonces hay que estarle pisando al doble [...] cuando uno está todo el día es más pesado es más maniobras porque pues en el micro por decirlo pues como es dirección hidráulica pues nada más con una mano y con este no, hay que agarrarla con las dos manos y el micro no solo con una mano. Y de verdad era más pequeño menos peso.

¹⁶ Estas máquinas de recaudo son nombradas dentro del medio y nombradas por los operadores como: “Arturito” y son muy similares a las alcancías del transporte RTP.

También otra parte llevar las puertas en abrir y cerrar, abrir y cerrar también ya es una parte más para lo del desgaste físico ¿no? todo el día ir a sí y estar volteo y volteo... si es un desgaste, en el micro bueno, ya estabas acostumbrado nada más veías y vámonos. *Pedro Rodriguez, Operador de SAUSA.*

El testimonio de Pedro da evidencia sobre la forma de conducir el camión de la empresa, pues asegura que ahora conducir un camión requiere de un mayor esfuerzo físico al momento de oprimir los pedales. Además menciona que tener el control sobre las puertas de acceso también le genera un desgaste físico y mental. No obstante, estas habilidades manuales y corporales que para el operador le resultan desgastantes, generalmente “el buen conducir” de forma útil, es un motivo de reconocimiento en el interior de la empresa y valorada por otros operadores.

Finalmente, los componentes simbólicos de la relación del operador con su medio de trabajo, pueden ser expresiones de muy distintos significados y de distintos grados. En este caso el camión tiene un componente simbólico como medio expresivo para el operador, tal que le permite al operador ocupar espacios dentro de la unidad para comunicar información al usuario sobre la limpieza de la unidad, en otras palabras mediante un letrero le comunica al usuario que debe de respetar la unidad no tirando basura. Además, le indica que la bajada es por las puertas traseras, esto para mantener el orden entre los propios usuarios y a su vez ellos cooperen para que el operador no reciba una sanción.

Asimismo la unidad es un patrimonio muy valorado para otros agentes sociales pues en ella, es notorio que se utilicen anuncios de publicidad y generalmente pueden ser de tamaño amplio que llegan a cubrir una parte lateral de la estructura física del camión. No obstante, el color blanco y morado que caracteriza a dicha unidad de transporte, tiene que ver con la administración pública de Marcelo Ebrad por su decálogo de perspectiva de género; con ello la estética que genera le permite marcar simbólicamente su entorno.

La ciudad y el anclaje subjetivo de trabajar en la calle

La calle como elemento del espacio público y del espacio urbano es un elemento importante para los trabajadores del transporte, pues se crean diversas experiencias construidas por múltiples dinámicas donde la significación siempre es diferente de acuerdo a la variación del tiempo y el lugar. Pero no solo convergen actores y organizaciones del transporte sino también transeúntes y otros actores que trabajan, utilizando y/u ocupando el espacio público para laboral, sin embargo, trabajar en el espacio público puede llegar a convertirse en un conflicto por divergentes necesidades e intereses. En este sentido las interacciones sociales son las que configuran la ciudad o el espacio urbano, pero no es simplemente el contenedor de relaciones, sino que “es producto de configuraciones subjetivas que pueden ser morales, estéticos y otras muchas valoraciones, basadas en la experiencia del propio mundo de la vida como en la práctica cotidiana en el ámbito del trabajo” (Martínez: 2011:47). En este sentido consideramos analizar la interpretación subjetiva de los problemas urbanos principales que afectan a los trabajadores operadores de SAUSA- al menos desde su punto de vista- y como ellos le significan.

La empresa SAUSA mantiene los mismos recorridos que cuando era Ruta 86, solo se incrementó uno más, un contraflujo en el eje 3 sur saltillo. Este contraflujo pertenece a la Ruta 3 que tiene recorrido de metro Tacubaya a Valenciana. Al parecer, de acuerdo a los testimonios de los operadores, en el ámbito cotidiano en el que desarrollan su actividad laboral es precisamente en este recorrido donde la congestión de tránsito es un problema. Por su puesto varía según el horario, pero de acuerdo al testimonio de Juan Alfaro, de manera constate el tráfico es por la mañana cuando tiene que completar su recorrido regresando de metro Tacubaya a Valencia, al respecto Juan Alfaro menciona:

Salíamos de dos lados ya avanzábamos de tres minutos por unidad, entonces la fluidez era más rápido, Obviamente los micros pues te correteas entonces llega

un momento en que estas vacío y te puedes salir y avanzar porque nosotros de Chabacano para a ca en la mañana el tráfico esta brutal, entonces te podías salir por la viga porque no traías pasaje y era de subir para agarrar pasaje. Ahorita con los camiones pues obviamente te tienes que regir a una regla o a una norma de que te dicen que te tienes que ir por aquí y tú te tienes que ir por aquí [señalaba con la mano] así te avientes dos horas en pasar veinte metros pues te tienes que pasar por ahí [...] al menos de que haya un percance ya mayor pues ni modos tienes que ir a la buena o búscale para que salga pero con la debida instrucción de un supervisor. *Juan Alfaro, operador de SAUSA*

En efecto, Juan Alfaro ahora como operador de carriles concesionados, el tráfico es un mayor problema en comparación a cuando conducía el microbús. En esta ocupación no puede maniobrar y salirse del recorrido para llegar a su destino, porque existe una presión fuerte por parte de la empresa. Como consecuencia la fluidez del ritmo de trabajo se pierde generando retrasos, que en muchas ocasiones para el checador de la ruta es un tiempo inapropiado y razón de reporte aunque, el checador este consiente que el trayecto por sí mismo puede generar congestión cuando el número de vehículos sobrepasa al que debiera.

Pero a la estructura existente se le suma la precepción que tienen otros conductores de transporte público concesionado, que junto con SAUSA comparte algunos metros de recorrido, específicamente ruta 1:

“No tengo nada en contra de ellos, el beneficio es para ellos... todos cometemos errores ¿no? Pero aquí tratamos de agarrar todo el pasaje que se pueda. Ellos no tienen ningún problema ¿cuál tráfico? Cual nada, ellos son asalariados ¿qué problema pueden tener!? Pues si trabajan para una empresa ¡mira! Todo el carril lo tienen para ellos no sufren de tráfico, ni mucho menos lidian con los policías de tránsito, ellos no sufren nada de eso ¡a ellos ni quien les diga nada! Ellos son asalariados”. *Gustavo García, chofer de microbús, ruta 1.*

La competencia por el pasaje suele ser una práctica cotidiana en el ámbito de trabajo de los transportistas, en otras palabras en “la guerra por el centavo” los transportistas suelen sentir que el manejo de unidades con poca prudencia es una práctica social que constituye las relaciones laborales. Salazar (2010:190) señala que en la competencia diaria por ganar pasaje la capacidad de un chofer para

resultar “vencedor” es motivo de orgullo y demostración de hombría; tanto así que el realce de los atributos masculinos es un código compartido por los choferes de microbús y al que recurren para dotar de sentido sus actividades cotidianas. Y esta visión suele imprimirse también entre los operadores de carriles concesionados¹⁷, pero el control que la empresa ejerce sobre el trabajador influye importantemente en la habilidad para controlar su medio de trabajo y por ello, revaloran la situación en función de su propia seguridad:

La competencia nos avientan el micro, o nos van esperando para que nos vayamos junto con el pero ya no eso pues ya para nosotros pues como que no pues nos van a pagar los mismo. *Pedro Rodríguez, operador de SAUSA.*

Más para que te paguen lo mismo es para que arriesgarme ¿no? Primero que nada pues es mi vida ¿no? y después pues traigo muchas vidas ¿no? tanto las que vienen arriba como las terceras personas. Entonces ya no tiene caso. *Juan Alfaro, operador de SAUSA.*

Las dos problemáticas antes mencionadas son dos efectos directos de la ciudad que los trabajadores operadores visualizan en su actividad y que pasan a definir el trabajo mismo. En este caso solo el tráfico vehicular hace que existan mayores probabilidades de resultar estresante, ya que desde su perspectiva la competencia por el pasaje es de menor intensidad en los recorridos. No obstante, la influencia que ejercen los policías de tránsito puede resultar, muchas veces, mal visto por los propios conductores incluso son considerados como *estorbos*.

Hasta este punto hemos considerado que es la congestión de tránsito, como ámbito cotidiano en el que los operadores desarrollan su actividad laboral y viven- en no pocas ocasiones- es la causa de mayor estrés durante y después del servicio, ya que esta temporalidad no llega a ser reconocida para definir el uso del tiempo en el trabajo por parte de los empresarios. Además, de acuerdo a los testimonios consideran pertinente solo realizar tres recorridos en toda la jornada

¹⁷ En la investigación de Carlos Martínez (2015) menciona una fuerte competencia entre los camiones y microbuses de ruta 11 y unidades de la empresa AMOPSA que tienen un mismo origen y parte del mismo recorrido. En este caso, la presión que ejercen los empresarios de AMOPSA sobre el trabajador es también un aliento que fomenta el orgullo del trabajador, pues la idea de que ser transportista significa luchar por el sustento diario en la calle.

de trabajo porque de trabajar un recorrido más resulta no redituable tanto en el pago de tiempo extra como de tiempo, considerando que al terminar su jornada de trabajo el viaje de regreso a sus hogares implica un viaje largo, pues la mayoría de los trabajadores viven más al oriente de la ciudad (específicamente en Chalco e Ixtapaluca) y en propias palabras “allá se muere temprano el transporte”.

3.2.4. Relación operador-usuario, actores sociales que concretan el viaje.

Con respecto a las valoraciones sobre el modo al transporte por parte de los usuarios pueden ser muy extensas y conocer con exactitud su justa valorización no es posible. Lo que no es posible negar, son algunas facilidades que el usuario busca ante la necesidad de abordar el servicio de transporte concesionado, de acuerdo algunos usuarios entrevistados, lo que buscan primordialmente es viajar en el menor tiempo posible y viajar con seguridad.¹⁸ Sin embargo, la minoría interpreto al trabajador como un operador grosero e incluso lo comparan con un animal. Por tanto, la incompatibilidad entre ambas partes se construye por no establecer una relación buena y en muchos casos la interacción siempre es conflictiva. El caso aquí estudiado muestra que la relación no ha cambiado, aun cuando en la creación del esquema empresarial se pretende (como funciones generales) que los trabajadores-operadores desempeñen sus habilidades en función del cuidado e integridad de los usuarios. Al mismo tiempo que conducir las unidades respetando la velocidad máxima establecida, la distancia entre unidades y cumplir con la imagen requerida por la organización; por lo que su desempeño debe ser positivo en cuanto a velocidad, acoplamiento y sensibilidad.

Sin embargo, el control y resistencia entre trabajador y usuario se estabilizan, ya que por un lado, el usuario no deja de controlar y menospreciar al operador

¹⁸ Los usuarios entrevistados mencionaron el concepto de seguridad en relación a no ser víctimas de asaltos, a la práctica frecuente de conducir a exceso de velocidad por “ir correteando” o rebasando a otras unidades de transporte público y por último ser molestados por vendedores ambulantes.

indicándole donde quiere bajar exactamente sin observar donde se pueden hacer ascensos y descensos. Al respecto Pedro Rodríguez menciona:

Yo hace como unas dos semanas estaba peleando con un señor . Yo venia sobre Rojo Gómez, pero iba yo ya cruzando para este lado de rojo Gómez, entonces pasando ya no hay parada y me reclaman –« ¡oye si te estoy haciendo la parada allá atrás! ¿¡Porque no paras el camión!?! » –le digo: No hay paradas aquí ya no hay paradas pasando la calle, ya le explico ósea el camión es más largo, imagine, si yo le hago la parada en la mera esquina yo me voy a quedar con tres cuartos del camión sobre Rojo Gómez. Y él me contesto y me dio a entender que por eso pagaba su pasaje y le conteste que pues el pasaje lo tiene que pagar y eso no son modos. Yo le explico y no quiso entender razón, el me dio entender que como él pagaba él tenía el derecho de hacer la parada donde él quisiera. *Pedro Rodríguez, operador de SAUSA*

En efecto los ascensos y descensos son dos de las situaciones más conflictivas en el servicio, por tal motivo el operador no deja de responder con repulsión e indiferencia:

Pero eso también es culpa de nosotros, de gran parte de los operadores que algunos les vale y a otros no. Algunos les tocan y si los bajan donde sea, te hacen la parada donde sea y los suben y aquí ese tipo de gente empieza: “es que tu compañero como si”- pues es mi compañero y es su problema de él. Yo tengo estas restricciones y punto. Entonces la gente es muy voluble, tenemos gente grande, gente enferma que es muy agradecida como pasamos por centro médico, entonces mucha gente también es muy amable y también hay gente muy... como nos dirían... muy patanes y si nos reportan aquí nos castigan. *Juan Alfaro, operador de SAUSA.*

Por lo anterior, de acuerdo a estos elementos se requirió de realizar entrevistas a usuarios frecuentes de la ruta 4 (puebla-valenciana), de acuerdo a las opiniones manifestaban que, el servicio en general es bueno porque los camiones están limpios y los conductores son amables. Según la opinión de una usuaria frecuente de esa ruta menciona lo siguiente:

La frecuencia con la que pasan es mejor que antes, la mayoría de los choferes son más amables que antes, la mayoría de los choferes son más amables y van conduciendo solos y ya no suben a vendedores ambulantes, ya no están con el

celular mientras conducen [...] pero en lo que me he dado cuenta es que a las personas grandes o a la personas con alguna discapacidad no les hacen la parada.

Así la interacción entre los operadores y los usuarios son del todo incongruentes, como ya lo habíamos mencionado, son conflictivas e incompatibles entre la demanda de la seguridad y la comodidad. Si bien hay notables reconocimientos de los propios usuarios y por ellos mismos de que el operador se dirige de forma amable hacia el usuario procurando dar un buen servicio de transporte, en algunos casos, se puede verificar un escaso interés de los operadores respecto a brindar el servicio a personas con discapacidad. No obstante, el desprecio de los operadores hacia el usuario se hace presente cuando se refieren a ellos como *agresivo y broncado*.

*Mercado de trabajo urbano de transporte público*¹⁹

Para comenzar podemos definir primero que es el mercado de trabajo. Básicamente desde una visión economicista, el mercado de trabajo se caracteriza como una estructura en donde se realiza intercambio de fuerza de trabajo y se genera un beneficio para aquellos que buscan trabajadores como para los que buscan empleo. Por su parte, desde la Sociología, Ludger Pries lo menciona como: mecanismos, las normas y prácticas sociales: 1) De la formación y capacitación, 2) Del acceso de personas y reclutamiento para actividades productivas, 3) De la ubicación de puesto y la asignación de actividades productivas del personal y de la movilidad horizontal correspondiente, y 4) de la remuneración, los ascensos y la movilidad vertical respectiva²⁰.

Es pertinente señalar, antes de presentar algunos indicadores sobre el mercado de trabajo urbano de transporte público, que existen diferentes tipos de mercado

¹⁹ Acotado al transporte público concesionado de la Ciudad de México

²⁰ Pries, Ludger. Teoría Sociológica del Mercado de Trabajo.

trabajo que son difíciles de distinguir por la heterogeneidad de las actividades implicadas; incluso, encontramos que cada uno de estos trabajos está conformado por dos grandes grupos: El mercado interno de trabajo y el mercado externo de trabajo.

Para (Doeringer y Piore: 1985) el mercado interno de trabajo como una unidad administrativa donde los puestos de trabajo se realizan con los mismo elementos humanos, es decir, la movilidad o ascenso se realizan con los mismos integrantes que se encuentran ya previamente contratados en la empresa. Valorando la seguridad del empleo con la tendencia de la costumbre en la creencia de que la practica continuará y así minimizar los costes fijos de reclutamiento, contratación y formación.

De forma deductiva el mercado externo o local es aquel en que los empresarios reclutan trabajadores nuevos obtenidos de los alrededores de la zona geográfica en que se encuentra la empresa. Además "el mercado laboral local es el área geográfica que contiene los miembros potenciales la mano de obra que una empresa puede controlar en ciertas condiciones, así como otros empresarios que compiten por la misma. Por tanto es bajo esta dinámica que se definen los mercados locales en donde, las prestaciones y los salarios son las variables más importantes" (Robinson: 1988: 345). También permite explicar las diferencias en niveles salariales, tasas de ocupación y empleo, haciendo énfasis en el arraigo de lasos familiares y sociales de los trabajadores. En tal entendido, para el caso específico de la investigación es el mercado externo de trabajo es el que tiene relación con los choferes y operadores de transporte público ya que son trabajadores que ocupan puestos inferiores en una empresa estable.

Con respecto a las políticas de ajuste estructural y laboral en México, el neoliberalismo propicio un cambio radical en el mercado laboral. En efecto, las políticas neoliberales dieron pauta a una política salarial y represión sindical; por un lado la retirada del Estado de la inversión productiva obligaría al productor

nacional, a reprimir sus precios frente a la competencia extranjera, por otro lado el productor nacional tendría que ser más eficiente y competitivo, adaptándose a una reconversión tecnológica para modificar los procesos de producción de sus empresas, de este modo obtener capital suficiente al confrontarse con el productor extranjero.

La restructuración de los procesos de producción de bienes y servicios, la reducción y privatización de las prestaciones sociales, el fomento de los seguros de todo tipo; la liberación de la fuerza de trabajo con fuerte desreglamentación en especial de la femenina, la flexibilización de las relaciones laborales; la desindicalización de la grandes masas de trabajadores y la reedificación de las funciones de las organizaciones sindicales, así como la privatización del seguro social y finalmente la Ley Laboral flexibilizada instauraron el neocorporativismo (De la garza: 2001)

Tal es el caso, que la flexibilización de las relaciones laborales repercutió en el bienestar social, sobretudo en la forma de percibir el ingreso, es decir, la alternativa para cubrir la necesidades básicas fue insertarse en el sector informal. En este sentido, De la Garza (2012) afirma que, "para los trabajadores todo este proceso de neoliberalización, con organizaciones sindicales sometidas a las decisiones empresariales y estatales, se ha traducido en precarización del empleo y un enorme crecimiento del empleo informal (cerca del 60% de la población ocupada está en ocupaciones informales). Esta informalización del mercado de trabajo ha seguido dos líneas principales: 1). La de la informalidad clásica de autoempleados que trabajan con su familia y un número pequeño de asalariados, como los vendedores ambulantes o los taxistas que pueden trabajar con su automóvil, auxiliados por la familia o darlo en renta a un chofer no propietario. 2). La nueva informalidad de aquellos ocupados por empresas formales pero que no cuentan con las prestaciones de Ley, porque no se les considera asalariados sino vendedores de servicios, como los contratados por honorarios o los comisionistas, también los que son llamados cuando se les necesita, los trabajadores asociados

en cooperativas de trabajo” (De la Garza, Gayosso y Pogliaghi, S/F en De la Garza :2012) Entonces, pese a la precarización de la calidad de los mercados de trabajo, las relaciones laborales y en los procesos del mismo, en la actualidad la vulnerabilidad aparece como una condición de quienes trabajan o intentan hacerlo. Y la experiencia obtenida a través del trabajo como una experiencia de precariedad se ha convertido en una forma concreta de vivir.

Cabría preguntarse ¿Cómo se construye socialmente la ocupación de los trabajadores del transporte público? y ¿Cómo se construye su valor social? Es necesario comenzar puntualizando que el trabajo de los choferes y distintos trabajadores relacionados con el servicio de transporte público son trabajadores de la calle, de la vía pública, de lo urbano, por tanto, no son dueños de su espacio de trabajo; Y tanto para el chofer de microbús como para el operador de carriles concesionado es directa la relación de trabajo con la construcción social de la ocupación en el espacio público.

La construcción social de la ocupación es una ampliación del concepto de mercado de trabajo, en donde la ocupación se concibe como aquella interacción entre diferentes agentes situados en diversas estructuras que lo acondicionan, entorno a una actividad laboral reconocida socialmente (De la garza, 2007). Por lo tanto, en la construcción social de la ocupación se consideran las creencias cognitivas del trabajador como forma de generación de significados en las interacciones, de sentidos del trabajo que no se reducen a cálculos racionales, sino que aunado a ello se involucra la generación de valores, creencias, emociones, estética y razonamiento cotidiano. Además, la subjetividad y las acciones sociales se vinculan con la propia estructura del mercado de trabajo orientando a explicar el mundo de la vida articulada por el trabajo y la relación con otros espacios sociales.

Entonces, desde una visión más amplia, la construcción social de la ocupación informal en el espacio público como lo ha señalado Leticia Pogliaghi (2011) implica acuerdos, consensos y muy frecuentemente enfrentamientos entre diversos

actores. De igual manera puede incluso, como lo ha señalado Carlos Martínez (2011) llegar a implicar que estos trabajadores tienden a organizarse de forma no autoritaria con acciones concretas en su defensa por el reconocimiento del trabajo. Todo esto entorno a la experiencia espacial de los trabajadores del transporte público de la Ciudad de México.

De acuerdo a lo anterior, parte de esta investigación se intenta construir algunos indicadores del mercado de trabajo urbano de transporte público desde las dimensiones del eje de la construcción social de la ocupación, la cual implica: a) redes sociales del acceso, mecanismos de acceso y el perfil del trabajador, b) la construcción del valor social de la ocupación: el reconocimiento de la familia y el reconocimiento de la empresa, c) la conservación del empleo y la presión estructural del mercado (negociaciones, influencias y aceptación).

¿Cómo es el trabajo del microbusero que ha transitado a operador? (perfil del trabajador y como trabajar)

Comenzar a trabajar como microbusero es relativamente sencillo. Actualmente, SETRAVI acredita licencias de tipo C para quienes quieren iniciar con la actividad, la forma de hacerlo de manera "legal" es que CENFES A.C.²¹ apruebe al chofer, la habilidad y la pericia de conducir; una vez que el chofer apruebe puede acudir directamente a SETRAVI.

Entonces, en principio, basta con que el chofer tenga su tarjetón tipo C para empezar a conducir, sin embargo, el aprendizaje de la conducción se lleva más en

²¹ Centro para el Fomento de la Educación y Salud de los Operadores del Transporte Publico de la Ciudad de México A.C.

**Para la expedición de la licencia tipo C y E, los pasos del trámite es el siguiente: 1) pago de derecho, 2) registro en modulo, 3) Evaluación Médica Integral con un costo de \$350 pesos (con una vigencia de 30 días hábiles), 4) Capacitación con un costo de primera vez por \$300.00 y duración de 14 horas y Renovación \$200.00 y duración de 8 horas.5) Evaluación de conocimientos y desempeño \$230.00, y, una vez cursado todo el curso en los Modulos de CEFES finalmente la expedición de la licencia en SETRAVI.

la práctica donde alguien más especializado, como por ejemplo, otro chofer le puede indicar como hacerlo y así obtener habilidades para el trabajo.

La forma de ingreso a trabajar es (en general) por medio de influencias y recomendaciones por amigos o familiares. En este caso es más común que el trabajador se ponga en contacto con el patrón que es dueño de la unidad para empezar a trabajar, de tal modo, que no hay un contrato de por medio sino que la contratación y negociación sólo es de forma verbal. Por ello, las recomendaciones y experiencias de personas cercanas al patrón suelen ser "los adecuados" para comenzar a trabajar.

Podríamos decir entonces que quienes se dedican a esta actividad de trabajar como chofer de microbús, son trabajadores que no necesitan muchos requisitos para empezar a elaborar, por tanto, su relación laboral es muy informal. En el desempeño diario, la cantidad de dinero que el chofer logra conseguir trabajando y que trae consigo no es propiamente suyo, porque al final de la jornada laboral tiene que entregar "la cuenta" o "el chivo" al patrón, mientras que el resto de la ganancia puede ser suyo. De esta forma podemos decir que el ingreso económico para el chofer varía día con día y no hay ninguna garantía de su permanencia en el trabajo.

Por otro lado, para ingresar a trabajar como operador de una empresa de transporte público, los requisitos son para personas del oficio e incluso para personas ajenas al volante, como por ejemplo, personas del sexo femenino entre la edad de 25 a 50 años . Sin embargo, no deja de existir la influencia o recomendación para ingresar al trabajo, o bien, varios de los que intentan trabajar son familiares o amistades directos de los propios socios. Al mismo tiempo, la -no experiencia de conducir- unidades de transporte público no es un impedimento

para ingresar, solo basta con saber conducir y esto acreditado por la posesión de una licencia.²²

Adicionalmente entre los requisitos que se muestran en principio para la selección y reclutamiento de trabajadores-operadores, figuran los siguientes:

- Sexo indistinto.
- Tarjetón vigente tipo C del Distrito Federal.
- Acta de nacimiento
- Curp
- Credencial para votar vigente
- Comprobante de domicilio (no mayor a tres meses).
- 3 cartas de recomendación laborales.
- Escolaridad mínimo secundaria terminada.
- Numero de afiliación al IMSS

Además desde la lógica empresarial, ofrecen un sueldo competitivo, prestaciones de ley (seguro social, infonavit y prima vacacional). Sin embargo, en este esquema empresarial y “laboral formal” los sindicatos juegan un papel pasivo o son inexistentes.

En este caso se visualiza cierta regularidad en cuanto al motivo que lleva a ingresar a la actividad de conducir unidades de carriles concesionados, expresado por ellos mismos como “necesidad” y dar sentido al trabajo en forma de “disciplina”. Al respecto Juan Carlos Acosta conductor de la empresa SAUSA menciona:

²² Algunas empresas, como por ejemplo AMOPSA, tiene un perfil de ingreso diferente en comparación a SAUSA, pues no se admiten personas mayores de 45 años. Esto sucede debido a que consideran a la persona con un rendimiento bajo y solo intentan ingresar como una alternativa a no estar desocupados y así poder jubilarse. Asimismo, son pocas las personas que ingresan con un rango de edad entre 23 y 25 años, pues no cuentan con habilidades de responsabilidad y la jornada laboral les resulta extresantes.

Yo como operador a mi edad que tengo 52 años de edad, ya no tan fácil encuentro trabajo y menos en cualquier empresa, en AMOPSA no me dan trabajo en GMT no me dan trabajo en COGESA no me dan trabajo es solo hasta los 45 años entonces yo como aquí tenía tanto tiempo en ruta 86 pues ya me quede. Pero ahora si de que esos agachaditos de que no vayas hacer algo con la empresa porque llegas a recursos humanos y ¡crack! Me pueden dar la gracias y no es que sea yo agachón pero a mi edad pues ya mi situación es diferente a otros compañeros [...] si todos tuvieran la disciplina que tenemos aquí sería diferente debe de haber disciplina en la rutas, porque eso sirve de mucho, a mí me sirve para mantener mi trabajo. *Juan Carlos Acosta, operador de SAUSA*

Regularmente muchos operadores que trabajan en la empresa de SAUSA como es el caso de Juan Carlos Acosta, no se encontraban desempleados sino que estaban laborando como choferes de microbús, para Juan Carlos mantenerse trabajando como operador de la empresa con una jornada laboral menos amplia que cuando era chofer, le ha resultado conveniente porque la empresa le brinda la oportunidad de trabajar muy a pesar de su edad en comparación a otras empresas de transporte locales, aunque el salario que percibe no sea suficiente para cubrir sus gastos.

Como mencionábamos anteriormente, el ingreso a laborar como operador es fácil y el anuncio de solicitud se hace público, pues, regularmente en las mismas unidades de las empresas se puede observar dichos anuncios. Pero para los conductores con amplia trayectoria y experiencia laboral detrás del volante, el ingreso y la contratación es aún más sencillo. Incluso resulta igual de sencillo para aquellos que tienen experiencia y viven en cerca de la empresa, es decir, tienen preferencia para ser contratados. Asimismo también existen parámetros y restricciones que las empresas de transporte establecen para ingresar a las mismas, por ejemplo, a partir de los 45 a 50 años un trabajador es considerado como "veterano", a partir de definirlo como poco proclive para enfrentar las exigencias de la jornada laboral y comportamientos que las empresas consideran deseables para brindar el servicio.

El valor social de la ocupación

Respecto al significado de la conducción, específicamente de trabajar como chofer de microbús para los actuales operadores era una actividad muy valiosa y una fuente importante para obtener fuertes ingresos según la dedicación que se le diera. Expresado por ellos mismos como: mientras más se trabaje más se gana. Comentan que incluso, trabajar como chofer de microbús es una actividad laboral promotora de uso de tiempo libre y reconocimiento social del servicio.

Ahora como operadores, el significado de libertad de la ocupación está condicionado a obtener el ingreso traducido como salario de una forma determinante al compromiso y disciplina, obteniendo una diferente valoración social de la actividad y del servicio de transporte. De este modo el valor social de la ocupación en la transición de chofer a operador se ha configurado tanto el uso del tiempo libre como en diferentes ámbitos del trabajo, por ejemplo, en la organización, con la familia y con distintos actores laborales que articulan el servicio. En este sentido, Juan Alfaro comenta:

Mi hermano de por sí es el único que se cuestiona de que hago aquí todo mal pagado, mi esposa lo único que me dice es que hay que echarle ganas al trabajo pero a sí que uno tenga motivación no. Yo la verdad honestamente aparte de no aguantar y en vez de ganarme \$60 en tres horas mejor se lo dedico esa hora a mis hijos aunque este acostado en la cama o me pongo a regañarlos, el hecho de estar yo con ellos es mejor que estar aquí en el volante prefiero estar con mis hijos que ganarme \$60. Claro que no todos tiene las mismas ideas y ni las mismas necesidades a lo mejor yo no pago renta pero pago mi casa, hay otros que nada más hacen sus ocho horas y se van esa ahí la cuestión. *Juan Carlos Alfaro, operador de SAUSA.*

De acuerdo al testimonio de Juan Alfaro ahora trabajar en la modalidad empresarial su uso y relevancia dedica al trabajo se ha convertido en una diferente retribución económica y simbólica, ya que para él la diferencia es notable, puesto que tiene jornadas de trabajo extensas de doce horas, se dedica a esta actividad todos los días de la semana por \$1, 500 pesos. Pero cuando por órdenes de la empresa le sugieren trabajar tres horas extras por \$60 pesos, él prefiere no hacerlo porque tiene preferencia y gusto por dedicarle ese tiempo a su familia.

Aunado a ello, la ocupación de operador se ha convertido en una opción de dedicarse a una actividad que no le retribuye económicamente como cuando era chofer de microbús, pero ha obtenido otros beneficios en cuanto a problemas de salud cuando hace uso del seguro social. Así su forma de vida se articula con la experiencia de conducir que la pobreza construye.

La conservación del empleo y la presión estructural del mercado

En la construcción social de la ocupación de los trabajadores operadores del transporte público de la Ciudad México, no solamente interviene mecanismo de acceso en el sentido de adhesión o permanencia hacia distintas organizaciones o empresas del transporte público, sino que también existen e intervienen formas de estructuración y difusión de discurso organizacional o empresarial en el mercado de trabajo que presiona al trabajador, es decir, hay vínculos entre asociaciones civiles o empresas de transporte donde fluye comunicación e información entre ellos mismos, sobre el ordenamiento y formas de contratación para que cada uno genere su propio convenio de contratación y de esta forma obtener el tipo de trabajador que requiere.

Sin embargo las cuestiones estructurales no impactan a todos los sujetos por igual, de hecho no todos comparten o aceptan las mismas estructuras. Regularmente existe una mayor aceptación de - permanencia forzada - con distintas intensidades para aquellos sujetos que tienen algún vínculo familiar o económico dentro de una asociación civil o empresa como los concesionarios o socios-operadores y socios-audidores. Al respecto Félix Batres Presidente de la empresa SAUSA comenta:

A veces yo les digo a los trabajadores que si en verdad necesitan una persona que los esté chicoteando que los esté viendo, analizando, ordenando que en verdad hagan su trabajo ¡ósea analicen! ... imagínense les decía yo... ¡ah! y nos le grites a los socios porque son socios, porque ¡puta madre! tengo 22 socios aquí adentro. Ese es otro factor que tenemos muy complicado porque el cambiarles la mentalidad es muy complicado. Entonces yo les digo "tú eres trabajador no eres socio, socio es cuando vengan las asambleas aquí eres un trabajador y he tenido que desplazar al socio hacia otras actividades y ¡puta!"

[...] y les decía yo, ¿ustedes quieren resultado? Yo, necesito gente que en verdad trabaje y es que también esa parte no la entienden que obviamente tu contratas a la personas con el ánimo de que van a trabajar que a lo mejor, si yo lo observo y veo que no pues adiós pero aquí ya no regresas. *Félix Batres, presidente de SAUSA.*

Una característica compartida de las empresas, es que varios de los socios son también operadores que trabajan para la prestación del servicio. Estos socios-operadores son trabajadores que desde un principio invirtieron económicamente en la empresa en busca de asegurar “un bien duradero”. Pero de acuerdo al testimonio de Félix Batres, la imperante necesidad de trabajo del socio-operador de “llevar dinero a la casa” ha sido en buena parte, un continuo problema entre ellos para llevar un orden en el trabajo y para la realización de las actividades. Sin embargo, en este caso se desconoce en profundidad cuantos sujetos laborales son familiares directos de los propios socios, como hijos, hermanos, sobrinos etc. ya que no existe una base sociodemográfica por parte de la empresa que nos indique los perfiles laborales. Asimismo, aceptan de manera forzosa su trabajo aquellos choferes que se encuentran boletinados laboralmente y que desean trabajar en otra empresa de transporte. Si bien, de manera objetiva estos actores pueden buscar trabajo en otro medio, pero si desean permanecer en la conducción corren el riesgo de no ser contratados ya que la información que se rota del personal entre diversas asociaciones civiles o empresas, en su mayoría, cuenta para exigirles nuevas calificaciones o en el peor de los casos pueden no ser contratados. En este sentido Aide Ramirez, licenciada de Recursos Humanos de SAUSA indica:

Mira la verdad es que se boletinan a los trabajadores mediante correos con el mismo personal de Recursos Humanos de los corredores. Bueno yo tengo trato directo con algunas personas de otros corredores y tanto que ellos me pidan referencias pues se las mando. Hay mucha gente que se ha ido por robo y luego que van y dicen que los despidos injustificadamente. *Aide ramirez, licenciada de Recursos Humanos de la empresa SAUSA.*

Finalmente, a nuestro juicio, los que menos permanecen en la actividad laboral como trabajadores de transporte están aquellos que se sienten menos

identificados con la actividad de conducir, es decir, aquellos sujetos que tienen la decisión de permanecer porque le permite trabajar. En especial, esto puede visualizarse a diferencia de aquellos sujetos que han compartido con algunos otros miembros la experiencia de agrupación o conformación como por ejemplo, la experiencia de suscitada en la transformación del esquema concesionado de transporte al empresarial, porque reconocen que el haber compartido dicha experiencia lleva a que le signifique algo más que la habilitadora al trabajo.

Para concluir podemos decir que, la dinámica del mercado de trabajo del transporte público urbano de la Ciudad de México acotado al sistema concesionado, se muestra cuando las propias organizaciones o empresas defienden sus intereses al momento de contratar la fuerza laboral. Aun cuando en el caso de las empresas del transporte se sigan articulando relaciones del llamado esquema de hombre-camión se logra prescindir de muchos trabajadores, en su mayoría, choferes que laboraban en otra ruta o choferes foráneos (por ejemplo ADO). Pero no podemos dejar de mencionar que en casos como éstos, el control en las relaciones sociales de trabajo está basadas en la promoción de la idea de orden y dignificación del trabajo. En efecto, el mercado de trabajo que se construye socialmente entre organizaciones, empresas y dueños se enfocan en una caracterización ideal-formal con el objetivo de hacer cumplir el servicio de manera eficaz mediante el cumplimiento de obligaciones, condiciones y normas donde el chofer trabajador debe cumplir incasablemente.

CAPITULO 4. LA IDENTIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES OPERADORES.

4.1 Aproximación a la identidad

Este último capítulo sintetiza de manera comprensiva y sociológica la interpretación relacional de la identidad laboral de los operadores de transporte público para el caso de la empresa SAUSA. Considerando que la identidad se interpretará como una configuración específica de distintos campos de la subjetividad vinculada principalmente con el mundo del trabajo, se interpretan las relaciones subjetivas en términos de intensidad y vinculación entre los campos de la subjetividad a partir de las dimensiones de *reconocimiento* (identificación), *pertenencia*, *permanencia* y *vinculación*. El propósito es comprender la identidad laboral de los trabajadores operadores para también comprender a los trabajadores en términos de agente social, es decir, trabajadores producto de la relación de su subjetividad con diversas estructuras y mediaciones en el trabajo y otros ámbitos de la vida.

De acuerdo a Tamayo y Wilder (2005) el concepto de identidad vinculada a la cotidianidad está constituido por cuatro principales dimensiones: *reconocimiento* (identificación), *pertenencia*, *permanencia* y *vinculación*. Sin embargo, estos elementos de identidad desarrollada por Tamayo y Wilder que pretenden aclarar la relación del *mi* con los *otros*, son muy generales, es decir, son dimensiones de la identidad social amplia pero aluden a la forma relacional básica en el que se expresan y se vinculan las interacciones entre las personas y con ello el trabajo incluido. La identidad laboral como configuración subjetiva específica se relaciona principalmente con el mundo del trabajo (aunque puede relacionarse con otros ámbitos) y la interpretamos desde las dimensiones señaladas para el ámbito laboral en sus relaciones: condiciones laborales, proceso de trabajo y mercado de trabajo. A continuación se interpreta cada una de las dimensiones de la identidad

Entre las dimensiones de la identidad social el *reconocimiento* se refiere a las respuestas de preguntas básicas como: ¿Quién soy? ¿Quién eres? y ¿Qué es una cosa es descrita y valorada? En este sentido el *reconocimiento* se refiere a la evidencia de las peculiaridades de la persona, al reconocimiento social y personal, y el rol o papel social que un sujeto social tiene en un ámbito concreto. Consideramos que a partir de la experiencia cotidiana de trabajo de ocuparse como chofer, los sujetos en su rol laboral se reconocen a sí mismos como trabajadores y responden de manera concreta a las preguntas básicas de la identidad social. Al responder estas preguntas no sólo se identifican a sí mismos frente a los demás, sino también justifican su actuar que sirve como un insumo importante para construir sentido a la vida cotidiana.

Uno de los elementos más importantes de la relación de *reconocimiento* en términos temporales, es la aceptación que aquí identificamos como *resignada* y *obligada* sobre la duración y uso de tiempo en el trabajo, es decir, los operadores que llevan años trabajando detrás del volante (la mayoría de la ruta) no aceptan o no están plenamente de acuerdo con la duración de su jornada laboral debido a que la jornada se asemeja a cuando eran choferes de microbús. Así, el trabajador se reconoce como operador pero entra en contradicción cuando vive una jornada laboral de 12 a 14 horas similar a cuando era microbusero, por lo que la dimensión de *reconocimiento* no deja de tener contradicciones cuando se significa el trabajo en la temporalidad (jornada de trabajo), pero aun así el trabajador se reconoce como operador resistiendo subjetivamente el tiempo de trabajo por necesidad económica, por costumbre y por compromiso fijado en la relación laboral.

Yo soy Juan Carlos Alfaro su servidor, pues yo llegué aquí a la ruta por mi papá. Él llegó aquí desde el 85, se hizo de un micro con placas y luego uno de mis hermanos, igual. Posteriormente se hizo de otro camión pero después ya nada más rentaron placas, de hecho yo no trabajaba aquí, cuando mi papá se enfermó, yo ya fue cuando empecé a trabajar aquí, yo tengo escasos ocho o nueve años aquí en la ruta 86.

[...] Bueno yo me hice chofer por como por obligación. Mi papá empezó a perder la vista y pues ya es grande mi papá y ya fue así como yo le empecé a ayudar, entonces éramos tres hermanos y ya cuando adquirieron camiones ya trabajábamos medio día. Yo en la mañana trabajaba solo en base y en la tarde trabajaba en micro, o al revés. Cuando mi papá ya empezó a perder más la vista entonces decidimos ahora sí que ya *banquearlo*, ahí que se quede y ya empezamos agarrar los camiones nosotros entonces fue más por obligación y pues a mí no me gusta mucho que manejar y más con la experiencia que tuve pues menós un accidente: un camión de volteo me pego y hubo quince lesionados en el micro. Y resulta que fui a pedir trabajo y resulta que soy delincuente entonces ya por la necesidad tengo que estar en donde me conocen y eso bueno, salí sin culpa. Pero por la huellas y las fotos pues ya sales ahí que tienes antecedentes y eso fui hacer a mi examen a la federal y pues ahí salió que tenía antecedentes ¿cómo por qué? Si aquí está mi documento de aquí está todo mi apoyo. Fui a una de vigilancia e igual. Y ahí me dijeron que yo estaba como delincuente, y pues ya te quedas más a lo que ya tienes.

[...] Más que nada por la situación económica esta ruta con microbuses te daba y daba muy bien la verdad honestamente y el que diga que no es cierto es mentira. Esta ruta da para esto y para más como Ruta y como empresa da para muchísimo más, lo que pasa aquí es que obviamente sabemos que es una inversión millonaria el pago de los camiones, la renta del terreno, sueldos, esto el otro, ósea gastos que desconocemos, a lo mejor que no lleguen a un salario satisfactorio para que nosotros podamos trabajar con gusto con ganas ¿no? y que digas “ya le di pero no hay relevo no me importa yo le sigo” ¿Por qué? Porque vamos a recibir un buen estímulo, una buena retribución, entonces al no ver eso entonces la mayoría que decimos “yo acabo y vámonos”. La mayoría lamentablemente de los que se siguen pues a lo mejor sigue porque que como todos pues tenemos necesidades económicas entonces habemos muchos que pues no tenemos esa necesidad tan grande para decir “pues me sigo” Por ejemplo, yo trabajo todo el día hoy si quieren pero ya mañana ya no [...] *Juan Alfaro, operador.*

Yo soy Pedro Rodríguez Hernández su servidor, tengo 53 años, yo empecé con la manejada hace 17, 18 años, anteriormente yo estaba en la ruta 78 hay dure como 6 años máximo y dos años que estuve trabajando ¡bueno! lo que es ahora RTP, antes ruta 100. [...] después de la quiebra fueron dos años los que estuve trabajando aquí en el módulo que está aquí a tras llegando a canal de San Juan. *Pedro, operador.*

El testimonio de Juan Alfaro revela los vínculos del *reconocimiento* como trabajador, en este caso con su padre. Es decir, Juan empieza a trabajar por necesidad de ayudar a su familia económicamente, y al estar trabajando como operador tiene una obligación moral con su padre (quien trabajaba como chofer de microbús en la ruta 86) y ello le da insumos para reconocerse como trabajador y para permanecer en la ocupación. Juan fue el único de sus dos hermanos quien siguió trabajando como conductor de transporte público, reconoce que dicha actividad que efectúa diariamente no es completamente de su agrado, pero permanece en ella porque le resulta más factible trabajar en un ámbito donde ha estado por más de ocho años y es una opción posible de apoyar económicamente a su esposa e hijos²³. Otro factor por el cual aún permanece en esta actividad es por la incertidumbre de no poder insertarse en otro trabajo (como para varios trabajadores de la Ruta). Para Juan, conducir unidades de transporte público y ser llamado microbusero en la Ciudad de México significa ser “delincuente”. Este elemento subjetivo de *identificación* es con base en la experiencia que ha acumulado desde que trabajaba como microbusero, refiriéndose a un significado bastante objetivado y construido socialmente cuyo contenido está fuertemente articulado por el sentido del estigma.

Así, el testimonio clave de Juan revela que el reconocimiento del trabajador se configura no sólo desde el propio trabajo, sino desde la familia, sin embargo, este

²³ Agnes Heller en su libro *Teoría de los sentimientos* menciona que, los sentimientos pueden ser positivos, negativos, activos o reactivos.p.16. En este sentido, en el caso de Juan su actividad laboral es considerado como una actividad cargada de sentimiento indirecto-negativo porque se dedica a la conducción con displacer para obtener una retribución económica.

vínculo está mediado por la necesidad y como obligación moral en muchos casos. La experiencia de Juan resulta interesante ya que de acuerdo a su testimonio, él ha tenido el infortunio de que a través de su trabajo que él considera como honesto, tuvo la desventura de un accidente y generar antecedentes penales que marcaron la trayectoria laboral de Juan²⁴. Por una parte, él se siente doblemente estigmatizado por tener antecedentes penales que le impiden buscar otro trabajo, y por el estigma que los usuarios regularmente tienen respecto a los trabajadores del transporte. Así, él permanece en su trabajo por obligación moral por el padre y por la necesidad económica.

El testimonio de Pedro refleja un elemento común de los trabajadores de la Ruta que ya llevan trabajando años en la misma. Se reconocen como trabajadores del transporte pero caracterizados por una amplia experiencia detrás del volante ya que la mayoría trabajaba desde las combis, pasando por los microbuses y ahora como operadores de camiones largos. La identificación está anclada en la experiencia y el reconocimiento está configurado desde la propia Ruta 86, que brindan insumos subjetivos para construir identidad con el trabajo y con la propia ruta.

Por tanto, el reconocimiento o identificación del trabajador se construye por una parte, en el espacio social de la organización de la Ruta 86. Es un trabajador que se identifica desde su ámbito laboral pero vinculado importantemente con la organización, ya que la experiencia de trabajar años en ella, fomenta la relación y la dependencia hacia la misma. Por otra parte, se reconoce como trabajador pero en una contradicción temporal, ya que la jornada de trabajo es igual de larga o inclusive más extensa, pero con una retribución salarial menor al esquema de

²⁴ Las desventuras del trabajo son las malas experiencias y estigmas que el trabajador experimenta al laborar como chofer y operador de transporte público. Entre ellas están la experiencia del estrés constante del tráfico, el maltrato de los usuarios, el acoso de las autoridades, particulares y otros trabajadores del transporte, hasta la experiencia de ser inculpado en un accidente, generar antecedentes penales, ver accidentes de tránsito o ser partícipes en ellos. Esto genera experiencias negativas que marcan la trayectoria personal del trabajador sobre todo cuando se ven implicados en accidentes con usuarios lesionados o muertos. Muchos trabajadores tras estas experiencias deciden no dedicarse a trabajar nunca más como choferes u operadores de transporte público.

hombre-camiión. Por último, el *reconocimiento* no deja de estar articulado por el estigma, que se traduce en las limitaciones de poder conseguir otro trabajo, las desventuras propias de la ocupación, el maltrato y estigma constante del usuario sobre el operador. Así, el reconocimiento tiene su anclaje en la experiencia, en el espacio social de la propia Ruta/Empresa y la obligación moral con amigos, amistades y patronos.

Respecto a la dimensión *pertenencia*, se distingue en el sentido de “poseer” y de “estar” incluso de apropiarse de las cosas y del espacio.

En este sentido, el modo en que caracterizamos este elemento es con base a la unión del trabajador con el espacio, en lo que se refiere al habitar y vivir en el espacio vinculadas con al ámbito de trabajo para explicar el sentido de las acciones, sentimientos y significaciones del propio trabajador y demás actores sociales.

Comúnmente producir un viaje por la ciudad implica competencia entre distintas rutas, lo que significa enfrentamientos constantes entre choferes de microbuses, choferes de camiones y operadores de unidades concesionadas por una retribución económica que debe ganarse. Entre las habilidades más comunes que los conductores emplean para mostrar quien es el más audaz para acaparar pasajeros es conducir a exceso de velocidad, mientras que, en los tiempos de hacer parada obligatoria los conductores interactúan entre ellos viéndose cara a cara demostrando gestos de orgullo, un “orgullo de vencedor”. No obstante, también suelen interactuar entre ellos mismos con reiterados descalificativos, incluso utilizan el sonido del claxon de la unidad para insultarse. De acuerdo a los testimonios estas prácticas son cada vez son menos frecuentes para los trabajadores operadores de la empresa SAUSA pues identifican que, en todas rutas ya no está *perriado la competencia*, excepto en una lapso que va de Doctor Vertiz a El Rodeo correspondiente a la Ruta 2 de la empresa. Al respecto Juan Alfaro y Pedro Rodríguez comentan:

La competencia ya no la tomamos igual, nosotros ya no la sabemos [...] Ahora solo tenemos tiempo para cotorrear. *Juan Alfaro, operador.*

Ellos si lo toman igual porque hay veces que nos avientan el micro, o nos van esperando o nos van *picoteando* para que nos vayamos junto con él, pero no ósea no, como para nosotros ya no hay presión *pss* nos van a pagar lo mismo *pss* para que me correteo. *Pedro Rodríguez, operador.*²⁵

De esta forma podemos decir que, en la reconstrucción subjetiva espacial de los trabajadores, este cambio de hombre-camión a operador tiene un aspecto positivo en la práctica frecuente de conducir en la ciudad, pues ahora el medio de su forma de conducir la unidad es distinta al de los microbuseros, a pesar de las condiciones estructurales de la prestación del servicio y los imprevistos cotidianos que puedan surgir durante el servicio. Así, el vínculo de pertenencia se suscita en la práctica cotidiana del trabajador, el estar y trabajar en la calle ahora se muestra como una configuración subjetiva basa en la experiencia de conducir en relación a los lugares del espacio urbano. En este caso, hay una marcada emoción de apreciación en los operadores por conducir en las unidades de SAUSA, reflejando despreocupación²⁶ atenido a la competencia y otros sujetos laborales que articulan el espacio urbano. Pero no solo el significado afectivo influye en la configuración del proceso subjetivo, sino que también diversas cargas donde puede intervenir lo material (la dimensión de la unidad), lo social (él ámbito laboral) y lo imaginario.

²⁵ Como se mencionó en un apartado anterior, la ruta donde identifican competencia es la ruta 1

²⁶ Agnes Heller agrega que, en la relación de los intereses y necesidades de la vida cotidiana, *sentir significa estar implicado en algo* [...] Siento que estoy implicado en algo. Ese "algo" puede ser cualquier cosa: otro ser humano, un concepto, un proceso, un problema, una situación, otro sentimiento. esta implicación afecta la personalidad y es parte estructural inherente de la acción y del pensamiento. Por ejemplo, si una persona experimenta ansiedad está implicada negativamente, en ser-en-el-mundo. (Pp:21-32)

El elemento de *permanencia* se refiere a la relación con el tiempo y la duración del estar- hacer en un lugar. En otras palabras, permanencia es la duración, la constancia, estabilidad, conservación, persistencia, regularidad y rutina, en el ámbito de la vida cotidiana.

La permanencia de la ocupación en la *manejada* está articulada básicamente por aquellos sujetos que pueden y estén dispuestos a seguir reproduciendo el servicio de transporte público, como una larga experiencia que justifica el ser-hacer que fundamenta la identidad. Por ejemplo, de acuerdo a esta investigación, nuestros entrevistados son personas de mayor edad y con base a una larga experiencia (por más de 18 años) han tenido la necesidad de dedicarse al trabajo vinculado al transporte, o bien, han estado involucrados en alguna actividad de transporte, ya sea por herencia y/o por vínculos familiares o simplemente por aprendizaje; específicamente en la CDMX. Pasar de ser microbusero a operador ha implicado para los sujetos mayores un beneficio en términos de poder laborar por el hecho de contar con una larga experiencia. Al contrario que los operadores jóvenes; ellos son quienes más se identifican con su trabajo, aunque son conscientes que la retribución económica no es la misma, si hay una valiosa retribución simbólica. Pero también son sujetos que muestran fuertes sacrificios para mantenerse en las jornadas laborales largas, pues muestran problemas físicos que resaltan al momento de conducir la unidad. Estos sujetos laborales, a través de su trabajo han pensado en proyectos a corto plazo como negocios propios o familiares para sustentar su estabilidad económica:

A mi esposa le dije que voy a mandar hacer una máquina para soldar porque yo sabía soldar en la secundaria, entonces yo se soldar, usar la red eléctrica. Le dije: en Estado de México hay mucho *bici-taxi* voy a comprar mi remachadora y mi esmeril de mano y herramientas que ellos no tienen y una grapadora de esas de mano [simula el sonido de la herramienta con la voz] porque los *bici-taxis* tiene asientos de tela igual que los microbuses y *pss* se descomponen. Como mi hermano el mayor vende accesorios para cualquier carro, pues esa es mi idea, porque ahorita el negocio son las motos. Entonces vender accesorio, cascos, llantas, cámaras; digamos que vayamos juntando mi esposa y yo y hacer nuestro negocio e igual repartir propaganda y poner que tengo accesorios para moto y darle mantenimiento a tu *moto-taxi* o *bici-taxi*. Osea darle mantenimiento a los asientos de los carros o de los micros y este se donde

venden el aluminio muy barato de ese que brilla muy bonito. Ese sería mi plan B y para sobrevivir sería en la llamada ciudad Neza. *Juan Carlos, operador de SAUSA.*

Yo aguantarme un rato aquí en la empresa, ósea si no se compone la empresa comprar un taxi... para terminar de pagar una deuda que tengo. *Pedro Rodríguez, operador de SAUSA.*

Yo pienso meter papeles para entrar al reclusorio [...] yo quiero ser de los negro para poner orden adentro, yo quiero ser de los corruptos ¡ah! ¡no verdad eso no! [ríe] *Juan Alfaro, operador de SAUSA.*

De acuerdo a los testimonios, es evidente que existe una idealización de que el trabajo promueve la superación personal permeando el ámbito familiar. Sin embargo los tres casos son diferentes, Juan Carlos y Pedro Rodríguez están conscientes de que las ofertas y oportunidades que ofrece el mercado laboral para ellos son muy reducidas por la edad, al contrario del caso de Juan Alfaro. Básicamente, la edad es un elemento que influye en la permanencia en la empresa, el operador Juan Carlos quien no tiene otra cosa que ofrecer al mercado, más que su fuerza de trabajo está más condicionado a no encontrar trabajo referente al servicio de transporte. Igualmente el caso del operador Pedro Rodríguez. Pero ambos comparten una característica en el sentido de idea de futuro sobre realización personal para sí; construir un espacio propio para un negocio y hacerse de una unidad para contribuir a una estabilidad económica, emocional y de salud. Como se observa en los testimonios para ellos seguir en una actividad vinculada al transporte representa un gusto y preferencia de vivir y trabajar. Salvo el operador Juan Alfaro, él en realidad, permanece a manera de obligación y necesidad más que por gusto o placer, este operador está esperanzado a que se cumpla un proyecto de trabajo fuera de este ámbito.

Sin duda una característica compartida de estos trabajadores, es la ausencia de experiencia en otros trabajos. Por ello, la forma de vida a estado acompañada de informalidad e inseguridad laboral.

Por último la *vinculación* es la interacción simbólica como el acto de reconocerse frente al otro. En este sentido entendemos la vinculación como una construcción de interacciones entre sujetos en diferentes espacios y tiempos. Pero es necesario mencionar que las interacciones constantes pueden ser de diferentes intensidades ya que depende de la relación intersubjetiva y la solidaridad entre los sujetos en acción. Si bien el nuevo esquema de transporte en el que laboran nuestros sujetos de estudio parece tener un orden en la operación del servicio, en la práctica, este servicio funciona en la misma lógica de operación que el de microbuses. Pero los trabajadores operadores en este caso, interactúan en la jornada laboral sólo cuando se encuentran en las bases de origen y destino, interactuando de manera frecuente con otros operadores o checadores de la base e interactuando de manera menos frecuente con el usuario.²⁷ En cuanto a la interacción con el usuario en el tiempo dedicado a la conducción, la dinámica de calcular y cobrar el pasaje en mano por parte del conductor se ha terminado, pues ahora el pasaje deposita el dinero (\$5.50) en una alcancía; sin embargo, a pesar de que todos los recorridos tienen paradas específicas, muchas veces, el usuario controla de cierta manera el trabajo, pues suele solicitar la parada en lugares no permitidos ocasionando controversias entre ambos.²⁸

Es que piensan que por los \$5.50, o antes en lo micros los \$4.00 tiene derecho a mangonearnos. *Pedro Rodríguez, operador de SAUSA.*

En los micros les decías que por favor se recorriera «¡ay échale dos pisos!» lo que es ¿no? ese es lo cotidiano ¿no?... «Pendejo ya vas bien rápido» «¡ pinche loco te vas correteando»[se refiere al usuario] ósea, no les das gusto. Pero aquí ya no se hace eso. *Juan Alfaro, operador de SAUSA.*

Así, en su laborar diaria los operadores muestran incompatibilidad con los usuarios. En ocasiones tal incompatibilidad llega a expresarse más allá de solo

²⁷ Durante las observaciones de campo en los tiempos donde la unidad permanece esperando su salida para dar servicio al usuario, el operador hace uso de su celular para realizar llamadas o, *chatear* porque durante la conducción está prohibida. A pesar de este carácter individualizado, es frecuente que los operadores saluden a otras amistades trabajadores y/o vendedores callejeros.

²⁸ De acuerdo a la narrativas de los operadores ellos perciben desprecio por parte de los usuarios al caracterizarlos como *broncudos* y *agresivos*.

insultos al grado de usar la violencia física. Sin embargo por temor a ser castigados con una multa o suspensión de labores, los operadores han optado por una actitud de indiferencia.

También, como un ámbito de reforzamiento y recreación en el espacio social de vinculación entre la empresa y los trabajadores, existen ámbitos de socialización para reforzar vínculos de compañerismo y confianza. En estos espacios de socialización, es muy común que se realicen actividades por distintos días celebres como el día del padre, el 12 de diciembre como día de celebración de la virgen de Guadalupe o la fiesta de aniversario de la empresa. En estos días todos los trabajadores de la empresa acuden con sus familiares. Así lo comenta Felix Batres, actual presidente de SAUSA:

Aquí como era costumbre en la ruta, cada 12 de Diciembre que es la festividad de la virgen se les da presentes, nosotros les regalamos víveres en la rifa y ya... Por lo menos suena atractivo y pues se les entrega que las vajillas, que la licuadora; el mejor regalo fue una pantalla. *Felix Batres, presidente de SAUSA.*

Además de lo anterior, otra forma donde los familiares son invitados a participar es en la culminación de estudios básicos, en el mismo modulo se imparten clases de INEA:

La licenciada que es la de recursos humanos ha estado buscando las capacitaciones como tal, ha estado buscando el que se les de servicio y beneficio de que terminen la escuela porque tenemos un perfil de secundaria, hay mucho operadores que no tiene la secundaria. Hay algunos que no tienen el inicio, entonces ya empezamos con ese tema, si hemos tenido esa reacción y se hace extensivo a los familiares, entonces, se le da ahí no una motivación, no un incentivo como tal pero ya empezó ahí a darles el reconocimiento como tal.

De acuerdo con el testimonio, esta vinculación de festividad y educación hace que el operador se vea beneficiado en la empresa reforzando vínculos de confianza y amistad.

A continuación presentamos un cuadro con las dimensiones de la identidad que aquí se refieren:

Cuadro 1. Ámbitos, dimensiones, códigos y categorías para construir la identidad laboral

| Ámbitos relacionales | Dimensión amplia de la identidad | Códigos | Categorías nativas, testimonios. |
|---|----------------------------------|--|---|
| Proceso de trabajo Relaciones laborales | Reconocimiento | <ul style="list-style-type: none"> - Resignación - Obligación, - Estigma - Pulcritud - Compañerismo - Trabajadores del volante - Vecinos - Clase | <p>"Delincuente"</p> <p>"lacra", "chafirete"</p> <p>"mugroso" "Animal"</p> <p>"imprudente"</p> <p>"grosero" "déspota"</p> <p>"resignado"</p> <p>"Obligado"</p> <p>"Mal necesario"</p> |
| Mercado de trabajo Ámbito de la organización y empresa | Pertenencia | <ul style="list-style-type: none"> - Orgullo vencedor - Incertidumbre - Riesgo - Aventurero espacial | <p>"perrean el pasaje"</p> <p>"correteando",</p> <p>"manejada",</p> <p>"aguantar hasta donde se pueda",</p> <p>"nosotros estamos allá en el calorón",</p> <p>"la manejada"</p> |
| Ámbito familia Ámbito urbano | Permanencia | <ul style="list-style-type: none"> - El saber/hacer en el trabajo - El gusto por el trabajo - El proyecto - Precariedad e incertidumbre. | <p>"me pagan menos pero me queda más cerca del rumbo de mi casa", " en la ruta...somos y vamos por la derecha", "no cualquiera le entra a ésto", " somos una ruta ordenada", "</p> |

| | | | |
|--|--------------------|---|--|
| | | | los que son de la casa siguen en casa", "ahora somos formalitos", "ya no somos los mugrosos de siempre" "esta ruta da para más, mucho más", "no ganamos igual" |
| | Vinculación | <ul style="list-style-type: none"> - Resentimiento - Comunidad de transportistas - Imaginario de superación - Imaginario de libertad - | <p>"Agachones", "el pasaje es broncudo con nosotros", "piensan que tienen derecho a mangonearnos", "al usuario no se le da gusto", "logramos amalgamar los conocimientos que traíamos antes", "podíamos hacer lo que queríamos", "hay que fregarse mucho para conseguir lo que uno quiere"</p> |

El cuadro anterior resume desde las dimensiones de la identidad, los códigos construidos y categorías que lo articulan basados en testimonios que sirvieron como insumo para comprender la identidad. El siguiente apartado se interpreta la identidad como configuración relacional entre el control y resistencia en el trabajo,

asignación y auto-asignación, y en términos más amplios, la identidad como producto de la agencia social entre la libertad y determinación.

La identidad laboral del trabajador transportista: configuración y estabilidad subjetiva entre el control y la resistencia.

Hasta este punto hemos ordenado la interpretación de la identidad laboral siguiendo las cuatro dimensiones respecto a la experiencia cotidiana de los trabajadores en el mundo laboral. De acuerdo a los testimonios de los operadores, hemos ordenado e interpretado las relaciones más intensas resaltando los vínculos subjetivos más importantes con el trabajo. De lo anterior, es necesario hacer una interpretación sociológica que ubique al trabajador transportista como un sujeto social dotado de subjetividad, es decir, un agente social que no está determinado por las estructuras sociales, sino que las interpreta, las transforma e inclusive, también las padece pero no de forma determinista, pues ante cada presión estructural se abren espacios de posibilidad para la acción y la transformación de la realidad.

El trabajador transportista es un agente social condicionado más no determinado por las estructuras económicas, políticas, culturales, organizacionales y espaciales. Como aquí indicamos, son diversas las estructuras que acotan y presionan al trabajador, y a su vez el trabajador interpreta estas estructuras sociales y las asume de diferente manera, muchas veces intenta negociar el poder que busca oprimirlo en el trabajo, sin embargo, siempre se resiste al control total pero a su vez acepta el dominio desde el campo de lo moral y como resignación.

El trabajador transportista es agente, es decir, dotado de voluntad y construido socialmente por el trabajo y por diversos ámbitos sociales como la familia, lo urbano, la organización, etc. que construyen infinitas relaciones y vínculos sociales que fortalecen su identidad.

La primera indicación a su identidad social, es que ésta no se construye en solitario, sino en el estar, en el hacer y en el interactuar. El trabajador transportista en este caso tiene un anclaje subjetivo con el espacio social de la ruta y empresa, pues además de gozar de cierto reconocimiento social por los usuarios de la ruta²⁹. La mayoría de los trabajadores lleva alrededor de diez años y más trabajando en la ruta, ya sea de manera constante desde su origen o de forma latente, inclusive han integrado a su trabajo a nuevas generaciones más jóvenes como hijos, familiares y amigos. Estos trabajadores han construido relaciones sociales más horizontales con sus patrones, donde el poder en la ruta se ha configurado como paternalista. Sin embargo, estas relaciones que articulan la identidad se han debilitado en la transición del esquema hombre-camión hacia el esquema empresarial. A continuación, identificamos a la identidad laboral espectro entre la libertad y la determinación, para luego interpretarla en términos de asignación y autoderminación para finalmente conceptualizarla.

La identidad laboral del trabajador transportista: una fluctuación estable orientada hacia la construcción de proyectos

El trabajador transportista es un agente que se construye socialmente en diversos mundos de la vida, no sólo en el trabajo, además de este, en la ciudad, en el barrio, en el mundo social del tiempo libre, el ocio, en la organización de la ruta (ahora empresa) y en la familia. Es por ello que las organizaciones de los transportistas se componen de familiares, amigos, amistades, etc. con distintos vínculos con lo barrial, la clase social, e inclusive con elementos propios de la religión o el culto, el partido político u otra organización. El trabajador transportista

²⁹ No deja de estar presente el estigma generalizado, sin embargo, los vínculos que se generan entre trabajadores y usuarios en este caso es más intenso que en otras rutas. Este se debe en parte al tránsito local de los usuarios, el número de trabajadores, los años de servicio de la ruta, la permanencia del servicio y el espacio poco competitivo con otras rutas de transporte y modalidades.

es un sujeto imbricado en un amplio entramado de relaciones sociales que implican estructuras, vínculos, subjetividades y diversos códigos culturales.

Como trabajador chofer es un sujeto social condicionado por las estructuras del mundo del trabajo (el proceso de trabajo, el mercado, las relaciones laborales y su espacio de trabajo), por las estructuras organizacionales, culturales y por propio espacio urbano significativo. Estructuras que hemos analizado en apartados anteriores atendiendo el impacto que éstos tienen en la subjetividad del trabajador. Así, el trabajador chofer no es un sujeto social plenamente libre, sino condicionado socialmente, tampoco determinado por las diversas estructuras. Es un sujeto social que responde voluntariamente hacia las estructuras y condicionamientos que buscan controlarlo en su trabajo.

Por lo anterior, interpretamos al trabajador chofer no determinado, sino condicionado por las estructuras mencionadas mediando subjetivamente la presión estructural. Su subjetividad ha construido significados entorno a la libertad en el trabajo. Sin embargo, siguiendo el estudio de Martínez (2015), este trabajador chofer considera que tiene un amplio margen de libertad en su trabajo, como microbusero chafirete, goza de libertad espacial para dedicarse el tiempo que él considera necesario para sacar su cuenta y ganar un excedente.³⁰ Sin embargo, el trabajador microbusero está fuertemente controlado tanto subjetiva como objetivamente. Por una parte se presiona y controla a sí mismo laborando jornadas de más de doce horas, y por otro lado está controlado por el dueño de la unidad, concesionario, mandos medios, liderazgos y por el propio usuario. De acuerdo con Martínez (ibid), este control se basa de acuerdo al estudio de caso que aborda, en una aceptación forzada por parte del trabajador, que no puede

³⁰El trabajador microbusero se identifica como libre ya que declara que puede controlar su ingreso diario (cobrar en la mano), pagar su cuenta, negociar con el dueño, trabajar más si así lo requiere, interactuar desde su espacio de trabajo con diverso actores sociales como familiares, amigos, etc. Ahora como operador en un ámbito más estructurado, esta supuesta libertad que él decía tener, la ha perdido, ya que este trabajador sigue una jornada laboral específica, no controla el dinero diariamente (pues le depositan quincenalmente), se ve obligado a ahorrar y planear sus gastos, y posiblemente el elemento más importante: el empalme de otros ámbitos sociales como el ocio, la familia, el descanso desde el lugar de trabajo (su unidad) han desaparecido, pues sólo el trabajador se dedica a la conducción.

encontrar tan fácilmente otra ocupación debido a que siempre ha sido un trabajador informal y descalificado. Otra forma del control es el simbólico que los concesionarios tienen con sus trabajadores, basándose en un imaginario de un gremio inexistente, los concesionarios presionan a los trabajadores fomentando el imaginario de que para ser un auténtico transportista se debe sufrir bastante, vivir la pobreza y que sólo a través del trabajo incansable, un chofer puede hacerse de sus propias unidades, volverse concesionario y líder de ruta. Así, existe la idea de que para ser un chofer se debe trabajar incansablemente y aguantar las condiciones precarias del trabajo de microbusero.

Para el caso de la Ruta 86, los trabajadores microbuseros como se ha indicado en otros apartados, laboraban en una organización con relaciones de poder más horizontales, ya que éstas se articulaban con base en relaciones familiares y de amistad de años atrás. Como choferes de microbuses, los trabajadores mencionan que su ocupación era más libre a comparación de ahora como operadores³¹. Básicamente su testimonio está anclado en la experiencia de la aventura espacial, es decir, la sensación de controlar libremente el trabajo debido a la experiencia de una actividad que se lleva a cabo en espacios abiertos, sin embargo, tiene como se ha mencionado, otras estructuras de control como el espacio urbano y mediaciones construidas en la interacción constante cara a cara con los usuarios, trabajadores de la ruta, actores urbanos y el control que el trabajador ejerce sobre sí mismo presionado por la necesidad económica.

Así, el trabajador chofer convertido en operador considera que ha perdido libertad en su trabajo, ya que la latencia de la aventura espacial del microbusero chafirete continúa pero ya no puede ejercerse en un ámbito laboral más estructurado (empresa), por lo que la experiencia de lo urbano es más delimitada.

³¹ Similar a los casos de otras organizaciones, pero con relaciones sociales más horizontales y con un liderazgo más moderado.

De acuerdo a los testimonios de los trabajadores, la Ruta 86 siempre fue una organización sin problemas graves a lo interno, ni a lo externo como confrontación hacia otras rutas. Esto es debido en parte al diseño del ramal, ya que siempre brindó gran beneficio económico a los choferes pues su trayecto siempre presentó una alta movilidad de usuarios. Además de esto, una característica importante es la ausencia de competencia directa con otras modalidades, sino por el contrario, el ramal conectó importantes puntos de interés de la zona oriente con el poniente de la ciudad. Estos fueron importantes elementos que sirvieron como insumo para la construcción de una territorialidad no competitiva en la misma ruta, pues de acuerdo a testimonios, el ramal "daba para todos, para eso y para más", tanto para líderes, dueños, concesionarios y choferes. Retomando la interpretación de Martínez (ibid.) consideramos que el principal elemento que sostuvo la rentabilidad del ramal fue aparte del diseño de la ruta con un territorio de baja competencia, el esquema de trabajo informal y de precariedad en que se basó el servicio, y el liderazgo de la ruta paternalista.

Por otra parte, como en otras organizaciones, la migración del esquema informal al esquema empresarial no deja de tener contradicciones entre la realidad y el proyecto de formalización de la ocupación. Es decir, el proyecto de formalizar la ocupación del trabajador transportista en el esquema empresarial consiste entre otros aspectos, formalizar la relación laboral que implica jornada de trabajo de ocho horas, prestaciones de ley, seguridad social y procesos de trabajo más claros para el trabajador donde la competencia interna en la ruta (conocida como guerra del centavo) desaparecería. El trabajador microbusero convertido en operador, es decir, formalizado en su relación laboral, considera que su nueva ocupación le ha quitado libertad en el trabajo como cuando era microbusero. Esta es una contradicción importante ya que la modernización y formalización del empleo lo que debiera traer consigo es la delimitación precisa de las actividades en el trabajo, la jornada laboral reconocida por ley, prestaciones, etc., es decir, la formalización debería traer mayores aspectos positivos y seguridad para los trabajadores.

En este caso, los trabajadores al migrar a este nuevo esquema consideran que la libertad en el trabajo ha sido reducida, debido a la privación de la experiencia de la aventura espacial como se ha mencionado, y a los aspectos del control cotidiano son:

- 1) El manejo "en mano" del dinero como capacidad de libertad en el trabajo: ahora los trabajadores no tienen contacto con el dinero, sólo se dedican a la operación ya que no cobran en mano como antes lo hacían siendo choferes. Decidir con dinero en mano significó para los choferes el acotamiento de su libertad.
- 2) Cierta libertad de decidir trabajar o salir temprano en el trabajo: existía la posibilidad de dejar de trabajar un día o doblar turno cuando se laboraba como chofer, con la idea de que "mientras más se trabaja más se gana". Ahora como operadores, obligadamente deben laborar ocho horas y si se les solicita, deben trabajar más horas extra que son remuneradas. Para los operadores tal cambio en la jornada de trabajo ha significado trabajar más con una remuneración menos a cuando eran choferes.
- 3) La dificultad de trasladarse del hogar a lugar de encierro: los operadores consideran más difícil el traslado de sus hogares en el inicio y término de la jornada laboral en el esquema empresarial a comparación del hombre camión. La jornada si bien comenzaba también en la madrugada, ahora los trabajadores deben ir directamente al lugar de encierro y luego dirigirse a la base; cuando termina su jornada deben igualmente ir a base a dejar su unidad y luego desplazarse a su hogar. Así, para los trabajadores esto ha significado más esfuerzo, ya que como choferes podían negociar con los dueños de las unidades un lugar intermedio o cercano (incluso en la misma casa del chofer) en donde dejar la unidad y poder ir a base. Si se era dueño de la unidad las unidades se guardaban en el mismo hogar o en la calle, las unidades ahora forzosamente deben resguardarse en un lugar de encierro para su inspección, mantenimiento y resguardo.

Retomando lo anterior, consideramos que el significado de libertad de los trabajadores se ha resignificado más hacia al re-condicionamiento, ya que las empresas están en un reajuste organizacional y productivo donde los esquemas de trabajo tienen aún prácticas muy similares al esquema de hombre-camión en un esquema empresarial. Esto es lo que Martínez (ibid.) identifica como una modernización inconclusa en el transporte público. Por este imbricado de relaciones tradicionales y nuevas, se configuran nuevas problemáticas en el servicio del transporte como: las jornadas de trabajo no pueden cumplirse cabalmente, problemas en la retribución del salario por horas efectivamente trabajadas, prácticas de castigo similares a cuando existía la ruta, códigos similares a la cultura laboral del esquema hombre-camión, entre otras. Así, el esquema organizacional y laboral es un híbrido que aún no termina de formalizarse y objetivarse socialmente para todos sus integrantes, ya que se encuentra en un proceso de consolidación y adaptación buscando salvar las contradicciones ancladas desde el esquema hombre-camión.

Por último, este punto es necesario aclarar el papel del liderazgo de la Ruta 86 ahora empresa SAUSA. Como se ha mencionado recuperando los testimonios de los entrevistados, la Ruta 86 ha sido una organización caracterizada por relaciones políticas más horizontales que otros casos documentados. Su liderazgo se ha caracterizado como paternalista, donde los líderes y concesionarios han construido relaciones laborales basadas en una legitimidad reconocida por sus integrantes con base en un buen manejo de los recursos de la ruta, querellas menores en la disputa del poder de los liderazgos y mayor negociación con los trabajadores de la ruta. Esto no quiere decir que la relación laboral sea plenamente horizontal (ya que no desaparece la explotación del concesionario sobre el chofer en la relación informal), sin embargo, sí hay mayor acuerdo entre sus integrantes, fuerte representatividad y legitimidad del liderazgo en la organización. Ahora como empresa la representatividad y la legitimidad se ha reconfigurado. Los trabajadores al percibir que ha cambiado sus condiciones de

trabajo y sobre todo, notar que la modernización empresarial no ha impactado de manera más contundente su forma de trabajo y sobre todo en su ingreso, los trabajadores estabilizan su identidad con el trabajo y la organización como proyecto hacia el futuro (mejora de sus condiciones laborales y estabilidad para la empresa), confianza en los liderazgos de la ruta y el vínculo subjetivo con el saber-hacer del trabajo ahora como operador.

Por lo anterior, identificamos al trabajador transportista con una identidad condicionada más no determinada a las diversas estructuras tanto del trabajo, organizacionales, espaciales y culturales. Resumimos las principales relaciones sociales en términos de la relación social libertad-determinación y más en concreto control-resistencia (mundo laboral) para indicar por último, la configuración de identitaria del trabajador operador. Las principales relaciones son:

- Una relación laboral formal que ha migrado de un esquema informal llamado hombre-camión. Sus condiciones son formales pero tienen elementos de vulnerabilidad como desgaste en el trabajo, jornadas de más de ocho horas, aceptación forzada de las condiciones del trabajo y condicionada por la presión del mercado de trabajo, características sociodemográficas del trabajador (edad), ausencia de experiencia en trabajos formales previos, falta de capacitación y profesionalización de la ocupación.
- La relación social de las jerarquías de la empresa aunque han cambiado y formalizado, son similares al esquema hombre-camión (relaciones de poder de los concesionarios ahora socios).
- Control y resistencia en el trabajo de los operadores:
 - o El trabajador siente que ha perdido el control de su herramienta de trabajo (la unidad), se siente más controlado por el horario de la jornada laboral, los mecanismos de control como el GPS, grabaciones al interior de las unidades.

- El chofer ahora como operador se percibe más controlado. La resistencia en su trabajo como chofer eran el acoso moral al usuario, cierta libertad imaginaria de manejar su tiempo de trabajo, interacción constante con otros choferes, empalme de otras actividades desde el lugar de trabajo (descanso, ocio, erotismo), trabajar más para sí mismo, negociar con el dueño de la unidad y concesionarios. La resistencia del operador ahora se reduce a interacciones breves con mandos medios, quejas con Recursos Humanos; existe poca interacción entre los compañeros de trabajo.
- El espacio urbano lo sigue controlado, pues sigue trabajado básicamente el trazado del mismo ramal cuando era Ruta 86. Las paradas establecidas no se respetan en distintitos tramos, pues el servicio sigue operando con base en la costumbre por parte de usuarios y transportistas como los ascensos y descensos de la unidad.

4.4 La identidad laboral del trabajador transportista: configuración conceptual

La identidad social laboral de los trabajadores transportistas choferes que han migrado al esquema empresarial en el caso de la Ruta 86, construyen una *identidad laboral estable con fluctuaciones* que provienen principalmente de la *incertidumbre empresarial* (posible desaparición de la empresa) y el *riesgo* de perder su empleo. La identidad es una configuración que se estabiliza entre el juego de los extremos de la asignación y la autoderminación (sin cumplirse ninguno de los dos), es decir, es un entramado subjetivo que logra estabilizarse como identidad entre estos dos extremos (ya que existe reconocimiento, pertenencia, permanencia y vinculación) con la actividad del trabajo y con los sujetos sociales del propio ámbito. Existen vínculos intensos con la organización, compañeros de trabajo, el quehacer cotidiano de la actividad, reconocimiento social, experiencia espacial y proyectos de futuro. Por ello argumentamos que la

identidad con el trabajo se concreta, pero se articula desde varias dimensiones, ámbitos y vínculos desde el trabajo.

Por tanto, la identidad no es asignada y autoderminada, no es completamente libre ni completamente impuesta, sino es producto de una agencia de un actor laboral libre y con voluntad, pero no doblegado por las distintas estructuras económicas, políticas o culturales. Por ejemplo, el estigma no lo controla, sino lo resignifica, donde el trabajador tiene sus formas subjetivas de responder a su control en forma de acoso moral, desentendimiento o desapego al maltrato diario por parte de los usuarios; o bien por el contrario, el estigma lo resignifica como un trabajador responsable y bueno, e interpreta a los usuarios como sujetos moralmente injustos, desatentos, groseros e inhumanos.

Así, considerando los insumos teóricos de la identidad social, los resultados de investigaciones empíricas previas y la construcción de los datos obtenidos en este trabajo, identificamos a la identidad laboral de los transportistas como:

Un trabajador *en transición* producto de una *modernización inconclusa*, un *operador simulado e híbrido, no profesionalizado* que trabaja en esquemas de trabajo con relaciones sociales cotidianas similares al esquema *hombre-camión*. Su trabajo es un *hibridación entre la tradición de un oficio de transportista y una modernización que aún no se concreta* como un empleo profesionalizado como operador, por ello en el trabajo se simula ser algo que no es plenamente, la asignación externa es como operador pero la autoasignación (con base en el trabajo diario) se articula desde la experiencia cotidiana del ser chofer. Es *el trabajador formal aún precarizado*, que construye sus planes futuros con base en el trabajo, con un proyecto personal un tanto *obligado moralmente* a corresponder agradecidamente a la empresa y *resignado*, pero con *esperanza* de que la empresa donde el labora se fortalezca y consolide. Sin embargo, su fuente subjetiva se fundamenta en el gusto del saber-hacer del trabajo transportista.

Es el trabajador territorializado en su espacio urbano que goza del reconocimiento de social de usuarios, en un ramal de baja competencia con otros esquemas de transporte. Sus relaciones a lo interno con la organización se basan en un reconocimiento del un liderazgo paternalista y no vertical que ha construido legitimidad y representación para sus integrantes desde hace más de 15 años.

Su identidad por tanto, es una estabilidad subjetiva que se configura en la experiencia cotidiana del trabajo con un anclaje social, organizacional y territorializado concreto, que se vuelve central en su vida. El elemento principal que hace que su identidad fluctúe, es una cierta inseguridad sobre el futuro de la empresa y su consolidación. Tal inseguridad no crea plena incertidumbre, ya que hay proyecto de futuro y la creencia en el buen desempeño del liderazgo de la ruta, por lo que decide aguantar condiciones laborales que no está completamente de acuerdo en virtud de que en mediano plazo la condición económica de la empresa mejorará.

CONCLUSIONES

Hemos mencionado a lo largo del presente trabajo diversos vínculos sociales y relaciones entre diversas estructuras, subjetivas y acción que explican configurativamente la identidad laboral del operador de carriles concesionados. Estas configuraciones muestran entonces que la identidad no se funda solamente en la subjetividad, sino que en la relación entre está, las estructuras y las interacciones entre los sujetos. Es decir, la subjetividad de los trabajadores operadores permite que se resignifiquen las interacciones sociales en nuevas relaciones subjetivas de manera tal, que a través de ella se construya la identidad. En ese sentido, para considerar como se construye la identidad laboral y las particularidades según las relaciones con el medio de producción y la modalidad de la prestación de servicio, se encontraron códigos comunes de la cultura que dan como resultado una configuración identitaria.

No obstante, nuestros sujetos son trabajadores de lo urbano, de la calle que construyen elementos subjetivos y objetivos que provienen del esquema-hombre camión. Por ello, aun cuando la empresa en donde laboran se empeña en definir los modos y los tiempos de cómo se presta el servicio bajo el proyecto de reestructuración y modernización del transporte, donde se proponen horarios definidos de trabajo, con programaciones reguladas que respeten su jornada laboral, con prestaciones de ley, con procedimientos de trabajos definidos y establecidos que promueven la dignificación de la ocupación, en la realidad se siguen articulando relaciones del hombre-camión para la prestación del servicio. De ese modo, la experiencia de las nuevas condiciones de trabajo de los operadores de transporte público de carriles concesionados que migraron del esquema concesionado de microbuses al esquema empresarial, aun son sujetos laborales que experimentan la precariedad, incluso una mayor presión mediante distintos mecanismos de control que van más allá del puro control del proceso de trabajo que implica su ocupación, desde el punto de vista subjetivo que nos han aportado estos trabajadores, el ejercicio de la ocupación permite la conformación

de la significación del trabajo como un actividad en la cual se debe de trabajar incansablemente para garantizar una fuente de ingresos estable y per sedero para garantizar la reproducción propia y de la familia. Dicho en otros términos, la manera en que resaltamos un mecanismo de control en estos sujetos laborales está en la imaginación que se crean de poder controlar las distintas mediaciones que regulan su trabajo, con la esperanza de que la empresa donde el labora le fortalezca, le consolide y le genere ingresos económicos satisfactorios conforme al empeño y tiempo que le dedique que a su actividad. Es aquí, donde el *saber hacer* espera su recompensa.

Si bien, identificados al operador con una identidad condicionada más no determinada, la construcción de su ocupación y las relaciones que establecen en su ejecución nos han llevado a una significación particular de su identidad laboral como: un *operador simulado e híbrido, no profesionalizado* que trabaja en esquemas de trabajo con relaciones sociales cotidianas similares al esquema *hombre-camión* con fundamentos en el gusto del saber-hacer del trabajo transportista.

Para los transportistas, el trabajo como el ejercicio central de la vida que articula distintos ámbitos sociales, nuestros entrevistados revelaron tener proyectos a fututo con la intención de que, la aprehensión de información relacionada con la conducción y el manejo de la información en cuestiones de mecánica de unidades sea posible efectuarlo con otro tipo de transporte. Lo cual resulta interesante ya que a través de su idea a futuro se siguen generando atribuciones simbólicas como elementos indentitatorios de ser chofer.

El entorno físico que es la calle donde se llevan a cabo las prácticas sociales de estos trabajadores, de acuerdo a la investigación realizada, la ruta a la que pertenece la empresa SAUSA. Es, una ruta que entró al proceso de modernización ya tarde, ya que no fue incluido en el diseño de la Línea 2 de Metrobús, por tanto su modernización y la renovación de las unidades es reciente.

Además, según los testimonios, esta ruta antes de su transformación al esquema empresarial era reconocida socialmente tanto de los propios integrantes como los usuarios que se caracterizaba por tener poca competencia y a comparación de otras rutas se caracterizaba también por mejor diseño de vialidad, lo que se le acredita (hasta la fecha) como una buena opción para viajar. Además, esta organización empresarial como ruta también gozaba de un reconocimiento social por parte de otras rutas aledañas por gozar de una buena organización al interior.

De las evidencias anteriores, podemos decir que las rutas más competidas siempre tienen más problemas a lo interno y a lo externo problemas de legitimidad en su liderazgo e identidades sociales laborales menos estables y más fluctuantes con el trabajo, la organización y el espacio.

Por último, esta tesis busca despertar la reflexión y comprensión sociológica sobre las configuraciones intentaría particulares del complejo sistema del transporte público de la Ciudad de México. Por otro lado, busca despertar el interés de las autoridades gubernamentales en innovar y actualizar los programas en materia de transporte con el objetivo de mejorar la movilidad de los habitantes de este espacio singular, la Ciudad de México.

BIBLIOGRAFÍA

Aguilar, J. (2000). Las culturas del volentante en la ciudad de México aproximación etnografica a los choferes del transporte público. *estudio sobre las culturas contemporaneas, vol. VI, num 12.* , 85-110.

Archer, S. Margaret (1997) *Cultura y teoría social*, Buenos Aires: Ediciones Nueva Visión.

Bacelis, Sandra (2015) Antecedentes de la Gestión y la Planeación de la Movilidad en la Ciudad de México, 1988-2006 en *Metrópolis y movilidad: la movilidad y el transporte urbano en la Ciudad de México en los últimos años*, México: UAM-X, UACM, CENFES A.C.

Bauman, Z. (2009). *El arte de la vida*. De la vida como obra de arte. Paidós.

Bauman, Z. (2001). *En busca de la política*. Buenos Aires: Fondo de cultura Económica.

Bauman, Z. (2008). *Múltiples culturas, una sola Humanidad*. Buenos Aires/ Madrid: Katz Barpal.

Castillo, J. y Prieto, C. (1900) "El problema social de las condiciones de trabajo" en *Condiciones de trabajo. Un Enfoque Renovador de la Sociología del Trabajo*, España: siglo XXI.

Corrat, B. (1982). *El taller y el cronometro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*. Siglo XXI.

Cuellar, V. A (2002). *La cara oculta de la Ruta 100: La construcción subjetiva de la democracia, la representatividad y la legitimidad*. México DF: Centro Americano para la solidaridad Sindical (AFL-CIO), UAM, IET, Plaza y Valdez.

De la Garza, Enrique y J.C. Neffa (compiladores) (2001) *El Futuro del Trabajo, el Trabajo del Futuro*. (Buenos Aires: CLACSO).

De la Garza, E. (2001) *La formalización socioeconómica Neoliberal*. México: Plaza y Valdés.

De la Garza, E. (2007). *Hacia un concepto amplio de trabajo, de control, de regulación y construcción social de la ocupación: los "otros trabajos"*. México: Anthopos/Universidad Autónoma Metropolitana.

De la Garza, E. (Coord.) (2011) *Trabajo no clásico, organización y acción colectiva*, Tomo II. México: Plaza y Valdés.

Doeringer, Peter y Piore, Michael J., (1985) "*Mercados Internos de Trabajo y Análisis Laboral*", Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

Donati, P. Paolo (2006) *Repensar la Sociedad*, Eiusa, Ediciones internacionales universitarias, España.

Dubar, C. (1991). *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*. París: Armand Colin.

Dubar, C. (2002). *La crisis de las identidades. La interpretación de una mutación*. Barcelona España: Ballatera.

Gimenez, Gilberto (2012) "Introducción al estudio de las identidades urbanas" en *Subjetividad y Ciudad*, Ana Helena Treviño Carrillo (Coord.), UACM: México.

Guiddens, A. (1993). *Modernidad e Identidad del yo*. Barcelona, Península.

Heller Agnes. *Teoría de los sentimientos*. Filosofía y Cultura Contemporánea. Primera Edición 1999. Ediciones Coyoacán SA de CV. México.

köhler, H., & Martin, A. (2012). *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Madrid (España): Delta publicaciones.

Ludger, P. (2000). "Teoría sociológica del mercado de trabajo". En E. d. (coord.), *Tratado Latinoamericano de sociología del trabajo* (págs. 511-539). México: El colegio de México, FLACSO, UAM, FCE.

Legorreta Jorge (1989), *transporte y contaminación en la Ciudad de México*, México: centro de Eco desarrollo Lezama, José Luis (2005) *Teoría social, espacio y ciudad*, México: El Colegio de México.

Malacara Macedo, A. R., Zamora Osorio, J., & Gabriel de Paz, Y. L. (2005). "*Prácticas sociales en la relaciones laborales de conductores de microbus en el D.F- Estudio de caso: Ruta 1*". En *Tesina, que para obtener el grado de licenciatura*. Iztapalpa, Ciudad de México: UAM-I.

Martínez Trejo Carlos Clemente (2010). *Significado de trabajo, identidad y acción colectiva en conductores de transporte Metrobus*. Universidad Autónoma Metropolitana (UAM-I); Departamento de Ciencias Sociales y Humanidades/ maestría en Estudios Sociales. México: Universidad Autónoma Metropolitana (UAMI-I)

_____ (2010), "El trabajo en la transición del microbús al metrobús: Identidad y Movimiento Social" en Enrique de la Garza (coord.) *Trabajo no clásico, organización y acción colectiva*, Tomo II, México: Plaza y Valdes, UAM-I.

_____ (2015). *Subjetividad y proceso de trabajo: la construcción de la identidad laboral en el caso de los transportistas de la Ciudad de México*. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales/ Doctorado en investigación en Ciencias Sociales con mención en Sociología. México: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.

Marx Karl, *El Capital*, Fondo de Cultura Económica.

Mead, G. Hebert (1972) *Espíritu, persona y sociedad: desde un punto de vista del conductismo social*, Buenos Aires: Paidós.

Meixide, Alberto. (comp.) *El Mercado de Trabajo y la estructura salarial*. Ministerio de trabajo y Seguridad Social, Madrid, España, 1988, p. 345.

Nava E. y Jaime Ramírez, (2008), "El funcionamiento el sector transporte y las posibilidades de negociación", en *Construir ciudad: un análisis multidimensional para los corredores de transporte en la Ciudad de México*, Clara Eugenia Salazar y José Luis Lezama (Coords.) México: El Colegio de México.

Navarro Benítez, Bernardo, "Y el transporte urbano ¿cómo pagarlo?" En Aguilera, Manuel, et. al., *Las ciudades mexicanas en la última década del S. XX*, Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM, Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco, México, 1989.

_____ (2004), *Los taxis de la Ciudad de México*, México, Universidad Autónoma Metropolitana.

_____ (2004); " La obra vial del gobierno de López Obrador: ¿Una integración Urbana de la Metrópoli?, *Revista diseño y sociedad*, otoño.

_____ (2015) "El contexto de la Movilidad en la Ciudad de México 2009-2012", en *Metrópolis y movilidad: La movilidad y el transporte urbano en la Ciudad de México en los últimos años*, México: UAM-X, UACM, CENFES A.C.

Neffa, Julio C. (2001) (coord.) *Telegestión: sus implicancias sobre la salud de los trabajadores, trabajo y sociedad*, Buenos Aires : CEIL-PIETTE, FOEESITRAL.

Pogliagi, Leticia (2011) "La problemática del trabajo, la identidad y la acción colectiva en los taxistas de la Ciudad de México" en Enrique de la Garza (coord.) *Trabajo no clásico, organización y acción colectiva*, Tomo II, México: Plaza y Valdes, UAM-I.

Ritzer, G. (2002). *Teoría sociológica clásica* . México: McGraw-Hill.

Salazar, León C. (2011). "El problema de la identidad y la acción colectiva en los microbuseros" en: de la Garza, Enrique. *Trabajo no clásico, organización y acción*

colectiva (PRIMERA MAYO ed., Vol. I, pág. 329). México DF: Casa Abierta al tiempo UAM-I, Plaza y Valdés editores.

Schutz, A., & Luckman, T. (1977). *Las estructuras del mundo de la vida*. Argentina: Amorrortu Editores.

Sennett, Richard. (1998). *La corrosión del carácter, las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.

_____ (1988). *La cultura del nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.

Tamayo Sergio y Kathrin Wilder (coordinadores), (2005) *Identidades Urbanas*, UAM-A: México.

Valencia M. Maritza (2013). " *Empresas y empresarios en el sistema público colectivo masivo METROBÚS de la ciudad de México*". México, Distrito Federal: Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.

Fuentes electrónicas consultadas:

De la Garza, E y L. Gayosso (2012). Organizaciones de trabajadores informales en la ciudad de México: Corporativismo e informalidad, S/F

<http://relats.org/documentos/ECONDelaGarza2.pdf> [08/10/2016]

GLOSARIO

Base de servicio: Espacio físico autorizado a los prestadores de servicio público de transporte de pasajeros y de carga, para el ascenso, descenso y transferencia de los usuarios. (Ley de Transporte del Distrito Federal, Artículo 2).

Conductor: Toda persona que maneja un vehículo en todas sus modalidades. (Ídem)

Concesión: Es un acto jurídico-administrativo por virtud de cual la administración pública también otorga a particulares el derecho por determinado tiempo para explotar un bien, propiedad del estado o para explotar un servicio público. (Asamblea Legislativa del Distrito Federal II legislatura, 2002).

Concesionario: Persona física o moral que al amparo de una concesión otorgada por la Secretaria de Transporte y Vialidad, realiza la prestación del servicio público local de transporte de pasajeros y/o de carga mediante la utilización. (Ídem).

Itinerario o Ruta: Recorrido o trayecto que realizan las unidades de transporte público de pasajeros. (Ídem)

Operador: Persona que conducen vehículos y equipos afectos al servicio público de transporte (Reglamento del transporte Publico y Servicios Conexos del Estado de México, 2007).

Permisionario: Persona física o moral que al amparo de un permiso otorgado por la Secretaria de Transporte o Vialidad, realiza la prestación de servicio privado, mercantil o particular de transporte de carga o de pasajeros. (Asamblea Legislativa del Distrito Federal II legislatura, 2002).

Permiso: Acto administrativo por virtud de la cual, la Secretaria de Transporte y Vialidad, confiere a una persona física o moral la prestación del servicio privado o mercantil. (Ídem)

Tarifa: Cuota que pagan los u usuarios del transporte público. (Ídem)

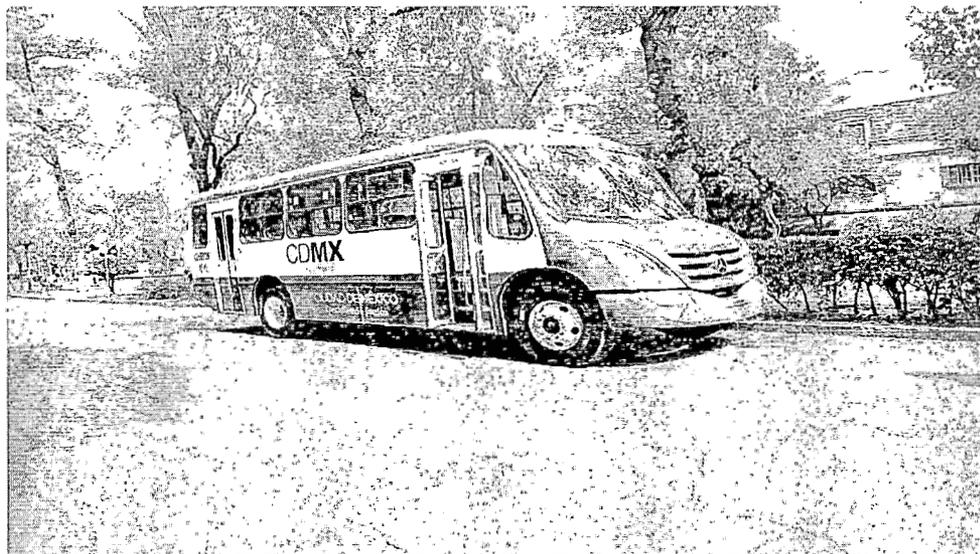
Transporte público: También denominado transporte de masas, es el servicio de transporte urbano al que se accede mediante el pago de una tarifa fijada y que se lleva a cabo con servicios regulares establecidos en rutas señaladas, horarios establecidos y parada específicas (Secretaria del Transporte del Gobierno del Estado de México, 2007)

Usuario: Persona física o moral que hace uso del servicio público de transporte de pasajeros. (Ídem).

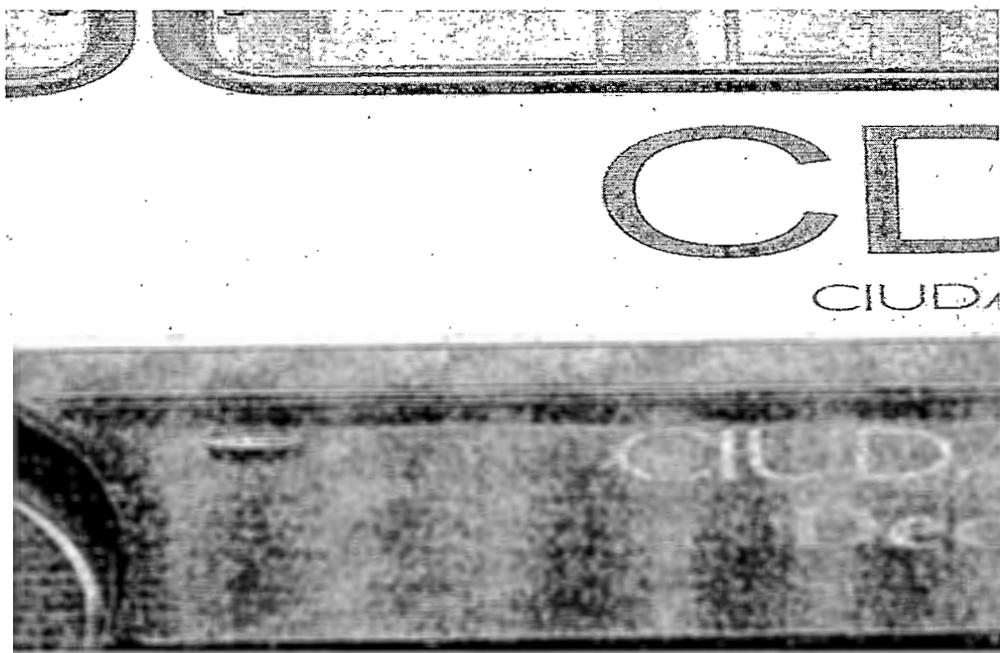
Unidad: Se le denomina así, al vehículo que transporta pasajeros (Ídem).

Vialidad: Conjunto integrado de vías de uso común que conforman la traza urbana de la ciudad, cuya función es facilitar el tránsito eficiente. ((Asamblea Legislativa del Distrito Federal II legislatura, 2002).

ANEXO. FOTOGRAFÍAS CAPTURADA DURANTE EL TRABAJO DE CAMPO



Fotografía 1. Unidad de transporte de la empresa SAUSA.



Fotografía 2. Mensaje en la unidad: "Pinche empresa marrana"