



**FACULTAD LATINOAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES  
SEDE ACADÉMICA MÉXICO  
Doctorado en Investigación en Ciencias Sociales  
(Mención en Sociología)  
IX (novena) promoción  
(2012-2015)**

**Subjetividad y proceso de trabajo:  
La construcción de la identidad laboral en el caso de los transportistas  
de la Ciudad de México.**

Tesis que para obtener el grado de  
Doctor en Investigación en Ciencias Sociales con mención en Sociología

Por: **Carlos Clemente Martínez Trejo**

Directora de tesis:  
Ligia Tavera Fenollosa

Lectores:  
Dr. Enrique Modesto De la Garza Toledo  
Dr. Saúl Horacio Moreno Andrade

Seminario: Actores y procesos contenciosos en las sociedades latinoamericanas  
contemporáneas

Línea de investigación: Sociedad civil, diversidad y multiculturalismo en América Latina y el  
Caribe

México, D.F. septiembre de 2015.

Este posgrado fue cursado gracias al apoyo del  
Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT)

## **RESUMEN**

La presente investigación está centrada en abordar de manera comparativa, la construcción de la identidad laboral de los trabajadores del transporte público de la Ciudad de México. Analizando tres esquemas distintos de transporte se busca comprender las identidades laborales concretas de los transportistas, el proceso de trabajo del servicio de transporte y responder críticamente a las posturas sociológicas que proponen la fragmentación de las identidades ancladas en el mundo del trabajo.

**Palabras clave:** identidad laboral, subjetividad, trabajo, transporte público.

## **ABSTRACT**

The present research is focused on addressing comparative way, the construction of the work identity of public transport workers in Mexico City. Analyzing three different transport schemes seeks to understand the specific labor identities of carriers, the working process of the transport service and respond critically to the sociological positions proposed fragmentation of identities in the world of work.

**Key words:** labor identity, subjectivity, work, public transport.

*A la memoria de mi madre,  
Por enseñarme el significado de la vida buena.*

*A mi padre,  
Por enseñarme el verdadero significado del trabajo.*

## INDICE GENERAL

AGRADECIMIENTOS .....	vii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO 1. APARTADO TEÓRICO-METODOLÓGICO .....	7
1.1. Una aproximación al concepto de identidad en la teoría social clásica .....	7
1.2. Perspectiva teórica en que se basa el estudio .....	25
1.3. El debate de la identidad en la postmodernidad.....	29
1.4. Propuesta configurativa sobre la identidad en que se basa este estudio .....	36
1.5. El trabajo y el espacio: un insumo para comprender las relaciones sociales y la identidad .....	42
1.6. Las teorías clásicas sobre el proceso de trabajo .....	48
1.7. Perspectiva metodológica en que se basa el estudio .....	60
CAPÍTULO 2. CIUDAD, TRANSPORTE Y TRABAJO .....	73
2.1. Breve historia del transporte en la Ciudad de México.....	74
2.2. Modalidades y movilidad actual del transporte público en la Ciudad de México .....	78
2.2.1. Servicio público de transporte concesionado (microbuses, autobuses y combis) ....	83
2.2.2. Las organizaciones de transportistas .....	86
2.2.3. El trabajo en las organizaciones del transporte.....	91
2.2.4. El sistema Bus Rapid Transit (METROBÚS) en la Ciudad de México .....	93
2.2.5. La lenta y difícil modernización de las organizaciones de transporte .....	104
CAPÍTULO 3. EL TRABAJO DEL TRANSPORTISTA EN PERIFÉRICO ORIENTE .....	108
3.1. Consideraciones iniciales .....	108
3.2. Tres modalidades de transporte en competencia .....	113
3.3. La localización del espacio urbano en conflicto.....	116
3.4. Destejiendo la relación social del trabajador hombre-camión en su transformación hacia operador .....	123
3.5. Historia, estructura organizacional y los actores del transporte .....	128
3.5.1. El origen de la competencia. Una historia en común de las organizaciones de transporte de Periférico Oriente.....	129
3.5.2. Hacia la comprensión del liderazgo del transportista: elementos de acercamiento para comprender su legitimidad y representatividad .....	134
3.5.3. La figura paternal y autoritaria del liderazgo.....	153
3.5.4. La fragmentación de la ruta y el origen de competencia desleal .....	162
3.5.5. La muerte de un líder, la disidencia traicionada y una nueva empresa .....	166

3.5.6. AMOPSA: la empresa de la disidencia .....	170
3.6 El cambio de las condiciones laborales y su impacto en la subjetividad del trabajador .....	175
3.6.1 Duración y uso del tiempo de trabajo del chofer transportista .....	176
3.6.2 Duración y uso del tiempo de trabajo del operador de unidad articulada.....	214
3.6.3 Duración y uso del tiempo de trabajo del operador de carriles concesionados: el caso de la empresa AMOPSA .....	242
3.7 Las identidades laborales de los transportistas: una configuración distinta de acuerdo al control y resistencia en el trabajo.....	268
3.7.1 El hombre-camión: el chofer microbusero y aventurero.....	269
3.7.2 El prestigioso operador ordenado de Metrobús .....	278
3.7.3 El operador simulado: el trabajador del esquema de carriles concesionados .....	283
CONCLUSIONES .....	286
BIBLIOGRAFÍA.....	290

## INDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Eje del control proceso de trabajo ampliado.....	67
Cuadro 2. Área Metropolitana de la Ciudad de México. Distribución Modal (Tramos de Viaje).....	83
Cuadro 3. Número de recorridos por delegación.....	85
Cuadro 4. Número total de unidades registradas por modelo año.....	86
Cuadro 5. Las cinco principales organizaciones con mayor número De unidades.....	87

## INDICE DE MAPAS

Mapa 1. Viajes totales por entidad.....	80
Mapa 2. Zona Metropolitana del Valle de México.....	110
Mapa 3. Delegaciones Iztacalco e Iztapalapa con su delimitación con municipios del Estado de México.....	110
Mapa 4. Avenida Periférico Oriente.....	117
Mapa 5. Esquemas de transporte en competencia en Periférico Oriente.....	118
Mapa 6. Sistema Metrobús.....	121
Mapa 7. Línea 2 del sistema Metrobús.....	122

## INDICE DE IMÁGENES

<b>Imagen 1.</b> Base de ruta 11 ramal Canal de San Juan-Metro Constitución de 1917, Iztacalco, D.F.....	132
<b>Imagen 2.</b> Estructura organizacional de la Ruta 11.....	149
<b>Imagen 3.</b> Trabajador de unidad articulada saludando a otro operador.....	222
<b>Imagen 4.</b> Chofer y cacharpos.....	273
<b>Imagen 5.</b> Interior de la unidad de microbús.....	274
<b>Imagen 6.</b> El encuentro erótico en el transporte.....	277
<b>Imagen 7.</b> Mientras la aventura del hombre-camión continúe.....	278
<b>Imagen 8.</b> Unidad de articulada de Metrobús.....	281
<b>Imagen 9.</b> Base de camiones de la empresa AMOPSA.....	284

## AGRADECIMIENTOS

Primeramente quiero agradecer a mi madre María de los Ángeles Trejo (†) y a mi padre Ernesto Martínez por educarme para la vida buena y fomentar en mí siempre el estudio de la ciencia. A ellos están dedicados todos mis logros presentes y futuros.

Agradezco a mi esposa Alejandría Denisse Pérez por su apoyo infinito y por haberme mostrado el verdadero significado del amor y del éxito.

Respecto a la academia, agradezco a la Dra. Ligia Tavera Fenollosa por su paciencia y sus oportunas orientaciones en la construcción del contenido y la redacción de la presente tesis. Estoy sumamente feliz de que haya aceptado ser mi asesora.

Agradezco al Dr. Enrique de la Garza Toledo por sus atenciones y orientaciones para que esta tesis se concretara. Sus importantes contribuciones a la teoría social y a los estudios laborales han influido de manera permanente en mi persona para bien y me ha motivado a construir nuevos de proyectos académicos.

Agradezco al Dr. Saúl Horacio Moreno por las muy puntuales observaciones y recomendaciones a esta tesis, su visión antropológica me hizo aterrizar los más abstractos planteamientos para comprender el trabajo cotidiano, agradezco sobre todo su sinceridad y amistad.

Agradezco a los compañeros de la IX promoción de Doctorado de la FLACSO y sobre todo a Katya Perez, Erick Galán, Carlos Arturo Martínez y Saúl Trejo por su amistad ya que nuestra sincera simpatía nos volvió amigos.

Agradezco enormemente al Lic. Salvador Arteaga y al Lic. Adán Ramirez por todas las atenciones que han tenido con su servidor permitiéndome ingresar a

la empresa AMOPSA, ya que sin su ayuda este estudio no hubiera sido posible. Estoy seguro que la empresa AMOPSA superará todos los retos por venir y se consolidará como una de las empresas más ejemplares del transporte público.

Agradezco al Sr. Juan Sánchez Armas (†) por abrirme las puertas de la empresa SAJISA y de la organización ruta 11 para permitirme conocer el mundo laboral de los transportistas.

Por último y de manera especial, agradezco a todos los trabajadores de transporte público que han contribuido con sus testimonios a la redacción de esta tesis. Agradezco su sinceridad y su tiempo que amablemente me brindaron para compartir sus experiencias. Esta tesis también está dedicada a ellos.

Espero que las experiencias vertidas en esta tesis puedan contribuir para conocer de manera más cercana el mundo laboral de los trabajadores de transporte público.

## INTRODUCCIÓN

*“México, gran ciudad como tantas del mundo, es teatro de las más variadas y desconcertantes sucesos que no son sino las pulsaciones de su diario vivir. Millones de mujeres y hombres trenzan, hora tras hora, sus historias fugaces y sencillas. Sus actos y palabras encaminan siempre a la realización de un sueño, de un deseo... de una ilusión. Unidas todas ellas forman el colosal enjambre de la vida citadina.*

*Enfocamos nuestra atención en un rincón de nuestra gran ciudad. Y así, esta película ha de ser una anécdota más de la vida del sector laborioso y humilde que forma la gran masa”.*

La ilusión viaja en tranvía. Dir. Luis Buñuel. 1954.

Existe una revitalización de una problemática ya clásica en los estudios laborales: el debate sobre los procesos de trabajo. Sus líneas de teorización e investigación apuntan a la organización del trabajo, condiciones laborales, modelos de producción, la relación con la tecnología, las calificaciones, los límites de la productividad, los factores macroeconómicos que intervienen, entre otros. Para comprender las nuevas realidades sociales en el trabajo, los nuevos estudios laborales han incorporado en sus análisis el estudio de la subjetividad como una mediación entre las estructuras y acciones sociales para abordar la experiencia del trabajo en distintos contextos laborales.

En una amplia diversidad de realidades laborales tanto formales como informales, distintos espacios sociales (como el urbano) inciden en los procesos de trabajo, en su organización y en el significado que los trabajadores construyen de su actividad laboral. Este es el caso del servicio de transporte público, donde distintas organizaciones, empresas, actores sociales y espacios urbanos inciden en la prestación del servicio, es decir, en el proceso productivo. Todas estas mediaciones sociales de distinto orden inciden en la significación del trabajo cotidiano de los choferes y operadores de transporte público quienes son los trabajadores principales de este servicio.

Para analizar las actuales realidades laborales articuladas en complejas relaciones sociales, partimos primeramente de un concepto ampliado de trabajo y de sujeto laboral en los nuevos estudios laborales (De la Garza, 2010; Hernández, 2014), que buscan dar cuenta de las relaciones de trabajo construidas entre distintos actores que inciden en el proceso productivo y que se articulan de manera no determinante, con las estructuras del espacio urbano. Así, desde una propuesta conceptual ampliada de proceso de trabajo, se busca dar cuenta de aquellas relaciones sociales entre actores, ámbitos y elementos simbólicos que expliquen la organización del trabajo cotidiano, la producción del servicio y el impacto subjetivo en los trabajadores.

Este es un estudio que se centra fundamentalmente en la subjetividad con un anclaje al mundo del trabajo; concretamente, se busca comprender la experiencia del trabajador y su impacto subjetivo en virtud de conocer una configuración específica: la identidad laboral. Esta identidad que se refiere a la vinculación con el trabajo, es posible interpretarse desde las dimensiones de *reconocimiento social, pertenencia, vinculación y permanencia* (Giménez, 2012); todo esto, en una negociación permanente entre autoafirmación y asignación subjetivas. No consideramos a la identidad como estática sino relacional, donde por una parte, existe una integración no plenamente coherente sobre lo que el trabajador es y sobre lo que él hace, pues existen relaciones contradictorias y disonantes en la misma identidad laboral, sin embargo, esta relación identitaria configurativa es lo que permite al trabajador relacionarse socialmente. Así, al considerar que existe una amplia gama de constelaciones de significados producto de experiencias diversas y de una movilización subjetiva compleja de distintas formas de razonamiento, temporalidades, emociones, valoraciones, apreciaciones estéticas y códigos morales (ya sean todas concretas o imaginarias), la identidad con el trabajo la interpretamos como una configuración de discontinuidades, relaciones laxas y no sistémicas que pueden incluir elementos disonantes y hasta contradictorios.

Por lo anterior, la propuesta configurativa en que se basa este estudio, considera que la identidad con el trabajo también se construye en la interacción social con distintos mundos de la vida, donde la interacción concreta en cada ámbito puede incidir en la subjetividad y contribuir en la significación del mundo del trabajo.

Por otra parte, esta investigación que se centra en comprender la construcción de identidad laboral y la forma de trabajo de los choferes y operadores del transporte, también busca responder críticamente a las propuestas de los autores Zygmunt Bauman, Richard Sennet y Ulrich Beck que proponen la fragmentación y desaparición de las identidades ancladas en el mundo laboral. Este estudio parte de la hipótesis de que sí posible construir fuertes identidades ancladas en el mundo laboral aún en trabajos con contextos informales y precarios, para ello se desarrollan una serie de argumentos de acuerdo a los resultados de una investigación que interpreta elementos tanto subjetivos como concretos, de que el mundo del trabajo sigue siendo central en la construcción de identidades.

Respecto al mundo laboral de los transportistas, éste se encuentra articulado desde una compleja red estructural de transporte constituida por distintas modalidades a través del espacio urbano, donde sus dinámicas han ejercido un papel fundamental en la conectividad y constitución de las ciudades contemporáneas. Sin embargo, la realidad social del transporte público va más allá de la traducción estructural y de la dinámica de movilidad en una ciudad determinada; es también espacio cotidiano de interacción, apropiación y conflicto entre trabajadores y usuarios, así como traducción de relaciones políticas al interior y al exterior de las organizaciones y empresas con el gobierno de la ciudad.

De las distintas modalidades del transporte público en la Ciudad México, este estudio aborda tres de ellas: el esquema de transporte concesionado de microbuses y camiones, el esquema empresarial de carriles concesionados, y el esquema empresarial de sistema de transporte BRT (Bus Rapid Transit) Metrobús. En un ejercicio comparativo, se analiza el proceso de trabajo en estas tres modalidades centrándose en la subjetividad de los trabajadores choferes y operadores. Las organizaciones y empresas analizadas tienen un origen común y vínculo socio-político entre sí que impacta en la forma de ejercer el servicio generando una intensa competencia entre modalidades. Lo anterior, impacta en el proceso productivo y en la construcción de significados de los trabajadores generando a nuestro juicio, identidades distintas y confrontadas entre sí, pero ancladas todas a partir del mundo del trabajo.

Respecto a los estudios sobre el transporte público urbano, los análisis son diversos pero fundamentalmente se centran en el diseño y en la planeación de la estructura urbana, ya sea para renovar o implementar uno o distintos sistemas de transporte que respondan a las necesidades concretas de movilidad de la población en un espacio determinado. Básicamente, los estudios del transporte están acotados a líneas de investigación sobre planeación territorial y urbana, problemáticas que refieren a usos y reservas del suelo, vialidad, servicios públicos y distribución poblacional, todo ello a partir de la consideración de ciertas necesidades económicas, sociales y políticas de movilidad (Navarro, 2015a;). Desde las Ciencias Sociales, existen aproximaciones que abordan las condiciones actuales del transporte en cuanto a la calidad prestada del servicio, problemáticas sobre la certificación y profesionalización de los operarios (García Olsina, 2015) y políticas públicas del transporte (Navarro, 2015b; Puchet, 2014). Sin embargo, son pocos los estudios sistematizados (Salazar, 2011; Pogliagi, 2011; Valencia 2014) que tratan de manera más profunda la realidad laboral de los trabajadores y empresarios del transporte desde una reflexión sociológica. El presente estudio busca profundizar en dos dimensiones laborales hasta ahora poco analizadas y

relacionadas entre sí en el caso del transporte público: el proceso de trabajo y la subjetividad.

Actualmente, lo que se conoce del ámbito transportista en el caso del transporte público colectivo y concesionado en cuanto a sus organizaciones, empresas, actores laborales y proceso de trabajo, son en general, apreciaciones generales sobre el mundo del trabajo de los transportistas. Por ejemplo, cuando se interpreta el proceso de trabajo, éste se simplifica caracterizándolo esencialmente como conflictivo, desorganizado y anárquico, lo cual no es cierto, ya que en el proceso del trabajo existen distintas formas de control y regulación social que articulan el servicio; éstas son relaciones que necesitan ser explicadas conjuntamente con la construcción de las identidades de los trabajadores y los horizontes de sentido que se constituyen.

En este estudio se aborda el caso de tres esquemas distintos de transporte que tienen en común un mismo origen organizacional, pero que debido a distintos procesos políticos principalmente al interior de sus organizaciones, tienen hoy día una organización del trabajo y un proceso productivo que los confronta al explotar de manera conjunta un mismo espacio urbano. Esta confrontación que traducimos como competencia, es una confrontación entre choferes y operadores de distintas rutas y ramales entre sí, es también una lucha y resistencia entre trabajadores que buscan movilizar al mayor número de usuarios posibles por la retribución económica que ésta genera. En este enfrentamiento de trabajadores se configuran formas de trabajo que impactan en la subjetividad y que su a vez media en las acciones y en las prácticas recurrentes de la actividad laboral.

Se analizan de manera comparativa tres organizaciones de transporte que compiten en un mismo espacio urbano de la zona oriente de la Ciudad de México, estas son: Autotransporte Metropolitanos del Oriente Periférico S.A DE C.V. (AMOPSA) [Esquema empresarial de corredores concesionados], Unión

de permisionarios de automóviles de alquiler A. C. RUTA 11 [Esquema concesionado de microbuses] y Transportes SAJJ, S.A. DE C.V [Esquema empresarial de sistema BRT/METROBÚS]. Estas organizaciones aparte de tener en común un mismo espacio urbano en competencia, son organizaciones producto de la fragmentación política de una, todo en un contexto de implementación de política urbana de movilidad que busca de renovación de unidades de transporte y la migración de las asociaciones civiles a sociedades mercantiles. En estas organizaciones, los sujetos de estudio son los trabajadores choferes que han migrado a dos esquemas empresariales de transporte distintos (esquema BRT de corredores confinados y esquema de corredores concesionados) convirtiéndose ahora en operadores. A partir de tres perfiles que son: chofer de microbús y camión, operador de unidad articulada y operador de unidad de carril concesionado se analiza el proceso de trabajo y se interpreta la configuración subjetiva de los trabajadores para cada uno.

Una segunda hipótesis más concreta de la cual parte este estudio, es que los trabajadores choferes que se han convertido en operadores no tienen de origen una identidad fragmentada de cuando eran choferes, ni tampoco posteriormente como operadores. Consideramos que la identidad laboral en esta transición no está fragmentada ni de origen ni en su transición, sino que al existir fuertes relaciones que expresan un intenso vínculo con su trabajo y que cuando se cambia de actividad laboral con un proceso de trabajo distinto, la subjetividad se reconfigura en nuevas relaciones respecto a la forma de vivir el trabajo, relacionarse con la empresa y con el espacio urbano, construyéndose así, nuevas y distintas relaciones de identidad laboral. Por último, esta investigación pretende contribuir a la comprensión de un ámbito laboral que no ha sido lo suficientemente analizado, sobre todo a la relación que proceso de trabajo y la subjetividad refiere. Así, desde el análisis sociológico y laboral de un servicio vital para la movilidad de la Ciudad de México como lo es el transporte público, se busca descubrir las nuevas relaciones que articulan el mundo del trabajo y descubrir las nuevas figuraciones de su centralidad.

## CAPÍTULO 1. APARTADO TEÓRICO-METODOLÓGICO

En la investigación social que aborda problemas en torno a la cultura y subjetividad, el concepto de identidad ha cobrado mucha relevancia en la explicación de construcción de subjetividades con distintos vínculos de pertenencia como lo es el territorio, la clase social, etnia, nacionalidad, trabajo, familia, política, género, religión, entre muchos otros. Sin embargo, la postmodernidad ha influido importantemente en la teorización de la identidad centrando el problema en su fragmentación (De la Garza, 2012). Como consecuencia, esto ha influido en la construcción de explicaciones de orden inmediatista, una ausencia de profundidad en el proceso subjetivo y con interpretaciones de orden voluntarista o bien con una fuerte determinación estructural.

En este capítulo se hace una revisión de las principales teorías sociológicas clásicas y modernas en razón de destacar, para cada una de ellas, la relevancia que le dan a la subjetividad, una aproximación a lo que podría ser el concepto de la identidad y el papel general que tienen las estructuras sociales y la acción social en estas teorías. Esta revisión a manera de aproximación, busca situarse teóricamente en una perspectiva configurativa que permita comprender a la identidad laboral como una configuración específica y como mediación entre las estructuras y acciones sociales.

### 1.1. Una aproximación al concepto de identidad en la teoría social clásica

El concepto de identidad en las últimas dos décadas ha tenido un papel muy relevante en la teoría social. Este concepto ha sido tratado generalmente de forma no explícita como producto del análisis de las estructuras y procesos sociales, como un concepto que refería principalmente al ámbito psicológico y de la personalidad con una amplia referencia a las designaciones individuales y sociales. Con el paso del tiempo, el concepto ha crecido ampliamente en su aceptación como una necesidad teórica por su carácter estratégico y el poder

condensador que parece tener (Giménez, 2005). Así, el concepto de identidad ha sido considerado incluso como imprescindible para las ciencias sociales, pues éste explicaría a la propia sociedad (Jenkins, 1996), sin embargo, su uso ha sido también descontrolado. Debido a la potencialidad heurística y analítica que parece tener, se ha llegado a afirmar que tanto posee incluso un poder desmitificador así como una tendencia a ser banalizado (Giménez, 2002: 2012).

Si bien en la teoría social clásica el concepto identidad no aparece de forma explícita, puede interpretarse el papel que tiene la subjetividad en relación a las estructuras y la acción social para hacer una aproximación al concepto y señalar algunos elementos relevantes en las propias teorías. Como un primer antecedente están los trabajos de William James y Sigmund Freud al poner las bases para la comprensión de la identidad. Erikson (1992) señala que James acude al vocablo *carácter* para referirse a un *sentimiento de identidad* por parte del individuo, sin embargo, fue Freud quien lo utiliza por primera vez como concepto para privilegiar las características subjetivas por las cuales los integrantes de un pueblo se reconocían entre sí y a su vez eran reconocidos por quienes no pertenecían a aquél. La identidad es aquella “multitud de fuerzas oscuras emocionales” que, sin embargo, brindaban el refugio seguro de una construcción mental traducida como sensación de mismidad, proyecto propio, unitario e independiente a los demás (Freud, 2006).

El concepto de identidad madura con los estudios sobre adolescentes y la personalidad de Erickson, quien lo planteaba como un proceso subjetivo de autorreflexión, autoconocimiento y como un sentimiento de confianza producto de la unificación de identificaciones. De este proceso individual va emergiendo la identidad del sujeto frente a los otros y a la identidad del grupo para arribar a una identidad colectiva y social.

Para ir aterrizando en la teoría social la problemática de la subjetividad y con ello una aproximación al concepto de identidad, en un sentido amplio desde la

teoría sociológica, podrían distinguirse dos grandes perspectivas teóricas contrarias que han tratado de explicar los fundamentos de la vida social. Por un lado, están aquellas teorías que sobreestiman la presión de las estructuras ya sean de tipo cultural, histórica, económica, social, etc. sobre los sujetos sociales, produciendo en ellos acciones derivadas de estructuras determinantes que escapan a su voluntad y que de distintas formas se imponen a los mismos con base en un fuerte fundamento de orden e integración. Para esta perspectiva, los fundamentos de la vida social gravitan en torno a la teorización e investigación de las interrelaciones, dinámicas, funcionamiento y cambio de tales estructuras. Por ejemplo, están las perspectivas durkhemiana, el estructural-funcionalismo y el marxismo ortodoxo.

Para Emile Durkheim los llamados hechos sociales distinguidos como cosas independientes de la mente, externos y coercitivos para las conciencias de los sujetos sociales (que pueden ser tanto materiales como inmateriales) poseen de acuerdo a su distinción, niveles o grados de realidad social. Los hechos sociales materiales se encontrarían los principales componentes estructurales de la sociedad (como el Estado o la Iglesia) cuya función a la manera de órganos similares a un sistema biológico, cumplen propósitos basados en ordenes causales, determinando y ejerciendo coerción sobre los contenidos mentales y morales de la sociedad a través de normas y valores (Durkheim, 1999). Así, los sujetos al ser partícipes e integrantes de la sociedad, también subjetivamente son consecuencia o producto de la estructura social a la cual pertenecen, pues determinan éstas sus acciones e ideas (Aron, 1987). Es importante señalar que aquí se da una primera interpretación para reconocer la relevancia que tiene diversas estructuras de orden material e inmaterial que, reconociendo que su diversidad es más amplia y no de forma determinista, brinda un primer elemento de interpretación para profundizar en el nivel de realidad de la objetivación de diversas estructuras, la presión que ejercen y las diversas experiencias que promueven (como la conciencia colectiva) con una

objetivación que implica extensión y fuerza que evoluciona de acuerdo a sus propias leyes y dinámicas.

Por otra parte, para la perspectiva estructural funcionalista, básicamente la explicación de la acción social está centrada en la determinación que ejercen las estructuras sobre los sujetos sociales en un proceso de internalización cultural que promueve y mantiene la permanencia del sistema social. En el sistema social (Parsons, 1984) las funciones imperativas básicas de las estructuras del sistema son fundamentales para la satisfacción de sus necesidades, su duración, estabilidad y adaptación. Los imperativos refieren a la funcionalidad de adaptación, capacidad para alcanzar metas, integración y latencia, juntos en su vinculación con cuatro sistemas de acción que son el organismo conductual, el sistema de la personalidad, el sistema social y el sistema cultural, constituían en términos de integración y orden a la propia sociedad. Así, para esta perspectiva la explicación de la acción social no se encuentra en los actores mismos, pues éstos cuya tendencia es “obtener un óptimo de gratificación” se encuentran solidificados en la estructura de la personalidad y del propio sistema social, que refiere a estructuras objetivadas que se imponen a través de la socialización junto con estructuras culturales, creando los insumos y motivaciones que guían la acción. El *status rol* sería la unidad básica del sistema donde éste se refiere a la posición dentro del sistema social y a lo que él hace de acuerdo a esa posición, todo esto considerado en términos de integración, orden y funcionalidad del sistema. Por tanto, la subjetividad aquí es entendida de manera contextual, donde las condiciones de la acción se definen de modo significativo como objetos que se hallan fuera de la voluntad de los actores, ya sean estos objetos físicos, sociales o simbólicos. Así, para Parsons la organización subjetiva no es propia de la constitución del actor (Savage, 1999: 83).

Por otro lado, la perspectiva clásica del Marxismo estructuralista sobrepone la estructura económica a la estructura ideológica, donde el desarrollo del modo

de producción y el intercambio, crean las condiciones materiales que articulan la opresión y la conciencia que se tiene de ella. Aquí el determinismo económico consiste en que la estructura económica entendida como el conjunto de relaciones de producción en proceso histórico, tiene una relación determinista con la superestructura ideológica donde la conciencia social es reflejada y determinada por “la vida material de la sociedad [y por] las relaciones económicas que los hombres contraen entre sí” (Konstantinov, 1976: 412). Así, la estructura económica constituye el fundamento para explicar en última instancia toda la sobreestructura de las instituciones jurídicas y políticas, así como los tipos de representación religiosos, políticos y de otra naturaleza (Ferraro, 2003).

De lo anterior, si bien las condiciones económicas se han interpretado en definitiva como decisivas y a los elementos de la superestructura ligados directa o indirectamente a los cambios operados en la infraestructura con el reconocimiento de cierta autonomía relativa donde su desarrollo histórico se encuentra regido por leyes específicas siempre al servicio de los intereses de las clases dominantes (Harnecker, 1985), es necesario tener presente el estudio de las obras políticas de Marx y Engels como *El dieciocho brumario de Luis Bonaparte* o las propias *Tesis sobre Feuerbach*, donde se resalta la relevancia de los sujetos sociales como protagonistas de su propia historia pues las propias estructuras no representan una determinación absoluta la que “si alguien lo tergiversa transformándolo en la afirmación de que el elemento económico es el único determinante, lo transforma en una frase sin sentido, abstracta y absurda (Marx y Engels, 1977: 379). Así, desde una perspectiva no estructuralista de Marx, los sujetos sociales pueden comprenderse no como marionetas de leyes objetivas, sino como participantes efectivos en el desenlace de los procesos históricos (De la Garza, 1988) con subjetividades propias mediadas entre la presión de las estructuras económicas y la consecuencia de las acciones sociales.

Retomando la división inicial que exponíamos acerca de las teorías sociológicas que interpretan los fundamentos de la vida social, de un lado contrario a las teorías estructuralistas estarían el conjunto de aquellas teorías que han magnificado o sobreestimado la capacidad y voluntad de los sujetos para obrar de forma libre e independiente de diversas estructuras, o bien, que sus análisis se han enfocado a los sujetos en interacción analizando sus prácticas y acciones sociales. La teorización de estas perspectivas refiere no a las estructuras sino a las situaciones de interacción y acciones de orden micro-social que implican construcción y negociación de significados.

Por ejemplo, la perspectiva racionalista o de elección racional básicamente propone la idea de que hombre es concebido como un ser egoísta e individualista por naturaleza, característica que le es inmutable y que siempre busca el máximo beneficio individual, de lo que se obtiene un beneficio generalizado. En el fondo de esta concepción se tiene muy presente una visión de un mundo y un universo regulado por leyes universales, es decir, un universo que puede ser reducible a átomos cuyas relaciones y pronósticos de todo tipo pueden ser calculables de manera precisa. Esta propuesta que considera al actor con una naturaleza racional o bien, con una naturaleza racional limitada (Simon, 1989)<sup>1</sup>, confina al sujeto a un papel determinista de acuerdo a la propia naturaleza racional que lo sustenta y fundamenta para todas las aspiraciones y acciones que él concreta. Ya sea que la naturaleza racional sea considerada como inmutable o limitada, para fines de ir ampliando la comprensión de la subjetividad, ésta quedaría restringida y constreñida de acuerdo a la propia naturaleza de la racionalidad de un sujeto hedonista que buscará satisfacer y encausar racionalmente sus aspiraciones y acciones. Si bien es necesario reconocer los procesos racionales y cognitivos que operan en

---

<sup>1</sup> Para Herbert Simón la racionalidad tiene la naturaleza de ser limitada. Por una parte reconoce que el actor sí buscan optimizar sus resultados como lo explica el pensamiento neoclásico, sin embargo, tiene limitaciones cognitivas que no puede superar, pues no puede ir más allá de su naturaleza confinada, información que es incompleta y con un monitoreo que no es óptimo: “los agentes humanos son intencionalmente racionales, pero están sujetos a incertidumbres y limitados en conocimiento, previsión, habilidad y tiempo” y en lugar de buscar soluciones que sean ideales, promueven soluciones que sean satisfactorias.

la subjetividad, no estaríamos a favor de interpretar a la subjetividad como un proceso de meros procesos cognitivos orientados imperativamente por una naturaleza racional, pues esto impediría apreciar la riqueza en la construcción de significados como aquellos que refieren a la apreciación y experiencia estética, lo moral, entre otras valoraciones que del mundo hacen los actores sociales.

Respecto a las teorías hermenéuticas, básicamente éstas consideran a la realidad social como producto de la subjetividad y no como una realidad donde resulta plausible ser estudiada en sí misma. Es decir, la acción social desde estas perspectivas es explicada en situaciones y contextos de orden microsocial, donde el objeto solo existe para el sujeto que lo interpreta y lo significa. La estructura, la subjetividad y las relaciones con la acción social no tienen mayor alcance de lo que del mundo interno se puede interpretar.

El interaccionismo simbólico tiene entre sus elementos principales, el reconocimiento de la capacidad de pensamiento de los sujetos sociales moldeada por la interacción social. En la interacción los sujetos aprenden significados y símbolos ejerciendo capacidad de pensamiento donde es posible alterar los significados y los símbolos que se usan en la acción y la interacción sobre la base de la interpretación de la situación. Mead (1972) propone que el problema de la conducta es un asunto de producción social en donde interviene la conciencia y la autoconciencia de los sujetos. Para que se concrete una relación social, es necesario que por lo menos estén implicados dos sujetos, que en una base unitaria primitiva llamado “acto” emergen los procesos reflexivos que llevaran al sujeto hacia la integración social<sup>2</sup>. Como consecuencia de procesos básicos de orden fisiológico y social, se va

---

<sup>2</sup> Para Mead, el individuo y la sociedad son lo mismo aunque se presenten de diferente forma. La sociedad como estructura no es una objetivación, sino es una expresión generalizada o una organización de actitudes de todos los sujetos. La sociedad por tanto no es un agregado o una suma, sino es el conjunto de acuerdos, formas de hacer y convenciones donde el orden social emerge y se negocia en cada interacción, en cada encuentro cara a cara. El sujeto nace en sistemas simbólicos supraindividuales que lo preceden, es a través del proceso mental reflexivo donde el sujeto se integra y forma parte de una comunidad.

construyendo el *self* como capacidad y proceso reflexivo de desarrollo mental que se relaciona con la experiencia social como “reflexión y capacidad de ponernos inconscientemente en el lugar de los otros y actuar como ellos lo harían [...] capacidad de los individuos para salir fuera de sí y poder convertirse en objetos para sí”. El “yo” como reacción contra el “mi”, es un fuente de innovación en el proceso social donde se encuentran nuestros valores más importantes, donde se permite desarrollar una personalidad definida. El “mi” como “conjunto organizado de actitudes de los demás que uno asume”, es la adopción del “otro generalizado”. Así, el pensamiento como un producto de reflexión y de reconocimiento de la existencia de “mí mismo”, es un proceso social de conversación entre el “yo” y el “mi” en donde el proceso subjetivo se ubica en la construcción procesual del mundo interno del sujeto en una constante conversación interna. Pensando en términos del orden, el “yo” es un enfrentamiento, y con el “mi” la situación es confrontada.

La propuesta de Mead resulta interesante como un antecedente de la teoría social al acercarse a la idea de identidad social. Este autor reconoce para los sujetos un relevante papel de la constitución de la persona como un proceso mental y una necesaria relación con lo social como constitución y maduración del *self* a través de los significados simbólicos recreados y actualizados en la interacción. Es importante resaltar que la constitución personal y social es a manera de un proceso y un desarrollo en el que el *self* va madurando hasta su incorporación como miembro de una comunidad a través de las etapas del juego y del deporte hasta la adopción del llamado otro generalizado. Sin embargo, aunque su constitución sea de orden procesual y se reconozca la capacidad de significación y alteración de símbolos significantes por parte de los sujetos, el proceso subjetivo está fuertemente caracterizado como proceso mental reflexivo enfocado a la resolución de problemas para el comportamiento eficaz de los sujetos en el mundo social. Las estructuras sociales consideradas no como objetivaciones independientes de los actores, sino de forma similar a

las mismas instituciones como “organización de actitudes” y “hábitos vitales de la comunidad” dificulta pensar el cambio, pues la creatividad individual se constriñe a la presión que ejerce la comunidad o el llamado *otro generalizado*. Así, se interpreta a los sujetos en términos integración con la Sociedad que los motiva a ser creativos sin salirse de las causas racionales que intentan responder a las expectativas que los demás sujetos esperan de él.

Por otra parte, en el interaccionismo simbólico de Irvin Goffman si bien se reconoce al propio *self* como un proceso, el énfasis está en la tensión que implica su estabilidad, pues esta tensión siempre está presente entre lo que las personas esperan que el sujeto haga y lo que el sujeto quiere hacer espontáneamente. Es decir, la estabilidad del *self* es interpretada como una acción social intencional de los sujetos para representar una imagen a las diversas audiencias sociales a manera similar a actuaciones dramáticas representadas en un escenario. Así, el *self* es el producto de la interacción dramática entre el actor y la audiencia social. Producto de la interacción con los demás sujetos es la atribución o el estereotipo en que las acciones se guían de acuerdo a ésta, como una imagen que no significa sinceridad o una identidad propia del “yo” sino “como un efecto dramático que surge difusamente en la escena representada, [... y] si la actividad del individuo ha de llegar a ser significativa para otros, debe movilizarla de manera que exprese durante la interacción lo que desee transmitir” (Goffman, 2006: 42). El problema de cómo se construyen los significados se centra en la corrección de fallas en la interacción y en la confianza del rol sobre los propios actos del sujeto, pues “las actitudes, las creencias, y emociones verdaderas o reales de los individuos pueden ser descubiertas sólo de manera indirecta” y es en el rol como la “mascara la que representa el concepto que nos hemos formado de nosotros mismos, esta mascara es nuestro sí mismo más verdadero, el yo que quisiéramos tener” (ibid, 31).

Si bien la investigación de la subjetividad desde esta perspectiva no tendría sentido (pues solo es posible apreciar las llamadas máscaras de los sujetos), un elemento a reconocer es el papel que tiene la situación de interacción concreta entre los actores , es decir, la importancia que tiene una situación cara a cara en la negociación de significados como una relación que implica poder, es decir, como circunstancia de poder convencer y manipular al otro en razón de que piense lo que el sujeto actuante quiere que crea de él.<sup>3</sup> Así, se considera al sujeto como la principal fuente de su proceso subjetivo y de su acción, sin embargo, también se oscurecen las presiones estructurales en la subjetividad y en la concreción de su acción. El interaccionismo simbólico por tanto, si bien llega a reconocer la existencia y la importancia de grandes estructuras en la medida en que establecían condiciones y limitaban la acción de los sujetos como la cultura y el orden social (Blumer, 1982), su tratamiento no es extensivo y no sobrepasa la interpretación de ser un poco más que contextos en los cuales se enmarcan la acción y la interacción, es decir, los elementos más relevantes de la vida social según esta perspectiva.

Un caso aparte es la sociología comprensiva de Max Weber. El peso que este autor asigna a las estructuras sobre la acción y la construcción subjetiva de los sujetos sociales no es de orden determinista, sino que confiere a los sujetos racionalidad e importantes motivaciones subjetivas. Esto puede explicarse desde la propia consideración de lo que Weber entiende como ciencia social, su objeto de estudio y la distinción de los llamados juicios de valor y juicios de hecho. Los juicios de valor son aquellas posiciones cotidianas con determinados valores que permiten comprender ciertos fines e ideales,

---

<sup>3</sup> Respecto a las estructuras, la perspectiva de Goffman se orienta al estudio de las pequeñas estructuras del mundo social llamadas esquemas de interpretación que permiten al individuo “localizar, percibir, identificar y etiquetar ocurrencias en su espacio vital y en el mundo en general” Así, al dar significado a los eventos, la estructura entendida como “armazones” o principios básicos de comprensión se ponen en marcha para organizar la experiencia y guiar la acción, donde ésta última se interpreta más por la adherencia mecánica a las normas que mediante el proceso activo, creativo y negociador. Por tanto, el llamado *frame* se identifica según la propia experiencia del sujeto actuante que en base a esquemas de interpretación, restringen la acción y la construcción de significados de los sujetos para una situación en donde a través de ella emerge la sociedad.

condicionado por un sistema de valores asumido por quien lo emite. Los juicios de valor pueden ser una muestra de aquellos elementos más íntimos de la personalidad, que “determinan la acción y confieren sentido y significado a nuestra vida, son percibidos por nosotros como algo objetivamente válido” (Weber, 2006: 44). Los juicios de hecho son aquellas afirmaciones que refieren a la investigación científica, donde están fuera los criterios de valor, pues éstos no contribuyen de ninguna manera a la demostrabilidad científica de los enunciados. Para Weber, el conocimiento científico debe estar distinguido de las orientaciones o juicios de valor, pues no tiene que estar mezclado, y tampoco da recetas para la práctica preventiva pues “una ciencia empírica no puede enseñar a nadie qué debe hacer, sino únicamente qué puede hacer y, en ciertas circunstancias, qué quiere” (ibid, 44). Para Max Weber, la acción humana es social siempre que el sujeto o los sujetos de la acción enlacen a ella un sentido subjetivo. La acción social, es una acción en donde el sentido mentado por su sujeto o sujetos está referido a la conducta de otros, orientándose por ésta en su desarrollo (Rocher, 1996). La acción social que puede ser racional con arreglo a fines, con arreglo a valores, afectiva y tradicional (Weber, 2005) y su relación social (como conducta plural recíproca dirigida que existe o puede existir) no están absolutamente determinadas por estructuras coercitivas, están mediadas por la representación de la existencia de un orden legítimo, es decir, por la atribución de validez que puede estar garantizada de manera puramente íntima (afectiva, racional con arreglo a valores, religiosa) o por la experiencia de consecuencias externas. Así, la llamada objetividad de las ciencias sociales “reposa sobre y sólo sobre el hecho de que la realidad dada es ordenada según categorías, las cuales, en un sentido específico, son subjetivas, esto es, presentan la precondition de nuestro conocimiento y están ligadas a la precondition del valor de aquella verdad que sólo nos puede dar la experiencia” (Löwith, 2007: 166). Así, para la sociología comprensiva el objetivo es reconstruir la intención que persigue el agente en su relación con los demás, y con ello, abrir el panorama de la

subjetividad no como una clasificación exhaustiva, sino como una aproximación a la acción real para la investigación sociológica.

Al abrir este panorama de la subjetividad en esta perspectiva, no deja de aparecer en Weber cierta oscuridad sobre su significado, debido a que la concepción de acción aparece en el centro de la discusión entre teorías que afirman la determinación del sujeto y aquellas que proponen que la subjetividad es autoconstitutiva (Savage, 1999) . Si bien la acción social es aquella que el sujeto actuante liga con sentido subjetivo a su propia acción, ésta “existe sólo como la conducta de uno o más seres individuales”. Así, el sujeto es agente en el curso de su propia acción comprensible subjetivamente, y se muestra con ello el papel que tiene en la concreción de sus acciones. Sin embargo, Weber reconoce también la importancia que tienen los sistemas de valores supraindividuales de la cultura que ayudan a constituir los sentidos y concretar ciertas acciones, por ejemplo ciertos valores de sistemas religiosos. Con esto pueden distinguirse dos concepciones posibles de la acción aparentemente irreconciliables, y aunque las interpretaciones puedan ir por un lado o en ambas direcciones, lo importante es que ambas pueden relacionarse, corresponderse y mutuamente ser consecuencia una de la otra en ciertas condiciones, es decir, las presiones que ejercen las diversas estructuras, las construcciones subjetivas de sujetos individuales y colectivos y la concreción de múltiples acciones, se relacionan cualitativamente con diversas intensidades, pues ya que su relación es histórica, su reproducción y transformación implica múltiples relaciones bajo diversas situaciones, dinámicas y lógicas.

Otra perspectiva muy relevante en la cual hay puntualizar, es la fenomenología social de Alfred Schutz que se orienta a investigar la construcción de los significados para la acción social. Con la pretensión de superar la fenomenología filosófica de Husserl, Schutz explora la creación de significados del mundo intersubjetivo en el que los sujetos crean la realidad social. A diferencia de Husserl donde la reflexión fenomenológica es la ciencia

descriptiva que trata de las esencias de las vivencias puras trascendentales que atienden no al hecho psíquico del fenómeno, sino a su contenido significativo para la conciencia pura o trascendental, Schutz desde una fenomenología más mundana y social, centra su atención en un mundo intersubjetivo en que los sujetos crean la realidad social. Las estructuras sociales y culturales son construidas por los sujetos que las preceden, en donde los significados subjetivos y objetivos son vistos como una mediación. El llamado mundo de la vida es donde las personas actúan con actitud natural, donde las personas dan por sentado que el mundo existe, donde las personas trabajan y no dudan de su realidad hasta que surgen situaciones problemáticas:

El mundo de la vida es intersubjetivo desde el comienzo. Se me presenta como un contexto subjetivo de sentido, aparece dotado de sentido en los actos explicativos de mi conciencia. El mundo de la vida es algo que debe ser dominado de acuerdo a mis intereses particulares. [...] Desde el comienzo encuentro en mi mundo de la vida semejantes que se manifiestan no sólo como organismo, sino como cuerpos dotados de conciencia, como hombres iguales a mi (Schutz y Luckmann, 2003: 35).

En el mundo de la vida constituido por diversas estructuras y limitantes (temporal, espacial o social), ordenamientos y niveles que afectan la construcción de significados subjetivos y objetivos, los sujetos construyen significados para sus relaciones y sus prácticas cotidianas de manera inmediata y mediata en toda interacción social con fuertes contenidos simbólicos. El propósito de Schutz es estudiar la relación entre el modo que construimos la realidad social, la realidad social inexorable, sedimentada y concreta junto a la cultura heredada. Así, el mundo de la vida es mundo intersubjetivo, donde el sujeto lleva a cabo propósitos a través de la concreción de sus acciones, influido por las propias limitantes que el mundo de la vida promueve. Por tanto, al considerar al mundo de la vida como fundamento incuestionado de la concepción del mundo, se reconoce desde una actitud cotidiana de motivación pragmática que el mundo de la vida es ante todo el “ámbito de la práctica y la acción”, donde la actividad del trabajo aparece en su centro.

Recuperamos de la perspectiva de Schutz la propuesta de que entre la estructura y la acción social hay una mediación subjetiva producto de la significación de la realidad social y cultural que precede y es heredada por el sujeto. En el proceso de significación del mundo de la vida el acervo de conocimiento es muy relevante pues como almacenamiento de experiencias previas tanto propias como transmitidas, permiten ubicar, ordenar, interpretar y responder a situaciones concretas que el sujeto enfrenta. Es importante señalar que este acervo de conocimiento, que tiene sus propias estructuras (elementos fundamentales, de conocimiento rutinario y el de los elementos específicos), es producto de procesos subjetivos y de la influencia social traducida como pautas de actos, modelos de explicación y recetas, métodos, estructuras de significaciones producto de experiencias subjetivas de los sujetos que se vuelven heredables. Así, la interacción social al ser intersubjetiva, su significación no sólo se presenta internamente al sujeto, sino se objetiva asumiendo un carácter social amplio, entendido como una acumulación de significados con importantes contenidos simbólicos.

Como una última revisión acerca de las principales teorías sociológicas entorno en razón de aproximarnos al papel que tiene la subjetividad como mediación entre las estructuras y la acción, identificamos como teorías de la agencia, aquellas perspectivas que buscan superar la prisión del estructuralismo y subjetivismo y recuperar al sujeto social como agente transformador de las estructuras. Aquí mencionamos de manera principal las teorías de Giddens, Habermas y Bourdieu.

Para la primera perspectiva, las estructuras son interpretadas como las reglas que guían la acción social de los sujetos donde las prácticas sirven como una actualización de las estructuras por la acción reiterada. El sujeto tiene la capacidad de poder transformar las estructuras, sin embargo, la subjetividad queda reducida a un cierto monitoreo reflexivo y conciencia a posteriori de la práctica. Así, para Giddens el centro no sería propiamente el sujeto, sino la

práctica, que es básicamente inconsciente donde “los actores saben (creen) acerca de las condiciones sociales, incluidas en especial las condiciones de su propia acción, pero no pueden expresar discursivamente” (Giddens, 2006: 394). Forman parte de un sistema básico para controlar la angustia y fomentar la confianza. Para esta teoría la problemática central no sería el abordaje de la subjetividad como el esclarecimiento del proceso de la construcción de significados, pues las reglas son articuladas inconscientemente en prácticas que son recurrentes.

Para el estructuralismo genético de Pierre Bourdieu, se busca recobrar el papel de la subjetividad sin ignorar las estructuras objetivas, entendidas éstas como procesos de interpretación y explicación del mundo por parte de los sujetos. Esta perspectiva busca explicar la realidad social como un sistema de relaciones que constituyen estructuras objetivas. Estas estructuras, inciden en la aprensión de la realidad por parte de los sujetos, y a su vez, las prácticas de éstos constituyen las relaciones entre los sujetos e instituciones de manera diferenciada. Esta red de relaciones es lo que se conoce como *campo*, donde las estructuras estructurantes se articulan con base en prácticas rutinarias y al uso de diversos capitales que articulan relaciones de lucha por el poder que provocan diversas exclusiones y desigualdades según sea el campo que refiera. El llamado *habitus* es el resultado de las posiciones en los campos por parte de los actores y son esquemas básicos de percepción, sentido práctico y guía para la acción. Así el *habitus* que funciona como un operador analógico en una compleja red de relaciones (Martínez, 2007) teje los vínculos entre los diferentes estados del campo. Si bien el *habitus* es considerado no como una determinación sino como disposición para la acción y estructurante de prácticas, es el principio generador y unificador de las prácticas y de los puntos de vista. Sin embargo, en esta perspectiva no hay un mayor interés de profundizar en el proceso de su constitución, pues es inconsciente, ya que esta “personalidad” estructura las maneras de hacer de decir y de pensar que se muestran como emociones, valoraciones estéticas y juicios morales.

Desde la propuesta de Jürgen Habermas (2006), el importante concepto del mundo de la vida refiere al mundo inmediato en el que los sujetos interactúan con base en la acción comunicativa. En este mundo prevalece la interacción comunicativa con significado, donde es posible concretar los espacios para la negociación y el consenso a través del lenguaje y la mediación de la cultura basada en la intersubjetividad:

Las relaciones comunicativas están insertas a un mismo tiempo en diversas relaciones con el mundo, [es] un proceso cooperativo de interpretación en que los participantes se refieren simultáneamente a algo en el mundo objetivo, en el mundo social y en el mundo subjetivo (Habermas, 2006: 171).

En esta perspectiva se distinguen los componentes estructurales del mundo de la vida (cultura, sociedad y personalidad) y al coordinarse entre sí, fomentan y mantienen su reproducción con base en una legitimidad regulada y eficaz, así sus procesos de reproducción fomentan y promueven el “saber valido” del consenso, la integración social y la socialización como promoción de las capacidades de interacción. Sin embargo, al haber perturbaciones en el proceso de reproducción como la extrema racionalidad utilitarista y la creciente comunicación distorsionada por ejemplo, provocan una detracción del mundo de la vida y en sus estructuras incitando a la pérdida de sentido, a la anomia y a las psicopatologías. La racionalidad de la acción comunicativa como conductora de la liberación de la dominación sobre la comunicación, se restringe a la racionalidad de la lógica del capital. Esto se le llama la colonización del mundo de la vida, donde las instituciones de la economía y el Estado desacoplan sus estructuras reproductivas por la articulación de la dominación.

De esta perspectiva recuperamos la propuesta de que el mundo la vida es la interacción comunicativa con significados articulada tanto por componentes estructurales y sus procesos de reproducción como el mundo del trabajo. Sin embargo, es necesario puntualizar que el mundo del trabajo no debe considerarse como el solo el ámbito de la producción en que predomina la

racionalidad instrumental de acuerdo a fines, ya se deja en oscuridad la amplia construcción de significados, interacciones y diversas relaciones que el mundo del trabajo promueve y articula como eje central de diversos ámbitos y realidades cotidianas.

Hasta este punto, hemos hecho una revisión de las principales teorías sociológicas clásicas y modernas en razón de destacar, para cada una de ellas, la relevancia que le dan a la subjetividad y el papel general que tienen las estructuras y la acción social en las teorías. Hemos revisado resumidamente estas teorías desde la división por un lado, de aquellas perspectivas que en razón de explicar la totalidad social, se asigna un papel determinista a las diversas estructuras (materiales e inmateriales) reduciendo al cálculo instrumental de orden racional utilitarista y psicologista la subjetividad de los actores. El proceso subjetivo en estas perspectivas es entendida de manera contextual, pues la organización subjetiva no es propia de la constitución del actor, sino que la acción se vuelve posible por los valores que constriñen y encauzan las motivaciones hacia diversas direcciones posibles y legítimas. La acción es por tanto concebida con fuertes propósitos de obligación moral y como un resultado mecánico de la presión contundente, coercitiva y unívoca de presencia y lógica de diversas estructuras, donde los sistemas interpretados a forma organismos biológicos, imperan como una totalidad que necesita ser mantenida, integrada, relacionada a lo interno y externo en vista de su permanencia.

Por otro lado, hemos revisado aquellas perspectivas que han magnificado el papel del sujeto interpretándolo como indeterminado ante estructuras superiores, sujetos sociales con naturaleza inmutable racional (limitada o no) que persiguen fines hedonistas; la subjetividad si bien se interpreta como un proceso, no dejan de tener orientaciones conductistas reduciendo su proceso al mental reflexivo; o bien considerar a la subjetividad producto de la interacción dramática entre el actor y la audiencia social donde sus contenidos, relaciones y

procesos sólo pueden conocerse de forma indirecta, es decir, sólo a manera de rol como una máscara. Así, desde estas perspectivas que conciben al sujeto como la principal fuente de su proceso subjetivo y de su acción, se oscurece las presiones concretas que ejercen las diversas estructuras en el proceso subjetivo reduciendo su estudio a situaciones de orden microsocial, esquemas de interpretación, *frames* o contextos que enmarcan los elementos de la vida social, restringiendo la acción, la interacción y la construcción de significados.

Por último, hemos revisado también resumidamente importantes aspectos de las teorías más integradoras (identificadas aquí como teorías de la agencia) que buscan superar las limitantes del estructuralismo y subjetivismo que han versado entre la sobredeterminación de las estructuras respecto a los sujetos y magnificación de los sujetos con pretensiones voluntaristas y sus análisis centrados las prácticas. Las teorías integradoras han sido un considerable esfuerzo para integrar diversos niveles y ordenes de la realidad social que en las teorías sociológicas anteriores han aparecido como excluyentes entre sí o con relaciones unidireccionales. Sin embargo, existen elementos explicativos que son insuficientes para explicar la relación entre estructura, subjetividad y acción, donde no se recupera con una mayor relevancia el contenido material, la dinámica transformadora de la relación de los diversos niveles, la amplitud del proceso subjetivo y la consideración más extensiva de las contingencias, cambios y emergencias de la realidad social. Es necesario por tanto abrir el proceso subjetivo y no reducirlo a un cierto monitoreo reflexivo y conciencia a posteriori de la práctica, o una disposición inconsciente para la acción estructurante, o fijar la atención en la acción comunicativa sin considerar otras formas de acción e interacción social; es necesario ampliar también la significación sobre las propias estructuras y la multiplicidad de significados y experiencias que el sujeto vive en relación con ellas, y no sólo como reglas que guían la acción que se reiteran y reproducen constantemente mediante la práctica de los sujetos. Entonces, reconociendo que los sujetos tienen capacidad de poder transformar estructuras, es necesario también extender el

concebir de la realidad social en una compleja dinámica de transformación histórica de estructuras y sujetos no meramente como forma de colonización de un mundo sobre otro, o bien de componentes estructurales del mundo de la vida como la cultura, la sociedad y la personalidad, que tienen que coordinarse entre sí para mantener la reproducción de una realidad social en base de una legitimidad regulada y eficaz, sino desde una visión relacional que permita apreciar la articulación heterogénea de diversos niveles de la realidad e interacción en movimiento, es decir, articulación de lo dado con su potencialidad.

## 1.2. Perspectiva teórica en que se basa el estudio

El objetivo que persigue este estudio es indagar sobre la construcción de identidad laboral de los choferes y operadores del transporte público; abordando el proceso de trabajo en el servicio de transporte y su impacto en la subjetividad, se busca comprender cómo influye la forma de trabajar en la construcción de la identidad con el trabajo. Para llevar a cabo este objetivo partimos de la propuesta de Hernández (2003, 2012) y De la Garza (2003, 2006a, 2006b) de considerar a la subjetividad como proceso de construcción de significados y mediación entre las estructuras y acciones sociales, una configuración en que se ponen en juego distintos campos subjetivos para dar sentido a situaciones sociales concretas por parte de los actores.<sup>4</sup>

Se interpreta al sujeto como una construcción social que se articula no en dicotomías que refieren al ámbito de lo micro-macro, individuo-sociedad, lo individual-lo colectivo, sino en el movimiento que articula dinámica y praxis con múltiples estructuras tanto sociales, políticas, económicas y culturales. Los

---

<sup>4</sup> Esta propuesta tiene la concepción de una realidad social entendida como movimiento permanente de transformación considerando a lo dado, como dándose, es decir, una la realidad construida no como una determinación acabada por causas regulares y unidireccionales, sino bajo distintas temporalidades y ritmos el propio cambio con composiciones heterogéneas. Así, la realidad social es una articulación entre proceso y acciones donde el cambio se da en ámbitos de posibilidad restringidos por diversas estructuras no determinantes donde los sujetos, como agentes políticos y constructores de su historia definen la trayectoria de su devenir.

actores se desenvuelven en distintos recortes de la realidad y con ello ponen en juego el proceso de dar sentido a sus acciones y a su potencialidad transformadora de la realidad, pues el sujeto social está embebido en procesos de significación e interacción con múltiples actores y con estructuras diversas. (De la Garza, 2006a). De aquí nace la necesidad de considerar al sujeto en una trama constitutiva de procesos de vinculación con otros sujetos sociales y diversas colectividades, donde la construcción subjetiva no debe comprenderse en términos solipsistas o individuales o con determinaciones naturalistas o estructurales, sino que está articulada en núcleos colectivos de constante significación con espacios y tiempos dinámicos que le son propios.

Reconociendo que el sujeto social vive en una trama constitutiva de interacciones colectivas, considerar a la subjetividad como una mediación entre las estructuras y la acción ayuda a comprender el proceso de construcción de significados no como una forma mecánica o automática en que la producción y reproducción de significados se lleva a cabo.<sup>5</sup> Se reconoce que existen significados hegemónicos que articulan y concretan ciertos procesos (como los que refieren al mundo del trabajo), pero su presencia no es única, ni permanente, ni inamovible, pues puede haber significados de orden subalterno que influyen, presionan, modifican y transforman legitimidades en virtud de encontrar nuevas perspectivas para ser concretadas, todo esto en un proceso de tensión entre dominación y consenso (De la Garza, 2002). La subjetividad, por tanto, es una mediación entre estructura y acción con un entramado colectivo de experiencias, significados, vivencias de sujetos históricos que conllevan relaciones de poder y de legitimidad para tiempos y espacios concretos. La subjetividad como proceso de dar sentido implica que hay espacios sistémicos junto a otros con contradicciones, heterogeneidades, discontinuidades, donde no todo el aparato de la subjetividad se pone en juego

---

<sup>5</sup> Entre las estructuras y las acciones hay visiones del mundo, discursos, formas de vida, prácticas significativas que median en la producción, negociación y transformación de los procesos históricos (Gramsci, 1981).

para dar sentido a la situación y decidir la acción, pues pueden haber rejerarquizaciones y asimilaciones que trastoque las formas comunes del comprender (De la Garza, *ibid*). Es decir, pueden presentarse crisis de legitimidad que impliquen replantear parte de los sentidos y visiones del mundo por diversos grupos subalternos ubicados en diversos recortes de la realidad en contra de posturas dominantes.

La subjetividad como configuración es el proceso de dar sentido que los sujetos asignan a una situación concreta (Hernández, 2003) en relación con la colectividad y con su porvenir. La subjetividad compuesta por campos (Celis, 2008) del conocimiento, valorativo y normativo, de los sentimientos, del sentido estético, de la temporalidad, campo de la territorialidad/temporalidad y formas de razonamiento se configuran para dar sentido a la situación concreta.<sup>6</sup>

La interpretación de la estructura desde esta propuesta, considera la dinámica que las formas objetivas tienen en relación al proceso subjetivo de los actores y la influencia para sus acciones. Las estructuras, producto de la relación sociohistórica de los sujetos, tienen una gran diversidad de objetivaciones. Pueden caracterizarse en una amplia heterogeneidad donde en las dimensiones de tiempo y espacio pueden concretarse en diferentes niveles e intensidades. Como producto del devenir histórico, en su objetivación pueden tener cierta existencia independiente de la voluntad de los actores, y en ciertos contextos imponerse de forma más contundente que en otros. Las estructuras pueden tener diverso grado de anclaje con la realidad social de acuerdo al espacio y tiempo en que éstas se encuentren situadas, por una parte pueden ser objetivaciones que implican una relación cara a cara con los sujetos, es decir, que involucre materialidad (De la Garza, 2006b). Sin embargo, no hay estructuras materiales que permanezcan por siempre, sino que su reproducción o transformación depende de la relación sociohistórica que tengan con los

---

<sup>6</sup> Para nuestro estudio, las situaciones concretas a rescatar son las que se presenta en el mundo del trabajo, más concretamente en el proceso de trabajo, aunque pueden existir otros ámbitos no laborales que puede influir en él y que es necesario también considerar.

sujetos. Las formas espaciales por ejemplo, son heredadas y caracterizadas como una forma material que tienen cierta autonomía de existencia pero no disponen de autonomía de comportamiento por sí solas (Santos, 2000), sin embargo pueden presentar características como fetiches, donde ciertas creaciones se pueden volver en contra de sus propios creadores. Por otra parte, las estructuras pueden tener una objetivación que no implique una relación cara a cara como lo sería la economía o el Estado, sin embargo, no dejan ejercer ciertas presiones que influyen en las construcciones subjetivas y en la realización de las acciones. De acuerdo al anclaje que tengan estas estructuras a la realidad social, éstas pueden suscitar en los sujetos por ejemplo, territorialidades diversas, es decir, múltiples significados anclados en experiencias espaciales de la vida cotidiana como lo es el trabajo.

Las estructuras por tanto, pueden presentarse en diversas dimensiones y como son producto de procesos históricos, no pueden permanecer fijas o estáticas, sino que siempre implican intensidades en la dinámica de su prevalencia, donde en ciertas situaciones pueden servir de elementos para la reproducción y transformación de otras estructuras hasta su desaparición. Así, considerándolas como elementos configurativos y con el objetivo de comprender la realidad social, se interpreta a las estructuras con relaciones blandas y duras, contradictorias, con discontinuidades, disfuncionalidades y con incertidumbres junto a otras relaciones estructurales que pueden ser sistémicas (De la Garza, 2006b: 29) La idea de configuración busca recuperar de manera más compleja los niveles estructurales de la realidad social que pueden estar influyendo en la subjetividad y en la acción social y a su vez, influidos por ésta última. Dar cuenta del grado en que se objetivan (por ejemplo en la cultura) los múltiples significados, relaciones, discursos, ideologías, subjetividades, visiones del mundo, símbolos, reglas u ordenamientos entre otros, amplía el horizonte de comprensión de la realidad social. El objetivo de este estudio no es preguntarse por la estructura general de la sociedad, sino de aquellas estructuras

pertinentes que en distintos grados pueden estar estructurando un trabajo específico con actores laborales concretos como los transportistas.

Respecto a la acción social, ésta se interpreta como embebida de significado, donde por ella pueden cristalizarse diversas motivaciones subjetivas con el fin de crear, reproducir, transformar o destituir estructuras por otras con diferentes legalidades y legitimidades. La acción social considerada como caleidoscópica<sup>7</sup>, implica que no hay acción pura, sino que siempre se movilizan a través de ella diversos campos de la subjetividad como relación social que puede ser a la vez política, económica o cultural. Las metas no son puras y no son concebidas en su totalidad y claridad, pues la acción que puede tener un interés o motivación dominante, implica otras relaciones con otros campos de la subjetividad como valoraciones estéticas, emotivas o morales entre otras (Hernández, 2012). Así, la acción social puede implicar relaciones mediatas e inmediatas, diversas experiencias tanto de forma individual como colectiva (como un viaje en el transporte público), con componentes simbólicos e, interacciones, escritos, sonidos, objetos simbólicos (obras de arte, programas computacionales) u objetos provenientes de la naturaleza, sin embargo, aquí la más importante es la social pues en ella se concretan diversas motivaciones subjetivas con pretensión de ser articuladas colectivamente. Esto permite no solo comprender la reproducción de las prácticas sociales, sino también poder apreciar la posibilidad de transformar las prácticas, interacciones simbólicas y físicas, la negociación de los significados para transformar realidades sociales (como las laborales) y conciencias.

### 1.3. El debate de la identidad en la postmodernidad

Este estudio busca comprender la construcción de identidad laboral de los trabajadores del transporte público, y para ello, busca responder críticamente a

---

<sup>7</sup> Entendida como metáfora de la imagen de un caleidoscopio que se ajusta de acuerdo al enfoque del observador, en este caso, la imagen caleidoscópica es la configuración de aquellas estructuras, subjetividades y acciones consideradas de acuerdo a un problema investigación que aborda un caso concreto.

las propuestas de la postmodernidad de Bauman, Sennet y Beck que proponen la fragmentación y desaparición de las identidades ancladas en el mundo del trabajo como una de las características principales de la época postmoderna. Este estudio busca responder que sí posible construir intensas identidades ancladas desde el mundo laboral aún en trabajos informales y precarios, y dar argumentos de acuerdo a una investigación empírica y comparativa, de que el mundo del trabajo es central en la realidad social y que no ha sido desplazado como ámbito de construcción de relaciones sociales e identidades intensas como lo sería el ámbito del consumo de acuerdo a los autores señalados. A continuación se revisa de manera breve y crítica el papel de la identidad en estos autores y se hace una propuesta de identidad laboral desde un concepto ampliado de trabajo.

La postmodernidad es una concepción intelectual que ha influido a diversas disciplinas. Desde los años setenta, la crítica a la modernidad empieza a girar en torno a las relaciones de totalidad, cultura, trascendencia, sujeto, objeto, racionalidad y sentido. Para los años ochenta su discurso y los ejes problemáticos de la perspectiva postmoderna se han acentuado, como la crítica al discurso científico moderno, a la filosofía pura, epistemología, lógica, lingüística, el arte, entre otras producciones y saberes. Con la pretensión de la búsqueda continua de libertad de pensar y dejando de lado cualquier sistematización y negación de cualquier determinismo apriorístico, el estado de ánimo que promueve la postmodernidad busca la reconciliación entre la autorreflexión y el movimiento de lo real, sin la intención de ser juez de contenidos, sino de abogar por la promoción y apertura de los discursos. Lo anterior también ha influido en el estado de ánimo de los pensadores de la teoría social, dejando de lado la pretensión de construir teorías amplias que explicaran la totalidad social. Así, surgen discursos que proponen la incredulidad por las metanarrativas (Lyotard, 1994), el desvanecimiento entre lo real y lo simulado, recuperación de los abismos superficiales (Braudrillard,

1983), la recuperación del imaginario radical (Castoriadis, 2002), la pérdida de historicidad, la disolución del yo personal (Gergen, 2002), entre otros aspectos.

Resumiendo, la postmodernidad como complejo proceso 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 a la idea de la providencia del progreso, se pone en duda el edificio completo de la modernidad; se concibe a un mundo donde impera cada vez más la alta tecnología donde la globalización alcanza a los aspectos más íntimos de la vida cotidiana; los temores y las desesperanzas se presentan como exagerados artificialmente; imperan las metáforas como cuestionamientos sobre la promesa ante el presente o el extrañamiento frente a la realidad (Ianni, 2006); hay pérdida de imaginario, idea de futuro y de proyecto colectivo, donde los sujetos sociales aparecían como constructores de su propia historia desvaneciéndose con ello la idea de clase social por la fragmentación individual, de la cultura y de las relaciones sociales. Todo este proceso fue dado en contextos de crisis de paradigmas dominantes como el marxismo, estructuralismo y el positivismo, emergiendo nuevos y excluidos discursos (teorías de elección racional, hermenéutica, teorías de la agencia) junto a la crisis del Estado benefactor y la idea de progreso socialista por la neoliberal (De la Garza, 2008). Básicamente, su orientación ha estado caracterizada por una investigación especulativa (Lyon, 2005), sin abordar en profundidad las condiciones políticas, económicas y sociales concretas.

Recientes autores que aquí se identifican como para-postmodernos<sup>8</sup> hablan sobre la postmodernidad caracterizando a la misma como una nueva etapa de la modernidad, pues para ellos ésta no ha sido completamente cerrada, sino

---

<sup>8</sup> Autores que tienen el prefijo “para” que indica su cercanía con la postmodernidad sin serlo de manera completa (De la Garza, *ibid*). Bauman, Sennet, y Beck, respecto a su interpretación del mundo del trabajo, parten de las teorías del fin del trabajo (Rifkin, 1996; Gorz, 1998; Jáuregui, 1998), de la heterogeneidad en las ocupaciones y la flexibilidad laboral (Sennet, 2000) para proponer la fragmentación de las identidades debido a la fragmentación de las carreras ocupacionales y de las biografías personales.

una nueva forma de modernidad. Se interpreta a ésta desde la metáfora de la “licuefacción” de Lyotard como una modernidad líquida (Bauman, 2006), es decir, una modernidad menos sus ilusiones o como un segundo desencanto. La modernidad líquida, como una ausencia de rasgos que caracterizaron a la modernidad sólida, es la concepción metafórica que intenta liberarse y ser contrastante de las características de la modernidad sólida:

Los fluidos, a comparación de los sólidos, no conservan fácilmente su forma. [...] los sólidos cancelan el tiempo, los líquidos, por el contrario, lo que importa es el tiempo. [...] Fluyen, se derraman, se desbordan, chorrean, se salpican, vierten, gotean, inundan, [...] La extraordinaria movilidad de los de los fluidos es lo que los asocia con la idea de levedad o liviandad. Estas razones justifican que consideremos que la fluidez o la liquidez son metáforas adecuadas para aprender la naturaleza de la fase actual de la historia de la modernidad” (Bauman, *ibid*, 8).

Así, de estas metáforas exaltadas que se retoman como razones articulan superficiales argumentos que van construyendo ideas sobre la realidad social<sup>9</sup> poco claras y ambiguas, donde la fluidez, la fragilidad, el cambio, la incertidumbre y el miedo (Bauman, 2008) son los signos más relevantes de nuestro tiempo. De acuerdo a esta doctrina para-postmoderna, la característica que distinguía a la modernidad sólida era la idea de tiempo a favor del hombre, es decir, la idea de progreso. Con ello el progreso era un proyecto de orden colectivo que impulsaba el ideal moderno de la felicidad, ahora en la modernidad líquida el proyecto promueve lo contrario, la felicidad y la constitución identitaria es de orden individualista y no colectiva.

La felicidad que se promueve en la sociedad de consumidores menciona Bauman, “está despojada de todo valor cognitivo [...] su principal atracción es la oferta de una multitud de nuevos comienzos y resurrecciones” (Bauman, 2009: 73). La vida inmediata, la autoconstitución subjetiva caracterizada por la inseguridad social, la vulnerabilidad y la acción individualista son las principales claves para enfrentar un mundo de fuerzas inciertas con dinámicas fluidas y sin orígenes identificables, donde, el miedo, en sus distintas apariencias se filtra

---

<sup>9</sup> Ideas que impactan tanto a la vida cotidiana como al estado de ánimo de la academia.

por todos los rincones de la realidad a veces de manera poco fluida y pesada, y otras veces se manifiesta como un colapso o una catástrofe que se abata sobre todos nosotros y nos golpea ciega e indiscriminadamente, al azar a todo el mundo desprevenido y sin defensas (Bauman, Op.cit).

La consideración sobre las estructuras de estas propuestas no es clara, sino en realidad su discurso está impregnado de metáforas exaltadas, descripciones superficiales y una recuperación teórica con una coherencia poco clara. Podríamos decir que es un discurso donde perdura un estilo de carácter impresionista. Básicamente, la concepción de las estructuras nace de la crítica a la desaparición de las propias estructuras de la llamada modernidad sólida, considerando principalmente como centro de autoridad al propio Estado. A partir de esto, estos autores afirman la difuminación de la sociedad y de sus estructuras por redes de vinculación social que sustituyen a estructuras que tenían un poder coercitivo en la modernidad sólida (Bejar, 2007). Sin embargo, se reconocen ciertas estructuras que en realidad no parecen tener una identificación clara; por ejemplo, se reconoce al consumismo como una principal fuerza de impulso y de operaciones de la sociedad que coordina una reproducción que es identificada como “sistémica” (Bauman, 2009) que por una parte, promueve cierta integración social y por otra estratifica y ayuda al desarrollo de procesos individualizados y grupales de autoidentificación. Se consideran a las estructuras de la modernidad sólida como estructuras determinantes que articulaban sentidos teleológicos, por ejemplo, el sentido de la vida buena o el papel histórico de sujetos colectivos en la historia. Además de que se sobrevalora el papel del Estado y de las estructuras burocráticas, uno de los principales elementos respecto al mundo del trabajo que es no es del todo claro es la propia estructura ocupacional, donde la heterogeneidad de las ocupaciones y la flexibilidad del trabajo son de los principales elementos estructurantes que propician la fragmentación de las carreras ocupacionales, las biografías y las identidades (Sennet, 2000). Es decir, entre la alternancia de una corta ocupación hacia otra, el desempleo y las diversificadas ocupaciones

flexibilizadas, se propicia la desestructuración y la fragmentación de las relaciones laborales propiciando con ello que el mundo del trabajo sea un conjunto de experiencias fragmentadas y de desvinculación con otros mundos de la vida. La estructura de las ocupaciones que aquí son concebidas de forma similar al estructural-funcionalismo (como estatus-roles), no tienen un papel determinante en la construcción subjetiva y en la concreción de las acciones de los sujetos. Éstos aparecen desfragmentados en la constitución subjetiva y en una realidad propia que también es desfragmentada, incierta con instituciones y comunidades llamadas de “guardarropa” o de “categorías zombi” (Beck, 2000), como instituciones que oscilan entre la vida y la muerte. La flexibilidad es entendida aquí como fragmentación de las carreras ocupacionales y de las biografías dejando de lado flexibilidades que tienen que ver con el proceso productivo, el mercado de trabajo o la que se negocia entre empresas y sindicatos por ejemplo.

La preocupación por la inseguridad social es otro aspecto importante de la crisis de mundo laboral, pues los trabajadores informales, precarios y “nómadas laborales” están desvinculados de las instituciones y agentes (gobierno, parlamento y sindicato) que los protegían. Todo lo anterior de acuerdo a estas posturas, son pruebas de que la sociedad basada en el trabajo ha llegado a su fin, pues el trabajo remunerado está ya permanentemente amenazado por la sustitución de nuevas tecnologías.<sup>10</sup>

Con respecto a la subjetividad y la construcción de la identidad para estas propuestas, la identidad es entendida en una relación determinante por parte de

---

<sup>10</sup> Si bien estas teorías reconocen el innegable impacto de la Globalización como una segunda modernidad (Beck, 2002), se reconoce el impacto del proceso de la globalización a partir de una primera que nace de la primera modernidad en el marco territorial que proporcionaba el Estado, la política, la sociedad y la cultura. Esta segunda modernidad se caracteriza como la desarticulación de las relaciones sociales, las estructuras del Estado-nación por ejemplo, permaneciendo “bloques”, “mosaicos” y “sub-mundos” diferenciados. Así, la globalización aparece como una imposición y “sustituto del papel del contenedor”, donde es posible vivir en un lugar único “como si se estuviera en distintas galaxias”, todo, en una red con nodos específicos de poder transnacional diferenciados en la más paradójica más oscura: la desesperación de lo social.

las estructuras sobre los sujetos sociales. En un mundo fragmentado, las relaciones cara a cara se caracterizan por la superficialidad, las ocupaciones y las biografías como mencionábamos líneas más arriba, también están fragmentadas. La posición en las estructuras caracterizadas por su heterogeneidad y flexibilidad, según estos autores, determinan la liquidez de las identidades. Con esto, se deja de lado las diversas estructuras y dinámicas de orden *meso* que se relacionan con las propias estructuras ocupacionales, como aquellas que se dan al interior de las empresas, de las organizaciones, los sindicatos, el control y la resistencia sobre los procesos de trabajo, la relación con la tecnología, la cultura laboral, entre otras mediaciones. Además, también se deja de lado la influencia de otros ámbitos que no son laborales y que pueden influir de manera muy importante como la familia, la organización, la religión, el ocio, etc.

Así, el proceso subjetivo en estas doctrinas está caracterizado por la misma fragmentación estructural que hace producir y reproducir efectos igualmente desfragmentadores sobre la propia subjetividad. A tal grado de caracterizarla como un mero fetiche:

[La subjetividad es] producto mercantil absolutamente humano elevado a la categoría de autoridad suprahumana debido al olvido o menosprecio de su origen humano y de la cadena que sólo condujeron a su aparición. [...] La subjetividad está hecha de elecciones de consumo, elecciones tanto del sujeto como de potenciales compradores del sujeto en cuestión. La verdad del interior del yo no es otra cosa que una idealización de las huellas materiales de sus elecciones a la hora de consumir (Bauman, 2009: 29).

La subjetividad así interpretada, desprovee al proceso subjetivo de la relación configurativa entre sus diversos campos y determina al sujeto como una entidad que desprecia su propia condición y dignidad humana. Al volverse la subjetividad mero producto de las fuerzas y estructuras mercantiles de la modernidad líquida, se minimiza en extremo su capacidad de interpretación y de comprensión, imposibilitándola para construir acciones posibles de transformación del mundo social y laboral.

Resumiendo, la construcción subjetiva de la identidad líquida básicamente está determinada por la misma liquidez que tiene la propia modernidad. El proceso identitario se concibe en términos de respuesta y reproducción para afrontar las dinámicas imprevisibles de la modernidad líquida. Se construyen identidades “flotantes” no ancladas en la experiencia del trabajo sino en el consumo, como una necesidad para poder sobrevivir y después ser desechada por otra identidad temporal. También, ésta identidad pasajera que se constituye como abierta, flexible y plural para hacer frente a la multiplicidad de compromisos y movi­lidades que exige el mundo laboral, sólo fomenta cierta capacidad de concertar vínculos sociales superficiales y pasajeros en los espacios de trabajo.<sup>11</sup> Hasta este punto el papel de la identidad en la postmodernidad.

#### 1.4. Propuesta configurativa sobre la identidad en que se basa este estudio

La identidad es concepto nodal para la explicación de la interacción social, pues supone a los sujetos dotados de conciencia, memoria y psicología propias que permiten que se reconozcan recíprocamente (Giménez, 2002). El mundo del trabajo es un ámbito que genera y articula vínculos de pertenencia entre los actores sociales<sup>12</sup>. También existen distintos ámbitos que generan pertenencia como el territorio, el género, la etnicidad, las clases sociales, la familia, la escuela, la religión y la política donde los sujetos desempeñan ciertos roles que conllevan ciertos valores y normas. Este estudio se centra en la identidad

---

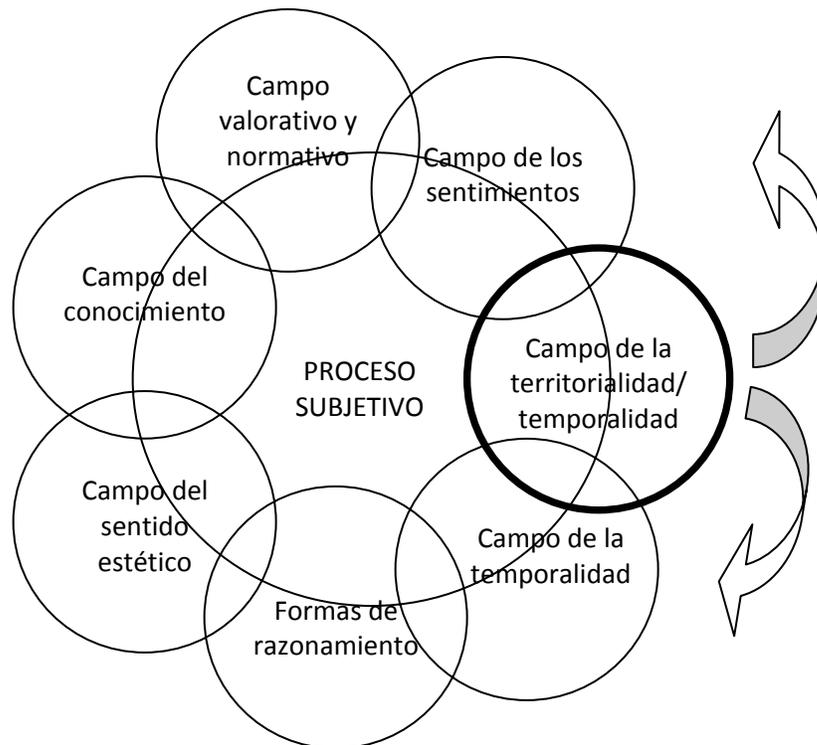
<sup>11</sup> Como respuesta a la liquidez del mundo, Buman propone la necesidad de autoconstituir una identidad que promueva una ética individual responsable, capaz de sintonizar amistosamente con los otros como necesidad de buscar ciertas “raíces humanas”, como una búsqueda de cierta conciencia moral apriorística que descansa por debajo de la mentalidad postmoderna (Bauman, 2005). La propuesta no es del todo clara, pues parece responder más desde un estado de ánimo que alguna propuesta ética más sistematizada. La propuesta parece ser más una idea para sobrellevar la angustia de un mundo lleno de “ambivalencias”, “errores”, “dudas”, “agonías morales” y “trayectorias torcidas” que “no es posible calmar ni mucho menos curar”.

<sup>12</sup> Existen distintos ámbitos que generan pertenencia como el territorio, el género, la etnicidad, las clases sociales, la familia, la escuela, la religión, la política donde los sujetos desempeñan ciertos roles que conllevan ciertos valores y normas. Este estudio se centra en la identidad construida desde el ámbito laboral aunque pueden relacionarse otros ámbitos ajenos al mundo del trabajo.

construida desde el ámbito laboral reconociendo desde un concepto ampliado de trabajo, que éste puede relacionarse con otros ámbitos extra laborales.

La identidad laboral es la configuración subjetiva concreta de significados que construyen de manera básica una relación de pertenencia con el trabajo y los sujetos que intervienen en él. La campos de la subjetividad (lo cognitivo, la territorialidad, lo moral, los sentimientos, emociones y estética) se ponen en juego para construir significados que explican la realidad social y la vida cotidiana en el trabajo.

Figura 1. Esquema del proceso subjetivo que en el que se resalta el campo de la territorialidad/temporalidad en la construcción de la identidad laboral.



Partimos de la propuesta de Giménez (2005) de que toda identidad social (incluyendo la laboral) de manera fundamental tiene los siguientes elementos: 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). Similar es la propuesta de Tamayo y Wilder (2005) donde el concepto de identidad está constituido por las dimensiones de *reconocimiento*, *pertenencia*, *permanencia* y *vinculación*. El *reconocimiento* refiere básicamente a la respuesta de tres preguntas que aclaran la identidad: ¿quién soy?, ¿quién eres? y ¿qué es una cosa es descrita y valorada? Las respuestas a estas tres preguntas tienen que ver con el carácter distintivo que refiere a la personalidad del individuo (personalidad). El segundo elemento llamado *pertenencia* se refiere a un “estar” vinculado con un “producir”, es decir, la pertenencia se explica en términos de un “poseer” y de un “crear” (se es lo que se hace). La *permanencia* se refiere a la relación con el tiempo y la duración del estar-hacer en un lugar, es decir, es el ámbito de la vida cotidiana. Y por último, la *vinculación* indica que la identidad debe explicarse como interacción simbólica, relación intersubjetiva, formación de nosotros y solidaridad.

Así, el estudio de identidad implica atender el juego de los campos de la subjetividad de los sujetos sociales en razón de interpretar configuraciones concretas de significados que indican *reconocimiento*, *pertenencia*, *permanencia* y *vinculación*, en este caso a partir de la experiencia cotidiana del trabajo de los transportistas. Esto implica atender las dimensiones objetivas y subjetivas que se ponen en juego en la relación con las estructuras de diverso orden para comprender los comportamientos, interacciones, narrativas e interpretaciones en el mundo del trabajo y posibles ámbitos extra-laborales.

Partimos de un concepto de identidad laboral entendido en relación con un concepto ampliado de trabajo y de sujeto laboral (De la Garza, 2006, 2010) donde el trabajo, como concepto multidimensional, conlleva una dimensión objetiva, una dimensión propia del sujeto y una más que considera el trabajo como fin en sí mismo o como medio (Neffa, 2003). En la primera se reconoce

una acción orientada hacia la producción material implicando gasto de energía humana y participación de facultades físicas, psíquicas y mentales. Con ello esta actividad es socialmente necesaria y trascendente en cuanto a que lo producido tiene existencia objetiva propia y separada de su productor con una extensión de su vida útil más allá del propio sujeto creador. Segundo, el trabajo es siempre la actividad de un ser humano acompañada por sufrimiento, placer, salud, diversas emociones, sentido de pertenencia e identidad. Y por último, el trabajo no constituye un fin absoluto y duradero, sino es un fin intermedio que se orienta hacia algo, es decir, hacia la promoción de la vida: “la vida no es para el trabajo, no existimos para trabajar, el trabajo es para hacer posible la vida, se trabaja para vivir” (ibid, 247). Sumado a esto, el trabajo aparte de implicar tanto transformación y producción material, implica también producción inmaterial que puede involucrar trabajo intelectual, artístico y producción simbólica, aspectos objetivos y subjetivos como valores, sentimientos, formas de razonamiento y discursos en interacciones que no necesariamente están dadas cara a cara y con relaciones sociales entre el trabajador y patrón, clientes y proveedores, al interior del trabajo familiar, entre trabajadores de cuenta propia, la relación entre trabajo y estudio; todo en espacios diversos con distintas aperturas y contenidos significantes de múltiples experiencias, que implican o implicaron relación mediata e inmediata en su transformación. Con ello, reconociendo que la actividad laboral implica una cara objetiva y subjetiva tanto en el la objetivación de productos materiales e inmateriales, el sujeto pone en juego diversos campos de la subjetividad y no sólo los de carácter cognitivo o científico, pues la actividad de trabajar no sólo se relaciona con objetos de la naturaleza, sino en relación mediata e inmediata con otros sujetos sociales, componentes espaciales físicos y simbólicos significativos con importantes anclajes subjetivos a diversos territorios, todo ello en relaciones sociales que conllevan poder. Así, la subjetividad como mediación entre estructuras y acciones y como proceso de dar sentido, echa mano de códigos culturales, a través de la formación de configuraciones de sentido en situaciones concretas

en ámbitos viables de significación más que de terminación cultural (De la Garza, 2006a).

La identidad de los sujetos laborales se construye como una mediación de las diversas presiones estructurales que tienen intensidades cuantitativa y cualitativamente diversas que son significadas y re-significadas por los sujetos sociales individuales y colectivos. La identidad no se da en abstracto, ni tampoco tiene una propiedad esencialista. La identidad es cultura interiorizada por los sujetos bajo una función diferenciadora y contrastiva en relación con otros sujetos (Giménez, *ibid*), por lo que la identidad y la cultura son inseparables, pues la cultura es la organización social del sentido, interiorizado de modo relativamente estable por los sujetos en forma de esquemas o representaciones sociales compartidas (que aquí las reconocemos como configuraciones) y objetivado en formas simbólicas, en contextos históricos específicos y socialmente estructurados.

El concepto de identidad, por su propia referencialidad indica estabilidad y unidad, sin embargo, esta esta estabilidad no es permanente, sino cambiante y en permanente contradicción a partir de la atribución de los otros y la propia.<sup>13</sup> Giménez la identifica como negociación entre “autoafirmación” y “asignación identitaria” (relación entre autoidentidad y exoidentidad). Sin embargo, aunque la identidad en su relación más profunda implique contradicción, lo que prevalece es la negociación entre los dos extremos sin que por ello no dejen de existir discrepancias y desfases de la identidad. Por ello, consideramos a la identidad como una configuración que permite apreciar las discontinuidades, contradicciones e intensidades de la negociación subjetiva.

---

<sup>13</sup> También llamados como atributos particularizantes y atributos de pertenencia social.

Figura 2. Dimensiones básicas de la identidad



Por último, consideramos que la identidad no es producto de una determinación de los mundos de vida (como el laboral, el consumo, la familia o el ocio), sino es un *para* y no *un en sí*, es decir, la identidad se va construyendo a manera configurativa y relacional<sup>14</sup> de aquellos ámbitos del mundo de la vida que intervengan según sea el caso. Los ámbitos pueden traslaparse y tener relaciones diversas con intensidades diferentes, donde el ámbito laboral no necesariamente es el único, sino que este puede estar vinculado con otros ámbitos y sujetos sociales que en su conjunto, presionan en la construcción de configuraciones subjetivas concretas que refieren a identidad (reconocimiento, pertenencia, permanencia y vinculación), es decir, algún proyecto para el futuro o alguna forma de anticipación del porvenir.

La identidad laboral por tanto, es la configuración subjetiva considerando al trabajo no solamente en torno a la relación capital-trabajo, sino desde una mirada ampliada reconoce distintas formas de organización, de hacer el trabajo,

<sup>14</sup> Es una imagen caleidoscópica de un atributo relacional que se tiene de sí mismo y en relación con los otros.

la interacción social de múltiples actores en el proceso productivo articulado en espacios que no son los espacios cerrados de trabajo clásicos.

#### 1.5. El trabajo y el espacio: un insumo para comprender las relaciones sociales y la identidad

Comprender la construcción de la identidad anclada en la experiencia del trabajo implica considerar la relación entre los diversos ámbitos articulados desde el mundo laboral, sin embargo, la vida social de los hombres, sus acciones y los objetos no pueden pensarse de forma separada, sino que es necesario pensarse en el espacio como un híbrido que los une (Santos, 2000). Este breve apartado propone recuperar a partir de una revisión del concepto de espacio, la dimensión territorial urbana en la configuración subjetiva de la identidad laboral.

La identidad laboral ha sido tratada en los estudios del trabajo, con una fuerte desestimación de la experiencia subjetiva espacial. Salvo algunos estudios laborales que retoman importantemente la dimensión espacial significativa para entender el trabajo (Gallosso, 2011; Pogliagi, 2011), el espacio es identificado reducidamente a las particularidades del espacio físico. La identidad profesional<sup>15</sup> como la identidad ocupacional<sup>16</sup> en las investigaciones laborales, carecen de una dimensión espacial que a nuestro juicio, dejan oscurecidas importantes relaciones sociales que articulan a la actividad laboral.

Básicamente el concepto de espacio (ubicado dentro del horizonte de la tradición grecolatina y de la cultura occidental), puede dividirse en dos amplias

---

<sup>15</sup> Con el concepto de identidad profesional se busca dar cuenta del universo de la representación basado la trayectoria de empleo incluyendo el origen social, el pasado escolar, profesional, las formaciones continuas y visión del porvenir (Hualde, 2000, 2009).

<sup>16</sup> La identidad ocupacional es un concepto ya en desuso en las investigaciones actuales que abordan la subjetividad y el trabajo. Se entiende por ésta como un sistema de creencias y valores que se conforman dentro de una ocupación que está compuesta por una ideología que expresa su carácter cultural. La construcción de esta identidad se forma a partir de las experiencias singulares y colectivas en el trabajo que bien puede ser otra ocupación dentro de la misma empresa o fuera de ella (Pérez, 1997).

tradiciones: el espacio como un contenedor, soporte o receptáculo de los fenómenos; y el espacio como herencia de raíz idealista (Lindón, 2006a). En el primer caso, el contenedor es casi siempre algo vacío o neutro que sólo toma rasgos a partir de lo que en él se coloca. Para el caso de las ciencias sociales, el espacio sería un reflejo de la sociedad o escenario, de ciertos fenómenos sociales, o bien, como un telón de fondo de lo social. Para la segunda tradición, el espacio es un modo de ver las cosas, una intuición. El espacio sería una forma de percepción o un esquema intelectual.<sup>17</sup>

La concepción de este espacio como vivido-concebido se entiende como el proceso de construir y reconstruir el espacio vivido desde “la experiencia” como elemento clave del sujeto, pues la experiencia implica la habilidad de aprender de lo que nos ha sucedido, de experimentar y actuar sobre lo que se nos da y crear a partir de ello. Es una construcción de la experiencia, una creación del sentimiento y del pensamiento” (Tuan, 2001).

El concepto de espacio tendría su razón de ser como un proceso de construcción y reconstrucción que se configura, alimenta y adquiere sentido del espacio concebido-vivido (espacio con valor y significado(s) por la experiencia del sujeto), en donde las prácticas socio-discursivas y el hacer cotidiano a su vez lo crean, lo modifican y resignifican históricamente. Es aquí donde sobresale un concepto más aterrizado llamado lugar.

El lugar es considerado como una acumulación de sentidos, portador de signos que es necesario interpretar y saber cómo los perciben los seres humanos, qué comportamientos producen (Gumuchian, 1991); también como espacio

---

<sup>17</sup> Las perspectivas anteriores han sido la base de concepciones más especializadas sobre lo que ha sido el concepto del espacio, los esfuerzos de su especificidad se orientan en cuatro direcciones: 1) la concepción naturalista del espacio, 2) la concepción del espacio absoluto-relativo, 3) la concepción del espacio material producido y 4) la concepción del espacio vivido-concebido (Lindón, ibid). Para los fines de esta investigación nos centramos principalmente en la última perspectiva (el espacio vivido-concebido), reconociendo sin embargo, elementos de la concepción del espacio material producido como es la estructura urbana.

delimitado con límites precisos, que para los sujetos representan certezas y seguridades otorgadas por lo conocido. Así, hablar de lugar de trabajo hace referencia a espacios concretos, que para los sujetos laborales representan certidumbres, realidades y convencimientos por lo conocido, esto refiere a diversas significaciones con fuerte contenido simbólico, que de forma constante siempre se están actualizando, aunque también pueden permanecer por un largo tiempo. El lugar de trabajo sería un acumulado de diversos significados que permiten abordar diversas temáticas espaciales y laborales como la identidad, la territorialidad, la topofilia, la topofobia o la apropiación. Los diversos significados pueden explicarse desde distintas relaciones subjetivas desde reconocimiento de lugares, definición de itinerarios, sentido de lugar o pertenencia, valores simbólicos, visiones del mundo, fantasías geográficas, sentimientos, significaciones que corresponden al orden lo percibido, de lo racional o del imaginario, procesos de semantización y resemantización entre otras relaciones. Así, siguiendo esta perspectiva, el lugar de trabajo es también el espacio de las prácticas laborales humanas con sentido y propósito, sea que se esté consciente o no de ello.

La territorialidad es un concepto más concreto de la significación espacial, básicamente es la relación del individuo con el espacio que habita (Lindón 2006). La territorialidad es un campo de la subjetividad que se pone en juego al habitar o trabajar en un espacio. Puede haber muchas formas de habitar y trabajar en el espacio, es decir, de apropiárselo. Sin embargo, hay un vínculo esencial entendido como arraigo, pertenencia o raíz que se manifiesta de múltiples formas cuando se trabaja y se vive en el espacio.

La territorialidad como campo de la subjetividad puede integrar significados diversos y contradictorios como la “topofobia”, “confinamiento territorial”, el “control del territorio” y “el encuentro festivo” entre otras. Es la relación vital entendida como una (o más formas) de habitar y trabajar en un espacio, donde el vínculo con el territorio está tejido por una gran amplitud de relaciones

sociales, políticas, económicas y culturales con sentidos relacionados al ejercicio del poder, a la reproducción de la desigualdad, pero también promoción de la solidaridad y defensa de la vida entre otras. La territorialidad puede implicar relaciones que incluyen componente de tipo emocional entre los individuos y su espacio, defensa de territorio, apropiación (sentido de pertenencia) y relación de alteridad.

Por todo lo anterior, esto implica superar concepciones limitadas sobre lo que significa un lugar de trabajo. Por ejemplo, como localización de actividades meramente económicas en distintas escalas con factores climáticos, geofísicos, tecnológicos, financieros, administrativos, demográficos y psicológicos que influyen en la distribución de un territorio (Chombart y Jenny, 1997: 325). O bien, como relación de condiciones de trabajo y medio ambiente en función de la productividad, donde los criterios principales son los de seguridad que conllevan atención en la salud física y psicológica, higiene, orden y ergonomía (Kanawaty, 2005: 35).

Por tanto, consideramos que los conceptos de espacio y tiempo no deben interpretarse de manera separada sino conjunta, ya que por una parte en cada forma espacial actual existen elementos de temporalidades anteriores que dan soporte a las formas espaciales actuales. Así, el espacio está íntimamente ligado con la temporalidad, pues tanto las formas objetivas como subjetivas son también producto de procesos históricos con permanencias diversas. Si bien tanto la vida psíquica y la conciencia no tienen formas espaciales, éstas se encuentran ancladas importantemente en la vida espacial, es decir, en la vida cotidiana del trabajo pues la actividad laboral se experimenta tanto temporal como espacialmente a través de las relaciones sociales.

Si bien las concepciones del espacio pueden tener dos divisiones y tradiciones teóricas que parecen ser irreconciliables debido a sus distintos presupuestos, para la investigación social y laboral concreta consideramos la propuesta de

Contreras (2002) de que existe en realidad un divorcio artificial entre perspectivas objetivistas y subjetivistas que impide reconstruir relaciones entre el mundo material y el de la conciencia. Así, retomamos su propuesta de que existe más bien un *continuum* entre espacialidad objetiva y espacialidad subjetiva, donde la identificación y la valoración del espacio habitado (en este caso en espacio de trabajo) “no es un mero acto mental, sino que también es un recurso para la acción que tiene consecuencias concretas en el espacio y en la sociedad” (ibid, 45).

Por tanto, la identidad laboral refiere al reconocimiento, pertenencia, permanencia y vinculación de un sujeto social con su trabajo en relación con una temporalidad y un lugar de trabajo también concreto. Es la expresión acerca de la forma de relacionarse con un territorio que implica la elaboración de un fuerte lazo simbólico de pertenencia en dos sentidos: el espacio [de trabajo] me pertenece y a su vez yo soy parte de él (Giménez, op.cit.). El espacio urbano<sup>18</sup> es el espacio estructural más amplio y complejo del lugar concreto donde se desarrolla la actividad laboral, es la ciudad como interacción entre población y medio ambiente (Tamayo y Wilder, ibid) La identidad laboral es la configuración subjetiva del sujeto social con su trabajo pero también es apropiación del espacio de trabajo, es decir, un territorio de pertenencia, lugar de certezas y seguridades. La identidad laboral es la configuración subjetiva de reconocimiento, pertenencia, permanencia y vinculación con la actividad laboral en un lugar de trabajo concreto en un espacio urbano como lo es la propia Ciudad de México.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> En el espacio urbano existen distintas escalas. La escala micro refiere a los espacios de una casa habitación, taller, oficina, vecindario, barrio o colonia (que agrupa a un conjunto de vecindarios y servicios), zonas comerciales y municipio. La escala macro se refiere a la aglomeración urbana como conjunto de municipios de una metrópolis. (Gimenez, ibid). Aquí, la representación del territorio urbano a una mayor escala tendría una mayor dificultad de ser concebida. Este estudio busca retomar la escala micro del espacio (su unidad de transporte), pues es en este lugar de trabajo donde el trabajador de transporte público se apropia del espacio interior de su unidad e interactúa con el espacio urbano exterior.

<sup>19</sup> El espacio urbano traducido como ciudad, se ha entendido como la contenedora de protagonistas de diversos sujetos y como potencializadora de múltiples zonas en la que emergen por los diversos acontecimientos y procesos políticos, económicos y sociales (Lezama: 2005). Es decir, se ha entendido como un espacio propicio a la diversidad que ha

La actividad laboral de los trabajadores del transporte público al ejercerse en un espacio abierto como lo es la ciudad, se distingue (a diferencia de otros trabajos en lugares cerrados) como una actividad con una apropiación espacial muy importante. Si bien cada trabajo nunca está desprovisto de un espacio significativo, los trabajos en lugares abiertos complejizan las relaciones sociales y la experiencia del trabajo. Por tanto, este estudio busca incorporar la dimensión territorial (temporalidad y espacialidad) en su nivel tanto subjetivo como en su nivel estructural material y objetivado para interpretar la identidad laboral de los trabajadores y comprender la acción social del trabajo de los transportistas. Este es uno de los principales retos que este estudio quiere afrontar.

Resumiendo, el espacio tiene objetivaciones materiales manifestadas en diversas estructuras, pero lo que hace que algo sea espacio no es la materialidad construida por la sociedad, pues la presencia de objetos físicos y técnicos no tiene otro significado que el paisajístico, la atribución de espacio se da cuando se le atribuyen valoraciones y significados humanos a las formas materiales (Santos, op.cit.). Con el espacio urbano sucede lo mismo, de hecho, este se identifica como urbano porque ya tiene significados específicos que lo distinguen, sin embargo, los espacios urbanos son diversos, con múltiples dinámicas y su significación espacial urbana siempre es diferente de acuerdo a las temporalidades, sujetos y procesos que se refiera. Así, los significados de lo urbano son también producto de configuraciones subjetivas basadas en la experiencia de vida que los sujetos tienen en relación al espacio. Nuestro interés es considerar en la interpretación de la subjetividad de los trabajadores

---

creado una multiplicidad de formas tanto de convivencia como de conflicto social. Pensar la ciudad también implica pensar en sus habitantes, edificaciones colectivas y actividades diversas de los sectores secundario y terciario. Es un espacio que se puede tornar principal, protagónico, donde se realiza todo y aún lo demás: producción, distribución, consumo y sobre todo para el mundo actual, la ciudad es el espacio del espectáculo, es el locus por excelencia de las experiencias múltiples irrepetibles (Hiernaux, 2012). Considerar a la ciudad como un lugar sensible (Ramírez y Aguilar, 2006), fuente vital y significativa ayuda a interpretar el complejo entramado de percepciones, representaciones, significados y prácticas sociales cotidianas en el trabajo de los transportistas.

de transporte público, también la experiencia espacial de lo urbano pues ésta influye en la significación del trabajo y la práctica cotidiana.

Por último, puntualizamos que la ciudad es un proceso de producción social y este proceso se sustenta y mantiene de un sistema de objetos, de acciones y funciones. Es decir, la ciudad o el espacio urbano no es tan sólo una mera construcción subjetiva (individual o colectiva), sino que están provistas de contenido y carácter ontológico que permite a través del movimiento dialéctico entre sujetos y mundo social, la construcción de subjetividades y el cambio su propia realidad (Santos, 1988).<sup>20</sup> El propósito es pensar la ciudad no oscureciendo sus dinámicas y elementos estructurales, sino recuperarlas como objetivadas en distintos niveles y con cualidades distintas. Es decir, pensar la ciudad es recuperar la atmósfera significativa a partir de las distintas estructuras intervinientes para el caso de estudio, como las instituciones, códigos culturales urbanos, lugares de trabajo (como la propia estructura de la ciudad, sus calles, zonas, vialidades, señalizaciones, flujos, etc.) y políticas urbanas como comprensión de la naturaleza del régimen urbano (Bassols, 2006) que pueden influir en la configuración de la identidad de los trabajadores del transporte.

## 1.6. Las teorías clásicas sobre el proceso de trabajo

### 1.6.1 Taylorismo

La Administración Científica del Trabajo nace y se desarrolla como teoría y práctica en Estados Unidos en el período que va de 1880 a la Primera Guerra Mundial. Una serie de condiciones hicieron posible esta situación. Por un lado, la producción capitalista se encontraba en expansión y la mano de obra especializada que se requería era relativamente escasa. Para hacer frente a esa situación, los empresarios comienzan a analizar la manera de economizar

---

<sup>20</sup> Es un escenario de contacto entre extraños, con juegos de reglas sociales implícitas en situaciones fugaces en tiempo y espacio como un mero transitar. Es un contexto que oscila entre lo anónimo de los encuentros y lo previsible de la situación con lógicas de integración pero también de dispersión y aislamiento.

esa fuerza de trabajo, fijarla en los puestos de trabajo, disciplinarla y reducir el costo y tiempo de formación de la mano de obra. Las personas que se incorporaban al trabajo debían adaptarse rápidamente, razón por la cual, las tareas debían ser simplificadas. Todo esto en un contexto donde la producción no era suficiente para dar respuesta a la creciente demanda interna y exportaciones.

La llamada “porosidad de la jornada” es decir, los tiempos muertos que se daban en la jornada laboral, se interpretan como un limitación para asegurar la acumulación del capital a través de la intensificación del trabajo y de la productividad. De lo anterior, Frederick W. Taylor propone superar estas limitaciones y hacer frente a la rigidez de la fuerza de trabajo calificada debido a su escasez, al monopolio del “savoir faire”<sup>21</sup>, una creciente sindicalización que procuraba defender los salarios, reducir la jornada de trabajo y fijar las normas en cuanto a las cadencias de trabajo. Así, la Organización Científica del Trabajo, que luego se le conoció como Taylorismo, consiste en la aplicación de técnicas científicas para controlar y medir el trabajo con el fin de eliminar la ineficiencia (Thompson, 1989). El estudio científico debe enfocarse a la búsqueda del *one best way*, es decir, el tiempo más corto para realizar una tarea de manera adecuada eliminando los movimientos inútiles que causan el tiempo muerto. También se concibe a la dirección y los trabajadores con intereses comunes, significando con ello que en la fábrica no existe el conflicto, por lo que se excluye toda posibilidad de negociación colectiva. Los principales elementos del taylorismo traducido en técnicas y mecanismos son los siguientes:

- a) El estudio de tiempos y movimientos de las tareas para eliminar aquellos movimientos inútiles y conservar los necesarios.
- b) Asignación de tareas determinadas por anticipado a cada trabajador para que éste la realice de manera cotidiana, cumpliendo con especificaciones de cantidad y calidad.

---

<sup>21</sup> Un saber hacer para cada situación.

- c) La individualización del trabajo.
- d) La estandarización de tareas para realizarlas y su ejecución por gestos operatorios.
- e) La selección científica de los trabajadores.
- f) La formación profesional de los trabajadores.
- g) Un sistema de remuneración según el rendimiento.
- h) La determinación de los tiempos de descanso para evitar la sobre-fatiga.
- i) El control y supervisión de la dirección del trabajo de ejecución, manual e intelectual.
- j) La medición del trabajo realizado y su puesta a disposición a los trabajadores.

Resumiendo, la Administración Científica del Trabajo es una forma de organización del trabajo y de administración, que intenta aplicar métodos de la ciencia a los problemas del control del trabajo en las empresas capitalistas. Sus tres principios son la disociación del proceso de trabajo de la pericia de los obreros (reunión y desarrollo del conocimiento de los procesos de trabajo; la separación de la concepción de la ejecución (concentración del conocimiento para el dominio de la gerencia) y; el uso del monopolio del conocimiento para controlar cada paso del proceso de trabajo y su modo de ejecución. Lo anterior por tanto, es producto de la apropiación del conocimiento de la fuerza de trabajo y colocándolo en funciones administrativas separadas y desarrollando un sistema de pagos y selección que atrajera el interés individual de los trabajadores (Thompson, *ibid*) De este modo el trabajador es un mecanismo donde sus deseos de trabajar pueden ser despertados a través de un mejor pago.

### *1.6.2 El Fordismo*

El Fordismo, respecto del proceso de producción consiste en una serie de innovaciones mecánicas, tecnológicas y organizacionales que se articulan para lograr la producción masiva en un flujo continuo (Neffa, 1990). Henry Ford

busca resolver la problemática fundamental nacida de la relación entre las calificaciones de los trabajadores y el crecimiento de la demanda. Para ello modifica la organización de la producción con el fin de aumentar la productividad y reducir costos. Sus principales elementos son:

- a) Diseño del producto para normatizarlo.
- b) Mejora progresiva del diseño.
- c) Construcción o adaptación de máquinas herramientas con propósitos especializados.
- d) Progresiva integración de la producción.
- e) Organización secuencial de la producción y del montaje de los subconjuntos, por medio de la cinta transportadora y la fuerza de gravedad, para reducir al mínimo los movimientos y el esfuerzo humano.
- f) Incorporación de la fuerza de trabajo y sus ritmos al movimiento de las máquinas y de la cinta transportadora.
- g) División, simplificación social y técnica del trabajo de ejecución.
- h) Especialización e incorporación de las calificaciones a la máquina.
- i) Modificación de actitudes y comportamientos de los trabajadores a través de la disciplina, actuando sobre las normas de consumo y modo de vida.
- j) Incremento de salarios en función del tiempo de trabajo.

Así, las modificaciones más importantes que resultaron de la aplicación de esta nueva forma de organización de la producción en la fábrica fueron el cambio en rutinas y tareas en los talleres y departamentos de la empresa pasándose de trabajadores calificados y artesanos a trabajadores poco calificados; se modificaron las relaciones sociales en el taller (creciendo un amplio número de trabajadores no calificados, de trabajadores indirectos y de encargados de supervisión y control); el diseño de las máquinas y su relación con el trabajador fueron formas de control que influían en volumen y ritmo de la producción y la calidad de los productos; las tareas mecanizadas (donde el contenido del trabajo es similar en la mayoría de las máquinas) y la aparición de la figura del capataz o supervisor encargado de la formación profesional en base a

demostraciones contribuyeron en la descalificación de los trabajadores y la vida social en fábrica (Coriat, 2005).

Por todo lo anterior, el éxito del Fordismo residió en la elevación de las escalas de producción a niveles que no se habían alcanzado hasta ese momento, por la incorporación de los trabajadores al consumo en masa y por el cambio en la lógica de control de los trabajadores (dentro de la fábrica, por medio de las máquinas, fuera de ella, a través de la definición por la propia empresa de las normas de vida en sociedad). Esto implicó una revolución económica y no solamente un punto de inflexión tecnológica. Con la producción en masa de productos homogéneos, en grandes series, con altos salarios y bajos precios, la instauración de la línea de montaje y el movimiento continuo de las piezas, materiales y productos, Ford había demostrado que podía darse el máximo de ganancia mediante el máximo de producción procurando minimizar los costos, introduciendo así un cambio en la teoría económica del monopolio.

### *1.6.3 La Escuela de las Relaciones Humanas*

La Escuela de las Relaciones Humanas es el conjunto de estudios que nacen a partir del análisis de los lugares de trabajo en el marco de las formas de organización laboral taylorista y fordista en razón problemáticas relacionadas con la productividad. Los estudios buscan relacionar variables físicas con el comportamiento de los individuos, bajo el supuesto inicial de que si se mejoraban las condiciones de trabajo, aumentaría la productividad. (Thompson, 1989). En este marco se desarrollan los experimentos “Hawthorne” en la Western Electric en Chicago, Estados Unidos, dirigidos por Elton Mayo. Básicamente los estudios apuntan a que las mejoras en las condiciones físicas no significaban para los trabajadores necesariamente motivaciones para mejorar su desempeño en la producción. Por el contrario, se reconoce que las motivaciones son de carácter social, por la compulsión de las personas a la sociabilidad). Así, las motivaciones de los obreros no podrían ser comprendidas

puramente sobre una base individual y la clave de su conducta está en los grupos sociales dentro de la fábrica (Braverman, 1974). A partir de estos estudios nace la Escuela de Relaciones Humanas.

Si bien estos estudios muestran un distanciamiento con el Taylorismo y el Fordismo, ya que no se ve al trabajador meramente como el homo economicus el cual toma sus decisiones en función de un cálculo racional (los trabajadores deciden aumentar su producción por el hecho de obtener mayores ganancias), esta perspectiva considera que las motivaciones son de carácter social que generalmente se encuentran restringidas por las condiciones de trabajo. Sin embargo, la división del trabajo y tecnológica siguen descansando sobre los principios enunciados por Taylor. Así, el interés radica en el entorno del trabajador y no en los fundamentos del proceso de trabajo. Esta perspectiva por tanto, busca nuevas formas de implementar e incrementar el control considerando parte de las relaciones sociales en el lugar de trabajo pero no explicar socialmente el control del proceso de trabajo.

#### *1.6.4 El enfoque organizacional de la posguerra*

En la época posterior a la segunda guerra mundial, emergen estudios que reaccionan críticamente a la Escuela de las Relaciones Humanas, que si bien mantienen sus estudios en el nivel de la planta, se modifica el eje de análisis, la forma de percibir a la empresa y sus factores de éxito. Los estudios desarrollados por Maslow, Argyris, McGregor, Likert y Herzberg comienzan a concebir a los lugares de trabajo como organizaciones. Estos estudios abordan las características psicológicas de las organizaciones. Aquí, la búsqueda de eficiencia y la mejora de la satisfacción en el trabajo se busca por medio de la modificación de los estilos de management y la mejora de las condiciones de trabajo (Köhler y Artiles, 2005). El énfasis es puesto en la satisfacción de necesidades sociales, el estatus y la pertenencia, aunque surgen fuera del trabajo pueden ser satisfechas dentro de él. Este enfoque interpreta a los

trabajadores no como meros actores pasivos a ser ajustados, sino que las prácticas manageriales debían ser modificadas y debían incluir proposiciones de liderazgo participativo, toma de decisiones en grupo, descentralización del poder organizacional y ampliación del trabajo. Así, estos estudios examinan los condicionantes que impone la tecnología sobre las metas y estructuras de management, los efectos del tamaño de la compañía sobre la organización, las actitudes y comportamientos de los trabajadores.

En resumen, el objetivo era identificar la relación entre organización y el ambiente de trabajo para determinar el mejor tipo de organización para la empresa. Esto implicaba la contemplación de tres rasgos característicos de las organizaciones: jerarquía, control y división del trabajo para describir sistemáticamente las reglas del comportamiento organizacional.

#### *1.6.5 Evolución tecnológica y la utopía de la automatización*

Otra respuesta crítica a la Escuela de las Relaciones Humanas después de la Postguerra fueron las perspectivas de la evolución tecnológica. Estas seguían manteniéndose a nivel de la planta y con similar marco a los estudios previos. Estas perspectivas consideraban que la determinación de las actitudes y comportamientos son las influencias tecnológicas. Partían de la crítica a la teoría marxista de la alienación donde el trabajo no permite al individuo reafirmarse, reproduciendo su insatisfacción y como sujeto infeliz, éste desarrolla sus potencialidades físicas y mentales (Blauner, 1964). Así, los hombres no son capaces por tanto de dar un contenido o un significado a los vínculos. El trabajo al producir en el individuo una sensación de extrañamiento, el producto adquiere una existencia independiente del sujeto que lo realiza, donde la expropiación de ese producto por parte del capitalista incide en el deterioro de las condiciones materiales de existencia del trabajo consolidándose una división entre ricos y pobres, capitalistas y proletariado.

La crítica a la teoría de la alienación se ha centrado en la homologación y la proletarianización que supone la visión marxista. Éste último, considera que el trabajo está sujeto a una diferenciación estructural fruto de las cambiantes tecnologías. La llamada utopía de la automatización consideraba que el trabajo avanza hacia una diferenciación estructural definida por el avance tecnológico, lo que conlleva a exigencias, salarios y calificaciones diferenciadas entre los trabajadores. Así, esta nueva situación laboral (la fábrica automatizada) lejos de implicar la alienación para el trabajador, lleva a que éste recupere el sentido de control sobre el entorno tecnológico. La automatización es un incentivo para que los trabajadores se incorporen a las empresas que cuentan con tecnología automatizada, ya que allí encontrarían un status. La indicación de “utopía” tiene que ver con el supuesto de que el cumplimiento de satisfacción e integración de los trabajadores será en un futuro, aunque por el momento no se verifica en general tal situación.

#### *1.6.6 La tesis de la descalificación*

Frente a las perspectivas anteriores, la tesis de la descalificación surge como un conjunto de posturas que recuperan los postulados principales de la perspectiva marxista para discutir la problemática de la calificación. Éstas desestiman que el progreso técnico llevaría al progreso social (Carrillo y Novick, 2000) donde la calificación depende de las formas concretas de la división del trabajo, en tanto factor determinante del aprendizaje y del valor de la fuerza de trabajo (esa división del trabajo impediría el aprovechamiento de la calificación obrera en tanto fomenta ciertas habilidades manuales mientras que aplasta un mundo de fecundos estímulos y capacidades). Así con la gran industria y la mecanización habría una descalificación progresiva. Con la Organización Científica de Taylor, al simplificarse las prácticas organizativas, se habilita la entrada de obreros no calificados a la industria mientras que se traspa a los técnicos la necesidad de conocimiento (proceso de expropiación del saber obrero). Por otro lado, la calificación obrera (los conocimientos tradicionales que

poseían los trabajadores) traducidos en reglas y leyes son la base de la ciencia de la administración. Ford por su parte, reduce aún más la autonomía de los trabajadores al asignar a las máquinas el saber sistemático. Así, la expropiación del saber obrero llevó a una contradicción al taylorismo-fordismo: el desconocimiento casi absoluto del proceso productivo por parte de los trabajadores, de la planeación y funcionamiento global del proceso productivo les limitaría su iniciativa y creatividad, al tiempo que la estricta división del trabajo les disminuiría su potencial versatilidad.

Como postura crítica a la consideración de que la tecnología es el principio fundamental de explicación, Braverman (1974) y Gorz (1982) conciben a la técnica como instrumento de control social donde la tecnología responde a las necesidades del capital, el control de la fuerza de trabajo y la reducción de los requerimientos de calificación obrera. El planteamiento básico es que existe una diferencia entre la división social del trabajo, la cual es universal y potencia las capacidades humanas y la división del trabajo en el taller, que es típica del modelo de producción capitalista y tiene un efecto destructivo de las capacidades humanas. La división del trabajo manufacturero “en detalle”, se define por “la ruptura de los procesos implicados en la hechura del producto en múltiples operaciones realizadas por diferentes obreros” (Braverman, *ibid*, 92). De este modo, se destruye la ocupación y convierte al obrero en incapaz de realizar ningún proceso de producción de manera completa. Como estrategia de control, esta descansa en la separación de concepción y ejecución en proceso de trabajo, donde las calificaciones se vuelven inevitablemente fragmentadas y rutinizadas. Cabe remarcar que la descalificación no se da solo a nivel del piso de la fábrica, sino en otro tipo de trabajos como los que desarrollan los trabajadores de cuello blanco.

Para Braverman un elemento central que había sido descuidado por los estudios del proceso de trabajo y es fundamental para su comprensión: el control. Esta dimensión social es esencial para entender la adaptación de los

trabajadores a sus trabajos por lo que es importante incorporar de la relación poder. Poder y control son muy relevantes porque lo que está en juego es quién toma las decisiones en el proceso de trabajo. Desde esta perspectiva, control y poder se basan en el saber hacer, por lo que el proceso de descalificación lo que hace es quitar a los trabajadores la posibilidad de ser quienes detenten el trabajo.

### *1.6.7 El concepto ampliado de trabajo*

Hasta la década de 1980, existía un cierto consenso en la literatura de los estudios laborales en concebir a la propia actividad del trabajo como el eje articulador de la sociedad. El trabajo se consideraba como una de las fuentes principales de generación de riqueza para las naciones y un recurso fundamental en la producción. Era el principal generador de identidad que favorecía la constitución de actores colectivos, de su acción y como mecanismo fundamental de cohesión social. A partir de los ochenta se discute la centralidad del trabajo en la sociedad en un contexto donde la postmodernidad influye importantemente en la teoría social junto a la crisis del marxismo, la emergencia de nuevos modelos de producción y de industrialización, el auge del neoliberalismo, la caída del socialismo real, la crisis de las ideologías y del mismo sindicalismo (De la Garza, 2010). Ante el aumento global del desempleo, la introducción de nuevas tecnologías de la información, la comunicación en los procesos de producción de bienes y servicios, el incremento de actividades en el sector no estructurado o empleos precarios, sumado a los límites y decadencia del Estado Social, y el avance de la globalización (Beck, 2000; Forrester, 2003; Gorz, 1998; Offe, 1992; Rifkin, 1996; Sennet, 2000; Bauman, 2006), se construye una nueva interpretación del trabajo perdiendo la centralidad en la vida en sociedad que antes tenía.

El papel que tiene el trabajo ahora en la sociedad ha tenido hasta el presente dos etapas de reflexión. La primera gira en torno a desaparición o reducción

del trabajo humano y del empleo en la sociedad; la segunda, como ya hemos mencionado en un apartado posterior, es una la discusión que pasó a centrarse en la fragmentación de las identidades en relación con la flexibilidad de las relaciones laborales. Este fue un debate sobre el trabajo alienante y la negación del trabajo como principio genérico (Harribey, 2001). De acuerdo a De la Garza, esta discusión sobre el papel del trabajo en la sociedad tenía de origen un mal enfoque, pues la sociedad del trabajo en realidad no ha desaparecido, es decir, no hay un fin del trabajo, sino lo que se ha transformado es el significado de trabajar, el de los ámbitos privilegiados de trabajo y los límites entre lo que es trabajo y lo que no lo es a partir de la ruptura del concepto jornada de trabajo.<sup>22</sup>

Más allá de las formas asalariadas que continúan siendo predominantes entre la población ocupada a nivel mundial, existen otras formas de trabajo (trabajo por cuenta propia, trabajo familiar, autogestivo) de las cuales la mayoría no son recientes y no emergen fruto de la restructuración económica, productiva y organizacional (aunque muchas sí se han visto reproducirse a partir de estos cambios), sino que fueron escasamente investigadas por los estudios del trabajo y han estado presente de mucho tiempo atrás.

Por lo anterior, reconocemos al trabajo como una actividad central del mundo de la vida con un papel central en la sociedad, donde existe no sólo una amplia heterogeneidad de ocupaciones, sino también de trayectorias de trabajo que conllevan realidades diversas en la reproducción de la sociedad. El mundo del trabajo no ha llegado su fin, sino que este se ha expandido en incontables fusiones de relaciones sociales, generando y reproduciendo en distintos grados modelos productivos en la industria y en los servicios. Así, el trabajo es un

---

<sup>22</sup> Este debate también surgió a partir de que la sociología del trabajo y la economía centraron sus teorizaciones y estudios sobre la relación capital-trabajo, desconociendo otras formas de ejercer la actividad laboral. A esto hay que agregarle cierto estado de ánimo de desencanto que ha dejado la postmodernidad en los especialistas y académicos.

concepto multidimensional, y no es universal, sino que depende de las propias concepciones sociales e históricas de una sociedad. Por tanto, retomamos la propuesta ampliada del concepto de trabajo (De la Garza, 2010) que va más allá de la estricta relación entre capital-trabajo, en virtud de observar cómo se configuran en un caso concreto, las relaciones de trabajo entre trabajador-empleador, trabajador-cliente, trabajador-miembros de la familia, trabajador-otros trabajadores y trabajador-autoridad pública.

Por control del proceso de trabajo se entiende como el ejercicio en el que espacios cerrados a los consumidores (como la fábrica o la oficina) se llevan a cabo la vigilancia, revisión, observación, registro e intervención en los ritmos de trabajo, el uso de diversas herramientas, nivel de calidad y de productividad e intervención en el manejo de algún tipo de tecnología. Ampliando este concepto (para la actividad laboral del operador de transporte público), implica considerar las anteriores actividades en una amplia relación con distintos actores (como los usuarios, líderes de las organizaciones, empresarios y diversos actores urbanos) que intervienen en la producción y consumo del servicio que configuran una gran variedad de interacciones sociales en los espacios urbanos abiertos. El eje de control de proceso ampliado pretende reconstruirse para comprender las formas de control en el trabajo<sup>23</sup> y a las configuraciones subjetivas que concreten constelaciones de significados de identidad.

Por último, puntualizamos que el trabajo asalariado no es la única actividad y relación social que puede articular identidad, sino que en los trabajos informales y precarios, en espacios abiertos en interacciones mediatas e inmediatas y con diversos actores, también se pueden construir relaciones y configuraciones identitarias con distintos anclajes en el mundo del trabajo junto a otros ámbitos. Las relaciones sociales laborales pueden conectarse con otras relaciones fuera del ámbito laboral (como en ámbitos de la familia, el esparcimiento y tiempo

---

<sup>23</sup> Atendiendo a la rebelión o formas de resistencia que se presenten, la libertad, la subordinación, la coerción, lo burocrático, lo técnico, la costumbre, el carisma y formas de “juego” en el proceso de la producción del servicio en el transporte.

libre, del lugar de residencia, la organización, la política, el consumo, la amistad, el territorio, el culto) e inclusive estar mutuamente imbricadas. El propósito que persigue esta investigación es abordar el mundo laboral a través del proceso de trabajo considerando posibles ámbitos que no son propiamente laborales, pero que pueden estar implicados de importantemente en el proceso de trabajo.

La breve revisión realizada en este breve apartado buscó situar los temas principales de las teorías clásicas del proceso de trabajo, identificando el concepto ampliado de trabajo en el cual se basa estudio, se propone abordar el proceso de trabajo en el servicio de transporte concesionado y su impacto en la subjetividad de los trabajadores.

#### 1.7 Perspectiva metodológica en que se basa el estudio

El fin de esta investigación es abordar la construcción de la identidad laboral de los trabajadores choferes y operadores transportistas de la Ciudad de México. En este estudio se aborda el caso de tres esquemas distintos de transporte que tienen en común un mismo origen organizacional. Los sujetos de estudio son los trabajadores choferes que han migrado a dos esquemas empresariales de transporte distintos (esquema Metrobús-BRT de corredores confinados y esquema de corredores concesionados) convirtiéndose ahora en operadores de unidades de transporte. A partir de tres perfiles que son: chofer de microbús y camión, operador de unidad articulada y operador de unidad de carril concesionado, se analiza el proceso de trabajo y se interpreta la configuración subjetiva de los trabajadores para comprender la identidad laboral de los transportistas.

Esta investigación busca orientarse en la propuesta metodológica configurativa (De la Garza, 2003) como una alternativa al concepto standard de teoría. Esta propuesta busca de manera distintita al método hipotético-deductivo, la construcción de conocimiento científico social bajo los presupuestos de una realidad social dinámica, relacional, dialéctica y procesual.

El método hipotético-deductivo fundamentalmente consiste en construir una hipótesis a partir de conocimiento científico previo que, a través de la deducción de la fuente empírica, se proponen enunciados lógicamente coherentes con pretensión de que estos sean universales y convertirse en leyes o principios. Este conocimiento científico es susceptible de ser modificado, pues sus leyes no son inmutables, sino que es un sistema teórico verificable a través de hipótesis y contrastado con la realidad empírica. La crítica a esta metodología data desde la discusión de la escuela de Frankfurt con el positivismo lógico en el marco general del problema del método científico de las ciencias sociales y de la legitimidad de la distinción entre ciencias de la naturaleza y ciencias del espíritu (Hughes, 1999). Las ciencias de la naturaleza se basan fundamentalmente en el método hipotético-deductivo, cimentado en el criterio neopositivista de explicación, según el cual explicar un hecho consiste en deducirlo de una argumentación compuesta por leyes y condiciones iniciales, así, toda predicción científica sigue el mismo modelo deductivo. Las ciencias sociales en cambio, no pueden atenerse a este modelo nomológico de explicación y predicción, puesto que las regularidades que se observan son (por naturaleza de su objeto de estudio) difícilmente predictibles. Así, tradicionalmente se adscribe a las ciencias de la naturaleza la función de describir y explicar hechos, mientras que se atribuye a las ciencias sociales la función de aplicar valoraciones o valores.

Para Popper (1978), todas las ciencias tanto las de la naturaleza como las de la sociedad deben atenerse al mismo método de proposición de hipótesis y contrastación por los hechos, donde las hipótesis que no superan la prueba de los hechos han de ser desechadas como científicas. Sin embargo, pensadores de la escuela de Frankfurt rechazan la imposición positivista a la sociología de los métodos propios de las ciencias de la naturaleza considerando que la sociedad no es un objeto de la naturaleza sino que tiene sus propias características, siendo contradictoria en sí misma, racional e irracional al mismo

tiempo. La reflexión que sobre ella se hace no tiende simplemente a conocerla, sino también a transformarla, y como toda teoría social es también práctica, pues lo que de ella interesa principalmente no es lo que es verdadero o falso, sino lo que es bueno o justo.

Dentro de esta línea, Adorno crítica el privilegio y legitimidad de considerar a la observación empírica como el único camino para el conocimiento de la realidad concreta, pues no se considera los aspectos de esa misma realidad a la que no es posible abordar a simple vista ya que “la objetividad social, la totalidad de las relaciones, instituciones y fuerzas en cuyo seno los hombres actúan, es algo que los métodos empíricos han ignorado o, a lo sumo, sólo han tenido en cuenta como algo accidental” (Adorno, 2001: 22)

Para Habermas (1978), la realidad social es comprendida como una totalidad dialéctica que necesita su aprensión a través de métodos comprensivos del sentido de los sujetos, pues el todo es un todo interconectado, lleno de contradicciones y discontinuidades. Así, la teoría dialéctica de la sociedad tiene que dar cuenta de la interrelación, dependencia y fluidez de los fenómenos particulares respecto a la totalidad rechazando el empleo restrictivo del concepto de ley científica.

“Las leyes del movimiento histórico pretenden una validez a la vez más comprensiva y más restringida [...] en ámbitos de aplicación sucesivamente concretos que vienen definidos en la dimensión de un proceso [...] ya en el conocimiento de la cosa y no por vía meramente analítica” (ibid, 63).

Por tanto, este estudio se basa en el presupuesto de una realidad social dinámica, relacional, dialéctica y procesual junto a un concepto de totalidad como fundamento epistemológico para organizar el razonamiento. La totalidad no es la suma de todos los hechos, sino “una óptica epistemológica desde la que se delimitan campos de observación de la realidad, permitiendo reconocer la articulación en que los hechos asumen su significación específica” (Zemelman, 1987: 18). Así, la totalidad aclara el concepto de “todo”, pues sirve

para determinar la base en la cual se captará lo inclusivo de la realidad. En suma, este estudio busca teorizar los elementos y componentes de la totalidad en función de su relación de inclusión para algo “dado” en continuo movimiento (Zemelman, 2006). Se trata de comprender lo “dado” en forma dinámica (de acuerdo a un problemática específica) incluyendo la idea de potencialidad que puede ser captada en un momento del proceso y desarrollo histórico.

Esta investigación está centrada principalmente en abordar la subjetividad de los trabajadores, pero no desestima la presión de las estructuras sociales y sus procesos dinámicos. Se reconoce la dinámica de la realidad social pero el objetivo se centra en la configuración subjetiva como mediación entre estructuras y acciones. El concepto de identidad laboral para este estudio, no es un concepto dado que busque contrastarse con los hechos, sino que busca ser un concepto articulado con base en la comprensión de la actividad laboral y el significado del trabajo; es decir, el propio concepto configurativo como constelación, reconoce las relaciones débiles y fuertes, permitiendo articular contradicciones, incertidumbres, disfunciones, discontinuidades, oscuridades sin que esto signifique la desaparición del objeto (De la Garza, 2001). Las fuentes del concepto de identidad laboral en este estudio, provienen tanto de la literatura científica<sup>24</sup> como de categorías nativas, reconociendo que éstas pueden construirse desde el razonamiento cotidiano y tener conexiones en distintos grados con la cultura amplia.

En esta investigación reconocemos que los niveles de especificidad pueden ser ambiguos y las interacciones significantes que pueden articular la identidad con el trabajo pueden ser reales o imaginarias, mediatas o inmediatas, con diversos grados en intensidad significativa. Así, las configuraciones subjetivas de identidad laboral pueden estar conformadas por redes de códigos de diversos campos como el de la moral, lo cognitivo, lo estético, lo emotivo, lo territorial, y

---

<sup>24</sup> Como las dimensiones de la identidad que son: reconocimiento, pertenencia, vinculación y permanencia, en un juego contradictorio entre la autoafirmación y asignación.

conectados en intensidades distintas (duras o blandas) ya sea de forma deductiva, retórica, metafórica o por analogía, dando sentido a la acción y pertenencia a los sujetos con su trabajo en interacción con distintos agentes, colectividades y espacios.

Así, en la construcción de la identidad laboral se considera que la actividad laboral puede articularse con otros ámbitos extra-laborales como son la familia, el uso del tiempo libre, el culto, la organización y la empresa. Si bien las estructuras pueden captarse por las prácticas reiteradas (Giddens, 2006), las prácticas implican procesos de dar sentido (De la Garza, 2006) y éstas son sedimentaciones de otras prácticas de generaciones anteriores que no desaparecen al terminar las interacciones, pues los hombres se encuentran en un mundo ya estructurado previo (Archer, 2000). Las estructuras pueden cristalizarse en instituciones, organizaciones, artefactos o en la cultura. Por ejemplo, las estructuras organizacionales pueden captarse en los cambios de las culturas de los trabajadores con respecto de las relaciones laborales, el Estado y a la organización misma. Considerando a la cultura como la significación social de la realidad y estructura objetiva de significados a través de códigos conceptualizados (Zalpa, 2011), permite como mediación entre las estructuras y la acción social ayudar a comprender problemáticas en torno a la representación, legitimidad, liderazgo, organización, trabajo, posibles formas de dominación como carismática, caudillista, clientelar; formas de consenso, de resistencia y subordinación; y elementos subjetivos como conocimiento de la organización y razonamientos que pueden justificarla o negarla, o significados político-morales como el significado de lo justicia e injusto que los trabajadores experimentan en su vida cotidiana dentro de las organizaciones y empresas del transporte público.

Derivado de lo anterior, identificamos a la organización como un lugar de encuentro social, de convergencia de los distintos actores, portadores de intereses, expectativas y valores diversos (Montaño, 2000); un espacio social

donde la cultura como mediación estructura la relación entre el poder<sup>25</sup> y el trabajo (Moreno, 2007). Para el caso de las organizaciones de transportistas, se posibilita considerar posibles y vigentes formas de subordinación y dominación hacia las bases, incorporación obligatoria de los miembros y la negociación con el Estado a través de los liderazgos. Las formas de dominación en las organizaciones en que las dirigencias tienen sobre sus afiliados no se explica exclusivamente de la opresión de las estructuras sobre los actores, pues no existen dirigencias completamente verticales y opresivas ni tampoco subordinados totalmente obedientes y víctimas de dicha opresión. En realidad, la reproducción del proceso de dominación<sup>26</sup> implica una participación e interacción mutua que se encuentra mediada por la cultura y la subjetividad de los actores, en particular una cultura que hace posible la acción de los dirigentes bajo la aceptación tácita o implícita de los representados (De la Garza, 2001). La cultura organizacional por tanto, no se reduce a una mera reproducción del exterior ni a una dinámica exclusivamente interna, la organización participa también de los cambios culturales al proponer espacios colectivos de identificación diversos, tales como la “misión”, ligada al tipo de producción de bienes y servicios, la reformulación y generación de valores, la puesta de proyecto de carrera y de estilos de vida y organización política (Montaño, *ibid*, 308).

Por último, para la realización de esta investigación los datos e información obtenidos provinieron de observaciones directas y sistematizadas de las prácticas de los trabajadores en su espacio de trabajo, se realizó una guía de

---

<sup>25</sup> El poder como conjunto de acciones posibles: “opera sobre el campo de la posibilidad o se inscribe en el comportamiento de los sujetos actuales: incita, induce, seduce, facilita o dificulta; amplía o limita, vuelve más o menos probable; de manera extrema, constriñe o prohíbe de absoluto; con todo, siempre es una manera de actuar sobre un sujeto o sujetos actuantes. [Es] un conjunto de acciones sobre otras acciones” (Foucault, 2002: 428). El poder es una capacidad de agencia y también una realidad en su ejecución los sujetos encuentran en el orden social condiciones para su existencia ya sea para consolidarla o transformarla (García Canclini, 1990).

<sup>26</sup> Dominación que puede estar producida, regulada y protegida por grupos de poder que emplean distintos recursos materiales y simbólicos como el abrigo, refugio, patrimonio, prestigio, recursos económicos, entre otros.

observación de acuerdo a un eje articulador que ordena y dimensiona los conceptos y observables del proceso de trabajo. El principal instrumento para producir información fue la entrevista en profundidad semiestructurada cuyo objetivo fue registrar e interpretar en perspectiva, los significados de los trabajadores del transporte público en virtud de interpretar su identidad con el trabajo. Este instrumento busco servir de marco dentro del cual los entrevistados pudieran expresar su propio modo de sentir, interpretar y significar a través de sus propias palabras y discursos su relación con el trabajo en su transición de chofer a convertirse en operador.

**CUADRO 1. EJE DEL CONTROL PROCESO DE TRABAJO AMPLIADO**

EJE ARTICULADOR	CONCEPTO ORDENADOR	DIMENSIONES	OBSERVABLES
<b>PROCESO DE TRABAJO AMPLIADO</b>	<p><i>CONTROL-RESISTENCIA EN EL TRABAJO</i></p> <p>Ejercicio de la coacción directa o indirecta sobre el trabajador.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Son las definiciones formales e informales para dirigir las tareas del trabajo.</li> <li>- El control es producto de un poder institucionalizado para imponer su cumplimiento. Es conflicto entre dirección y trabajadores.</li> <li>- Es respuesta como resistencia al control en el trabajo.</li> </ul> <p><b>CONTROL SUBJETIVO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Control como relación de lo propio y lo ajeno</li> <li>* Resistencia</li> <li>*Variación, creación, improvisación</li> <li>*Imposición</li> <li>*Complicidad</li> <li>* Adaptación</li> <li>*Negociación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Estructuras materiales y simbólicas de orden urbano que ejercen control.</li> <li>-Estructura material y simbólica de las unidades (microbús/BRT/camiones).</li> <li>-Estructura organizacional/empresarial que ejercen control</li> <li>- Códigos de la cultura laboral, organizacional y urbana que ejercen control en los trabajadores. Presionan el correcto ejercicio del trabajo e incentivos para su desarrollo.</li> <li>- Reglamentaciones y leyes (de orden organizacional, empresarial, gobierno, laboral, urbana, vehicular, de servicio de transporte) que ejercen control.</li> <li>- El control en interacción (usuarios, la autoridad de tránsito, otros trabajadores, unidades, peatones, vehículos particulares, otras</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recursos del poder en el trabajo               <ul style="list-style-type: none"> <li>*Material</li> <li>*De organización</li> <li>*Simbólicos</li> <li>*Emotivos</li> </ul> </li> </ul> <p>RE-ARTICULACIÓN CONCEPTUAL PARA EL CASO</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Formas de control (subordinación, coerción, burocrático, técnico, por costumbre, por carisma, formas de “juego” en el proceso de la producción del servicio).</li> </ul>	<p>modalidades de transporte)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Autodefinición del propio trabajador sobre cómo trabajar/el saber hacer. “El saber arreglárselas”.</li> <li>-Motivación por la ganancia como control del trabajador/ambición de poder como control.</li> <li>- La descalificación del trabajador como control.</li> <li>- Otras motivaciones sobre el control.</li> <li>- Otras formas de control de otros ámbitos sociales.</li> <li>-Formas de resistencia (tortugismo, ausentismo, agresión, hurto, formas de conducción en distintas unidades.</li> </ul>
	<p><i>ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO</i></p> <p>Conjunto de aspectos técnicos y sociales que intervienen en la producción de un</p>	<p>Relaciones básicas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. División del trabajo entre las personas y de éstas en relación con las máquinas.</li> <li>2. Es el conjunto de reglas y normas que determinan cómo se ejecuta la</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rotación de puestos.</li> <li>- Etapas del proceso de trabajo.</li> <li>- Enriquecimiento de tareas.</li> <li>- Trabajo en grupo.</li> <li>- Tipo de polivalencia.</li> <li>- Achatamiento de pirámides de mando.</li> </ul>

	<p>determinado objeto o servicio.</p>	<p>producción en un espacio laboral significativo.</p> <p><i>RE-ARTICULACIÓN CONCEPTUAL PARA EL CASO</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Grados de integración técnica y organizacional</li> <li>- Incorporaciones tecnológicas y organizacionales que transforman a la organización del trabajo y a la empresa en su totalidad o parcialmente</li> <li>- Construcción de competitividad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reducción de niveles</li> <li>- Rol de jefaturas (tareas técnicas, administrativas, de control y disciplina).</li> <li>- Prácticas de trabajo ante contingencia.</li> </ul>
	<p><i>RELACIÓN CON LA TECNOLOGÍA</i></p> <p>Es la relación práctica y simbólica del trabajador con algún tipo de tecnología en el ámbito laboral y fuera de él.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La relación hombre-máquina: el microbusero.</li> </ul> <p><i>RE-ARTICULACIÓN CONCEPTUAL PARA EL CASO</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La nueva relación con la tecnología: el operador.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conducción, dominio de la unidad.</li> <li>- Mantenimiento, reparación, limpieza, modificación, intervención, tuneado.</li> <li>- La unidad como patrimonio, propiedad.</li> <li>- La unidad como mero instrumento.</li> <li>- La tecnología como espacio del tiempo libre.</li> <li>- Resolución habitual o emergente de los problemas que se sigue en función a la tecnología específica.</li> </ul>

	<p><b>CALIFICACIÓN</b></p> <p>Reflejo de competencias para una actividad laboral avaladas por una institución reguladora del trabajo.</p> <p>Calificación como valor social de la ocupación.</p> <p>Conjunto de saberes y de procedimientos (técnicos, más analíticos y conceptualizados con posible uso de informática) necesario para ejecutar el trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Saberes de conocimiento experto.</li> <li>- Saberes de gestión.</li> <li>- Competencias de empleabilidad, interpersonales, de comunicación y sistémicas.</li> <li>- Competencias intelectuales, técnicas, básicas, comportamentales y de orden.</li> <li>- Conciencia de calidad, responsabilidad de servicio, competencia técnica, disciplina, autocontrol.</li> </ul> <p>RE-ARTICULACIÓN CONCEPTUAL PARA EL CASO</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El tipo de calificación en transición. <ul style="list-style-type: none"> <li>* microbús-operador BRT</li> <li>* microbús-operador corredor</li> </ul> </li> <li>- El valor social del cambio de trabajo.</li> </ul>	<p>Calificación para microbús.</p> <p>Calificación para operador unidad BRT.</p> <p>Calificación para operador camión-corredor.</p> <p>*Capacidad para realizar y transmitir el análisis de las situaciones</p>
	<p><b>CONDICIONES DE TRABAJO</b></p> <p>Son las condiciones laborales socioeconómicas de los</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Duración y uso del tiempo de trabajo (incluye jornada laboral en horas de trabajo).</li> <li>- Tipo y formas de remuneración</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- nivel salarial (p.e., en relación al salario mínimo)</li> <li>-prestaciones</li> <li>-monetarias</li> </ul>

	<p>trabajadores, condiciones objetivas/subjetivas que configuran y reproducen la situación laboral que vive el trabajador.</p> <p>Condiciones que dinámicas y socialmente construidas que humanizan el trabajo.</p>	<p>(remuneración económica, en especie).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El lugar de trabajo, instalaciones y medios de trabajo.</li> <li>- El modo de gestión de la fuerza de trabajo, que incluye la evaluación del desempeño y la carrera profesional.</li> <li>- Los servicios sociales y asistenciales para bienestar de los trabajadores.</li> <li>- El mercado de trabajo.</li> <li>- Las posibilidades de participar activamente en el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo.</li> <li>- Elementos subjetivos identitarios de los trabajadores sobre las condiciones laborales.</li> <li>- estabilidad</li> <li>- sindicalización</li> <li>- negociación colectiva</li> </ul> <p>RE-ARTICULACIÓN CONCEPTUAL PARA EL CASO</p> <p>1. Calidad del trabajo para el caso</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-aguinaldo</li> <li>-primas diversas (vacaciones, nacimiento de hijos, etc.)</li> <li>-retiro</li> <li>-servicios, seguridad social</li> <li>-salud</li> <li>-educación, capacitación, etc.</li> <li>-vivienda</li> <li>-transporte</li> <li>-nivel de calificación requerido</li> <li>-estabilidad</li> <li>-jornada <ul style="list-style-type: none"> <li>-diaria</li> <li>-semanal</li> <li>-mensual</li> <li>-anual</li> </ul> </li> <li>-ambiente físico de trabajo (seguridad/riesgo/higiene en el trabajo)</li> </ul>
--	---	--	--

		<p>PRECARIEDAD/VULNERABILIDAD (No dependiente/independiente)</p> <p>- <i>Precariedad</i> como condición de la calidad de los mercados de trabajo, las relaciones laborales y los procesos de trabajo. Los tres son procesos articulados. La investigación está centrada en el proceso de trabajo ampliado.</p> <p>- <i>Vulnerabilidad</i> como condición de quienes trabajan o intentan hacerlo. Es la aceptación forzada de los trabajadores a aceptar de manera diferenciada condiciones marcadamente precarias.</p> <p>2. Valor social de la ocupación en la transición de chofer a operador</p> <p>*Reconocimiento personal y social.</p>	<p>-tipo de cargas o desgaste principal: físico, mental, emocional; calidad de las relaciones laborales: con o sin espacios de negociación y acuerdo con relaciones autoritarias, consensuales, unilaterales, bilaterales; formas de contratación: verbal, contrato formal, subcontratación; forma de pago: diario, semanal, quincenal, mensual, por jornal/destajo, en efectivo/en especie; Jerarquías de mando; premios, castigos, estímulos, posibilidades de ascenso o mejora en la posición en el trabajo: formales, escalafones, contratos colectivos o condiciones generales de trabajo: informales, práctica y costumbres, relaciones personales, acuerdos en corto; -formas de despido, existencia o ausencia de reglamentos de trabajo.</p>
--	--	---	---

## CAPÍTULO 2. CIUDAD, TRANSPORTE Y TRABAJO

En el presente capítulo se describe el contexto urbano y de transporte en el cual éste estudio busca situarse. Se hace una descripción de las principales estructuras y dinámicas urbanas de la Zona Metropolitana del Valle de México que refieren al transporte público concesionado. Se describe de manera breve su historia, dinámica de movilidad, modalidades actuales de transporte y su relación con la problemática laboral de transportistas del servicio concesionado de microbuses, corredores concesionados y sistema Bus Rapid Transit.

La Ciudad de México cuenta con 8, 851,080 de habitantes con una conurbación de 59 municipios del Estado de México en el que viven 11 168 301 millones de habitantes y un municipio (Tizayuca) del Estado de Hidalgo con una población de 97 461 habitantes. Actualmente la Zona Metropolitana del Valle de México<sup>27</sup> tiene un total de 20 116 842 de habitantes a (INIEGI, 2012). En esta gran complejidad se generan innumerables relaciones sociales de mutua dependencia en estas importantes zonas económicas y políticas. Producto de la acción de sujetos sociales que producen y reproducen multiplicidad de interacciones, el transporte público en las ciudades es a su vez causa y resultados de una amplia articulación de relaciones tanto económicos, sociales y políticos.

La planeación de la red del transporte y sus distintas modalidades en ámbitos urbanos, han ejercido una importante dinámica de estructuración de las ciudades contemporáneas. La presencia del transporte público no solo se traduce en una compleja red de servicio de distintas modalidades de movilidad<sup>28</sup> y conectividad entre zonas económicas, es también espacio

---

<sup>27</sup> Hasta diciembre de 2005 estuvo conformada por las 16 delegaciones del Distrito Federal (DF) y 18 municipios del estado de México. Actualmente está conformada por 60 municipios (59 del estado de México y 1 de Hidalgo) y las 16 delegaciones del Distrito Federal (Sedesol, 2007).

<sup>28</sup> Como movilidad de fuerza de trabajo y usuarios.

cotidiano de interacción y apropiación de usuarios y trabajadores urbanos que laboran en empresas y organizaciones.

Por otra parte, el servicio del transporte es también una fuerte presencia política a través de colectividades constituidas en distintas organizaciones, empresas y sindicatos. Las relaciones políticas que los transportistas han tenido con el Estado, partidos políticos, asociaciones civiles, grupos empresariales, entre otros, han influido de manera relevante en la configuración del régimen urbano y de la planeación urbana de la ciudad.<sup>29</sup>

## 2.1. Breve historia del transporte en la Ciudad de México

La Ciudad de México es considerada una de las metrópolis más grandes del mundo. En su espacio concentra diversas actividades a nivel nacional en torno a las temáticas políticas, económicas, sociales y culturales más relevantes. El crecimiento de la infraestructura de la ciudad y de su población, las transformaciones tecnológicas, la concentración de población en la búsqueda de fuentes de empleo, producción, del quehacer de los negocios, de las actividades económicas en general, y la concentración política y de los poderes fácticos del Estado dentro de la misma capital, han sido parte de las principales razones de su amplio crecimiento como ciudad capital. Este cambio se ha alimentado en su doble fuente: desde su mismo lugar como ciudad capital y desde las otras entidades del país. En razón de lo anterior, la ciudad ha cambiado de forma acelerada e importante y ello ha influido en la conformación y razón de ser de los modos de transporte en la Ciudad de México.

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 por

---

<sup>29</sup> Régimen urbano donde las políticas urbanas se construyen de acuerdo al desarrollo político en interacción entre actores gubernamentales y no gubernamentales, y en su especificidad territorial respecto a ámbitos sociales, económicos y culturales (Bassols, 2006).

los canales navegaban entonces canoas y lanchas (Navarro, 1989: 11). Sin embargo, no es hasta finales del siglo XIX que el transporte público surge de manera formal en la Ciudad de México con el tranvía a cargo de particulares donde las primeras concesiones fueron autorizadas por el ayuntamiento en 1896 a la Compañía Limitada de los Tranvías Eléctricos de capital Inglés (Legorreta, 1995: 21). En 1910 el tranvía contaba con 40.5 Km. de extensión en su red vial, para 1917 tenía 14 líneas y 343 km. En ese mismo año empezaron a dar servicio los primeros camiones de pasajeros de la ciudad.

Entre los años de 1917 y 1946 se da una competencia entre las modalidades de autobuses de pasajeros y el tranvía. El primero resulta beneficiado debido a su flexibilidad y la nula inversión en materia de vialidad pues su flexibilidad respondía a los requerimientos de una urbe de gran expansión hacia su periferia (Islas, 2000). A partir de 1918 el servicio fue regulado por el gobierno a través de otorgar permisos de forma selectiva. En 1926 el transporte en autobús contaba con 1,637 unidades en 30 rutas, para 1940 ya eran 2,502 carros, mientras que los tranvías no rebasaban las 500 unidades. Por otro lado, el Estado se hizo cargo de los trolebuses en el año de 1951, después en 1955 de los tranvías y por último de la planeación y construcción del Sistema de Transporte Colectivo Metro. Así, la planificación, gestión y del transporte público estuvo bajo control absoluto del Estado.

La primera línea del metro nombrada como Línea 1, se inaugura en el año de 1969, sin embargo, gracias a la dinámica de una ciudad en creciente expansión, estas obras resultaron insuficientes para los siguientes años por venir. El proceso de metropolización que vivió la Ciudad de México durante los años sesenta, condicionó el requerimiento de la capital en su conjunto por refuncionalizar el espacio productivo y fundamentalmente la reproducción de la fuerza de trabajo. Esta refuncionalización se le encargó como atribución al gobierno capitalino, al Departamento del Distrito Federal (DDF) y consistió básicamente, en resolver la pérdida de tiempo en transporte dado los niveles de

congestionamiento y deficiencia de transportación de los usuarios (Gonzales y Navarro, 1989). De la alta demanda que existía por el servicio del transporte de los capitalinos, se permite la circulación de autobuses y taxis colectivos para ayudar a resolver la demanda de transporte de la ciudad. Conforme la historia de la ciudad y del transporte transcurre, los autobuses y taxis colectivos llegan juntos a cubrir casi el 90 por ciento de los viajes por día.

El 18 de agosto de 1981 se crea la hoy extinta R100 (Auto transporte Urbano de Pasajeros, Ruta 100). El 30 de septiembre del mismo año fue publicada la revocación de todas las concesiones otorgadas a particulares para la prestación del servicio de transporte urbano de pasajeros en autobús en la ciudad de México. Para mediados de los ochenta, empieza de manera sustancial el aumento de las concesiones del transporte público y hasta el 9 de abril de 1995 que se declara formalmente la quiebra de R100 iniciándose un proceso político y social de conformación espacial urbana para el transporte público.<sup>30</sup> La disminución paulatina de la presencia política y operativa de R100, beneficiará la promoción y organización del transporte de los colectivos como los microbuses, combis, taxis de sitio y taxis libres que venían creciendo de forma considerable, estructurando al transporte público en un negocio altamente rentable (Cuellar, 2000). 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 severo retroceso en lo avanzado a lo largo de cuatro décadas en la transportación pública de la metrópoli (Navarro, 2015).

El transporte público concesionado tiene sus orígenes desde que las primeras rutas que nacen y 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

---

<sup>30</sup> La planta de trabajadores que llegó a tener R100 llegó a ser superior a 20 000 personas. Debido a la dependencia financiera de la empresa respecto al presupuesto oficial, la empresa siempre presentó una alta inestabilidad financiera (Islas, 2000).

Organizaciones Populares (CNOP) (Legorreta, Ibid, 156). Las primeras rutas en aparecer fueron la Coalición de Agrupaciones de Taxistas en 1969, la Federación de Taxistas de México en 1972, la Federación de cooperativas de Taxistas del D.F. y la Confederación Nacional Revolucionaria del Transporte. Los líderes de estas agrupaciones por lo general, adquirirían más poder al obtener cargos políticos (como diputaciones) ya que contaban con una base extensa de agremiados que les permitía ejercer presión sobre las autoridades para postular sus candidaturas. Al interior de la ruta, el control sobre los concesionario y permisionarios era a través del reparto de las placas, las concesiones, los permisos y amparos, ya que era y sigue siendo imposible tramitarlos de forma directa e individual con las autoridades.

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 en 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 (ibid, 162). Actualmente, estas unidades cubren en su mayoría, las calles de la Ciudad de México y zona metropolitana, facilitando, por el tamaño de las unidades, la movilidad desde amplias avenidas hasta en callejones muy estrechos. Así. el transporte público concesionado siempre ha tenido la característica de poder adecuarse a la propia estructura vial de la ciudad. Las unidades de transporte han sido principalmente pequeñas (como combis y vagonetas) y camiones medianos que permiten acceder a calles y avenidas de difícil acceso. La razón de su tamaño también obedece a la repartición del número de concesiones.

A lo largo del tiempo, el transporte concesionado en la Ciudad de México se ha constituido a la par de estructura vial y de los lugares de origen-destino de los viajes entre la periferia y semiperiferia de la Ciudad. Con ello, se han creado las condiciones operativas del transporte concesionado con base en las

deficiencias materiales y operativas que actualmente las caracterizan y distinguen.

El crecimiento acelerado del transporte colectivo ha articulado una estructura muy desordenada y un servicio muy deficiente. 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 fomentar una supuesta modernización del servicio. 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 propietarios (Salazar, 2010). Hoy día, los más recientes apoyos para la renovación de unidades y migración hacia esquemas empresariales siguen también beneficiado principalmente a las más importantes rutas de transporte público que disponen de importantes capitales políticos y económicos.

## 2.2. Modalidades y movilidad actual del transporte público en la Ciudad de México

En México, el sector transporte se compone de tres tipos: el terrestre (autotransporte y ferrocarril), el marítimo y el aéreo. A su vez, en el nivel federal, el servicio de autotransporte se clasifica en transporte de carga, transporte de turismo y transporte de pasajeros. El transporte de carga es aquél que porta mercancías y que se presta a terceros en los caminos de jurisdicción federal. El de turismo es el que de forma no regular traslada hacia centros o zonas de interés a personas con fines recreativos, culturales y de esparcimiento. Por último, el autotransporte de pasajeros traslada a personas de manera regular sujeto a horarios y frecuencias para la salida y llegada de los vehículos (Ley de Caminos, Puentes y Autotransporte Federal, 2010).

La Ley de Transporte y Vialidad del Distrito Federal (2011) establece (a diferencia de la clasificación en el nivel federal) que en el nivel local, el servicio de transporte se clasifica en de carga y de pasajeros. No se incluye la categoría Turismo. A su vez, el transporte de pasajeros se clasifica en público, mercantil, privado y particular. El servicio de transporte público en se subdivide en masivo (por ejemplo, el Sistema de Transporte Colectivo Metro), colectivo (como autobuses y microbuses), individual (los taxis) y de bicicletas adaptadas (los bicitaxis). Las modalidades del transporte de pasajeros son:

- Sistema de transporte colectivo, METRO.
- Servicio público de transportes eléctricos del Distrito Federal (Trolebús y tren ligero).
- Servicio público de transporte concesionado (microbuses, autobuses y combis).
- Servicio público de transporte público individual (TAXI).
- La red de transporte de pasajeros (RTP).
- Metrobús (sistema Bus Rapid Transit).

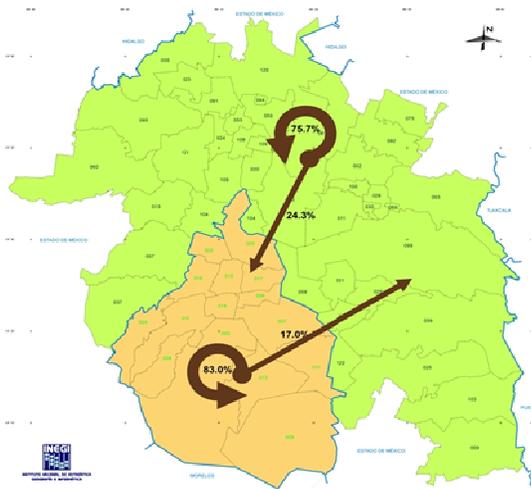
En la Ciudad de México, la prestación de los servicios públicos de transporte es una obligación de la Administración Pública del Distrito Federal. El servicio se ofrece a través de empresas públicas, organismos descentralizados o por concesiones otorgadas a personas físicas o morales.

La zona metropolitana del Valle de México tiene una fragmentación urbana muy importante que impacta en la propia dinámica de la movilidad. Entendiendo por movilidad urbana al conjunto cotidiano de prácticas de desplazamiento de los habitantes urbanos, las dinámicas se constituyen por las prácticas que definen el rol de la familia y que están integradas al conjunto de actividades que permite la reproducción familiar, destacando entre estas actividades el trabajo y el estudio (Navarro, 2001). La estructura urbana fragmentada en infraestructura y servicios nace desde la propia capital y el Estado de México, donde la

movilidad de la zona metropolitana se intensifica de la periferia hacia los centros en distintos horarios (matutino, por la tarde y noche) donde en un último horario, los destinos se dirigen nuevamente a las zonas periféricas. Así, la Ciudad de México se considera como una metrópolis dividida, teniendo un norte que está segregado de un sur y sobre todo un oriente con una importante segregación socioeconómica y urbana.<sup>31</sup>

En la zona metropolitana se realizan casi 22 millones de viajes por día hábil donde el Distrito Federal concentra el 59% del total de estos. Cerca de 15 millones de viajes se realizan en transporte público y el 65% de ellos utilizan como principal modo transporte el colectivo (microbús y combis). De acuerdo a la encuesta oficial Encuesta Origen-Destino 2007 los viajes realizados en la zona metropolitana reflejan la importante conexión entre el Estado de México y El Distrito Federal que es en su gran mayoría realizada por el transporte público privado, principalmente por el concesionario de microbuses y camiones.

Mapa 1. Viajes totales por entidad.



El 75.7% de los viajes en el Estado de México se quedan dentro del él y el 24.3% su destino es el D.F.

De los viajes producidos en el D.F., el 83% se quedan ahí y el 17.0% su destino es el Estado de México.

Fuente: Encuesta Origen-Destino 2007

<sup>31</sup> Por ejemplo, esto también se traduce en el costo del pasaje que tiene el transporte público. En el Distrito Federal el pasaje mínimo cuesta cuatro pesos y en el Estado de México el pasaje mínimo es de ocho pesos.

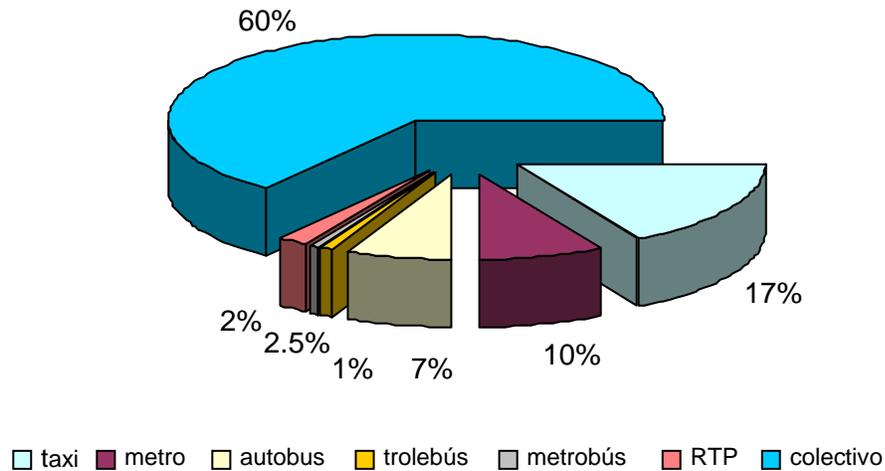
En el Distrito Federal, el 80% de la población se encuentra asentada en la periferia y el 20% restante en la parte céntrica de la ciudad. En las cuatro Delegaciones de la zona centro (Cuauhtémoc, Benito Juárez, Miguel Hidalgo, Álvaro Obregón) están concentrados la mayoría de los servicios, el transporte público y sus conexiones, los centros de trabajo, el servicio de agua potable, escuelas, entre otros. Por ejemplo, el Sistema de Transporte Colectivo Metro se encuentra básicamente en ocho de dieciséis delegaciones, lo que ha implicado, que la mayor parte de la población que habita en la periferia, necesita en promedio, más de dos medios de transporte, para poder trasladarse de un punto a otro.<sup>32</sup>

Para ilustrar la dimensión del esquema concesionado de transporte colectivo, de acuerdo al total número de viajes diarios que se efectúan en la ZMVM (cerca de 22 millones), para el Distrito Federal se realizan el 58.4% de los mismos con un aproximado de 12, 840,000 viajes. De este total de viajes realizados en transporte público, el 60% se efectúa en transporte colectivo (microbuses y camiones), 17% en taxi, 8% en el sistema de transporte Metro, 9% en autobús y 5% en otras modalidades.

---

<sup>32</sup> La delegación con mayor número de viajes es la Delegación Iztapalapa seguida de la Delegación Cuauhtémoc. En la primero se suscitan de manera aproximada 1, 821,880 viajes, para la segunda 1, 685, 565 respectivamente.

Gráfica 1. Viajes por modo de transporte público.



Fuente: EOD 2007

En la Ciudad de México cerca de 30 mil unidades de transporte colectivo terrestre circulan diariamente generando empleo aproximadamente a 90 mil personas. Cada unidad transporta en promedio a 700/personas por día, con una tarifa mínima de \$4.00 (cuatro pesos).<sup>33</sup>

<sup>33</sup> Según datos de la Secretaria de Movilidad, el transporte representa la quinta economía más importante en la Ciudad de México generando una derrama económica de cuando menos \$42,000,000 (cuarenta y dos millones de pesos) diariamente.< [www.semovi.df.gob.mx](http://www.semovi.df.gob.mx)>

Cuadro 2. Área Metropolitana de la Ciudad de México  
Distribución Modal (Tramos de Viaje)

Modo de transporte	Tramos de Viaje	Porcentaje
<b>Total</b>	<b>30 603 558</b>	<b>100</b>
Colectivo	14 125 825	46.2
Automóvil	6 343 727	20.7
Metro	4 175 075	13.6
Autobús suburbano	2 202 813	7.2
Taxi	1 798 724	5.9
Autobús RTP	600 104	2.0
Bicicleta	437 342	1.4
Metrobús	233 165	0.8
Trolebús	204 916	0.7
Tren Ligero	114 348	0.4
Motocicleta	92 563	0.3
Otro modo que incluye transporte de personal, escolar, etc.	273 956	0.9

Fuente: Navarro, 2015

Como puede apreciarse en el cuadro 1, para 2010 de acuerdo a distribución modal por tramos en viaje, el transporte colectivo sigue siendo el principal modo de transporte de los capitalinos seguido del automóvil, Metro, camión suburbano y taxi.

### 2.2.1. Servicio público de transporte concesionado (microbuses, autobuses y combis)

El medio de transporte público más utilizado desde hace ya más de diez años sigue siendo la unidad de microbús. El servicio de transporte público concesionado tiene las modalidades de microbuses, autobuses y combis. En una extensa red articulada por ramales con muy diversos recorridos (cerca de dos mil quinientos) de origen y destino, el servicio de transporte como producto

inmaterial, inicia y se consume a través de un viaje en una unidad de las tres modalidades indicadas.

Se llama transporte público concesionado porque a través del mecanismo jurídico “concesión” se delega el servicio de transporte a un particular. Puntualmente, la concesión es “el mecanismo mediante el cual, quien tiene la titularidad de determinadas atribuciones y facultades, o de ciertos bienes y derechos delega su ejercicio o aprovechamiento a favor de un tercero” (Fernández Ruiz, 2003: 394). La concesión administrativa se refiere a la transferencia que realiza la Administración Pública a particulares “del desempeño de algunas de las actividades no esenciales que tiene atribuidas, o del aprovechamiento y explotación de bienes del dominio público, mediante la constitución a favor de tales particulares, de derechos o poderes previstos en el ordenamiento jurídico”. Así, la administración pública del gobierno delega la administración del servicio de transporte público en un orden jurídico de regulación determinado, para que el ramal o ramales (recorridos) sean explotados por particulares y se brinde el servicio de transporte público que demandan los ciudadanos.

El modo de transporte concesionado se le ha caracterizado importantemente por el tipo de servicio que ofrece y las unidades de transporte que se emplean. Este modo de transporte desde tiempo atrás se caracterizado por:

[...] sobrecargar las unidades con pasaje; sus rutas actuales no fueron planeadas adecuadamente, originando duplicidad, autocompetencia inexplicable y falta de administración de las rutas, lo que repercute en la disminución de la velocidad comercial, frecuencia de paso, mala conducción de la unidad, incomodidad y riesgo para los usuarios. La falta de control y vigilancia del servicio propicia congestionamientos al efectuar descenso y ascenso de pasaje hasta en tercera fila sobre vialidades importantes y poniendo en riesgo la integridad de los usuarios; también crean puntos de conflicto en zonas de intercambio modal, como las estaciones del Metro (Martínez Muñoz, 1997: 82).

Respecto al número de unidades, en el año 2006 más de tres cuartas partes del total de los desplazamientos de la urbe, era dominado por 32 mil unidades de transporte colectivo, fundamentalmente microbuses y combis. Este servicio posibilitaba durante aquellos años, la movilidad de 12 millones de usuarios mediante 109 rutas y 1,142 derroteros en el Distrito Federal (Navarro, 2015). De acuerdo a datos proporcionados por la Secretaria de Movilidad (SEMOVI), actualmente se tienen registradas 29,128 unidades de las cuales 18,064 son microbuses, 6, 330 son autobuses y 4,737 son vagonetas. Operan 106 organizaciones, de las cuales 97 son rutas constituidas como Asociaciones Civiles, mientras que hay 9 empresas de transporte concesionado de ruta fija (corredores concesionados), con un total de 1,200 ramales y 2,443 recorridos los cuales se encuentran distribuidos por Delegación de la siguiente manera.

Cuadro 3. Número de recorridos por delegación

Delegación	Número de recorridos
Iztapalapa	298
Coyoacán	277
Venustiano Carranza	226
Gustavo A. Madero	205
Iztacalco	195
Miguel Hidalgo	185
Álvaro Obregón	184
Cuauhtémoc	181
Tlalpan	169
Benito Juárez	139
Azcapotzalco	107
Xochimilco	105
Tláhuac	64
Magdalena Contreras	44
Cuajimalpa	39
Milpa Alta	25
<b>Total</b>	<b>2443</b>

Fuente: elaborado con datos de SEMOVI

Cuadro 4. Número total de unidades registradas por modelo año

UNIDADES	AÑO
92	2013
390	2012
410	2011
412	2010
661	2009
1,160	2008
1,001	2007
1,186	2006
854	2005
946	2004
22,016	2003 Y ANTERIORES
<b>29,128</b>	<b>TOTAL</b>

Fuente: Elaborada con datos de SEMOVI

### 2.2.2. Las organizaciones de transportistas

Básicamente, las organizaciones de transporte concesionado en el Distrito Federal se integran fundamentalmente por permisionarios o propietarios de las unidades. De manera general estas organizaciones se caracterizan por tener una estructura piramidal, en donde los puestos de mayor importancia son ocupados por los permisionarios que poseen o controlan el mayor número de unidades de transporte o el mayor número de dirigencia de rutas. Cada agrupación cuenta con un órgano de dirección ejecutiva, cuyo presidente o secretarios generales son elegidos en asambleas mediante votación directa (Legorreta, 1989). Desde el punto de vista jurídico, las agrupaciones de transportistas en la ciudad de México operan bajo la modalidad de asociación civil. Cada organización con diferente jerarquía jurídica, en la práctica funcionan como empresas de carácter lucrativo, muchas veces sin una estructura administrativa del todo clara, y tampoco con los requisitos necesarios para conocer, analizar y evaluar procesos de transparencia en su interior.

El ejercicio del poder en las organizaciones básicamente, se realiza mediante el reparto de permisos, concesiones y amparos a sus distintos agremiados ya que ningún permisionario puede obtenerlos de las autoridades en forma individual, pues esto sólo se logra a través de las agrupaciones (Ver Cuadro 5). Esta es una característica estructural muy relevante al interior de las organizaciones de transportistas en el esquema concesionado, pues refiere a aquellas estructuras jerárquicas y prácticas sedimentadas que ayudan a ubicar y explicar cuál es el papel de los trabajadores dentro de estas organizaciones.

Cuadro 5. Las cinco principales organizaciones con mayor número de unidades

Organización	Número de unidades
UNIÓN DE CHOFERES TAXISTAS DE TRANSPORTACION COLECTIVA RUTA UNO, A.C.	3 ,065
ASOCIACIÓN DE TAXISTAS, ZOCALO LA VILLA, GUSTAVO A. MADERO Y RAMALES RUTA 18, A.C.	1, 487
UNIÓN DE TAXISTAS DE REFORMA Y RAMALES RUTA 2, A.C.	975
UNIÓN DE PERMISIONARIOS TAXISTAS DE TRANSPORTE COLECTIVO RUTA 14 A. C.	515
VALLEJO, CURVA Y RAMALES RUTA 3, A.C	340

Fuente: elaboración propia con datos de SEMOVI.

Aunque existan características específicas para cada organización, podríamos mencionar de manera general, que los principales actores sociales involucrados en la prestación del servicio de transporte concesionado son básicamente tres. El primero es el concesionario(s) 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 unidad que no necesariamente son los dueños de la concesión y

las placas; y por último, los choferes o conductores de las unidades. Para estos tres actores, al interior de las organizaciones, se presentan distintas variantes que componen una organización específica. De acuerdo a la tipología presentada por Nava y Ramírez (2008) mencionamos las siguientes combinaciones:

1. El dueño de la concesión y placas que solamente es arrendador de las mismas.
2. El dueño de la concesión y las placas, así como de la unidad de transporte que no es chofer de la misma y que contrata a un tercero para conducirla.
3. El dueño de la concesión y placas, así como de la unidad de transporte que también conduce y es chofer.
4. El dueño de la unidad que renta las placas y que no conduce su unidad de transporte, sino que contrata a un tercero para ser chofer.
5. El dueño de la unidad que renta placas y opera su unidad de transporte como chofer.
6. El chofer que no es dueño de nada y que únicamente se emplea como operador de la unidad de transporte público.

De acuerdo a las anteriores combinaciones y sus relaciones concretas, en las organizaciones de transportistas se construyen distintas jerarquías que administran y operan el servicio de transporte público de camiones y microbuses. Si bien cada organización (ruta) puede tener distintas configuraciones (por ejemplo, el número de cargos, puestos, estructuras, número de integrantes, representantes, etc.) existen rasgos en común que operan para la mayoría de las organizaciones e impactan fuertemente el ámbito laboral de sus integrantes. Por ejemplo, el grado de concentración de la propiedad (unidades de transporte y concesiones). En este sentido, se puede inferir que de acuerdo al número de concesiones que puede tener el propietario que va de uno a cinco concesiones, la proximidad hacia el número mayor implicaría la existencia de una identificación más acorde con los intereses de

los concesionarios y la organización; por el contrario, con una proximidad hacia uno, la identificación del sujeto en la organización podría estaría orientando hacia los propios intereses y preocupaciones propias de los trabajadores de la ruta como los mismos choferes, cacharpos, etc.

A nuestro juicio, el mayor número de trabajadores del transporte público se concentra básicamente en el rango de cuatro a seis en la tipología presentada líneas arriba y de dos a una en grado de concentración de la propiedad (número de concesiones). Es decir, de los aproximadamente 49 000 choferes que se tienen registrados de manera ambigua ante SEMOVI, sumado a ello una gran cantidad de choferes que trabajan de manera clandestina, una gran mayoría de los trabajadores del volante carecen de materialmente de los medios para realizar su trabajo. Las unidades del transporte en una gran proporción, 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 tiene orígenes de corrupción desde el adentro de las instituciones, partidos políticos y organizaciones diversas.

Los trabajadores del transporte público concesionado de microbuses, en su mayoría, están desprovistos material y simbólicamente de los medios que articulan su trabajo. El medio de producción básico, que es la unidad de transporte, es un elemento fundamental de la cual, la mayoría de los choferes no dispone como suyo. Esta situación está basada muy importantemente en que el transporte público de microbuses al ser concesionado, ha permitido en lo concreto, articularlo desde el fundamento que la propiedad individual y su derecho a disponer de ella. Es decir, este transporte público fue de origen constituido con vistas a la promoción de intereses particulares en un entramado de redes políticas y complicidades. Con ello, el medio básico de producción del servicio, como es la unidad de transporte, ha permanecido en manos de pocos, donde a través del tiempo, son éstos los que han configurado los causes de su historia, su discurso político y empresarial que se traduce en distintas

demandas y problemáticas concretas que refieren específicamente a sus intereses colectivos. Esto ha generado un esquema laboral informal y de precariedad para los trabajadores de este servicio (choferes y otros trabajadores principalmente). La realidad laboral de estos trabajadores es una de las traducciones más visibles del ejercicio del poder que han tenido los concesionarios sobre los integrantes de sus organizaciones. Así, con base en lo anterior, puede interpretarse que los choferes y distintos trabajadores en su mayoría, han estado a la sombra o en un papel no protagónico en la arena política (por ejemplo en la planeación de políticas metropolitanas que refieren al transporte público).<sup>34</sup>

La concreción del servicio del transporte concesionado de camiones, microbuses y combis, implica la puesta en marcha de múltiples procesos sociales que contribuyen a que este servicio sea una realidad. Existen tres elementos básicos que componen la relación laboral: el trabajador (chofer, conductor o conocido ampliamente como microbusero), su medio de trabajo (la unidad o vehículo) y a los usuarios que usan cotidianamente este modo de transporte.

De acuerdo a la descripción de Salazar (2010) sobre el perfil socioeconómico de estos trabajadores, se puede hacer un acercamiento a las condiciones sociolaborales que cotidianamente enfrentan durante el ejercicio de su trabajo. Sobresale entre éstas, un tipo de ingreso en su mayoría por comisión, ingresos bajos e irregulares, largas jornadas de trabajo, y distintas carencias en prestaciones laborales, todo, en una relación contractual no formal. Sin embargo, surge la interrogante del porqué se han reproducido durante tanto

---

<sup>34</sup> Aquí cabe preguntarse: ¿no existen ámbitos concretos de participación política en que los trabajadores intervengan y defiendan intereses colectivos (por ejemplo, la mejora de sus condiciones de trabajo o una participación más activa en la toma de decisiones en las organizaciones) Abordar la vida política de las organizaciones de estos trabajadores informales, sus relaciones y sus integrantes es una de tarea pendiente que este estudio pretende aproximarse de manera tangencial, pues este proyecto aborda la configuración subjetiva en la experiencia del proceso de trabajo.

tiempo estás condiciones informales y precarias que hasta hoy día, no hay pretensión clara de que desaparezcan. Razón de ello, en parte se debe a la concreción de distintas relaciones que se han objetivado como estructuras laborales, políticas y organizacionales que han ayudado a reproducir la precariedad cotidiana en la vida de los trabajadores. Por una parte, las instituciones de gobierno han contribuido enormemente a que las políticas urbanas enfocadas al transporte, no tengan un impacto en el ordenamiento o formalización de las organizaciones de transportistas. Por otro lado, las diversas pugnas políticas e intereses, han obstaculizado enormemente a lo largo del tiempo la aplicación de regulaciones al transporte, a tal grado, que las instituciones se han desatendido sobre la problemática de la condición laboral de los trabajadores del transporte. Las instituciones enfocadas a la regulación del transporte se reducen básicamente al ámbito de cierta regulación pública y administrativa, que refiere al cumplimiento de revista vehicular, evaluación, planeación y diseño de proyectos de movilidad (más no laboral). Así, todo lo anterior se ha configurado en un plexo caracterizado por luchas de poder político al interior de las propias instituciones y en relación a distintas organizaciones.

### *2.2.3. El trabajo en las organizaciones del transporte*

El servicio de microbús se ha caracterizado como una forma de explotación cuasiartesanal, en forma fragmentada, donde prevalecen relaciones de subordinación hacia liderazgos verticales, que son quienes poseen unilateralmente los vehículos con las autoridades y controlan la información. (Navarro, 2008). Este conjunto de características se traducen en un servicio de baja productividad y con una lógica de explotación de los operarios por parte de los concesionarios quienes recaban una renta o cuota fija dejando el remanente como ingreso variable del chofer (Navarro, 2015). Esta situación otorga poder político, de gestión, y económico a los líderes, y también hacia algunas autoridades (Bacelis, 2003). Las relaciones socio-políticas han construido que

en el servicio prevalezca una lógica de reproducción económica mercantil simple, es decir, significa la lógica de la obtención de un excedente sobre “la cuenta” por parte del chofer. Esto provoca la operación de un mecanismo económico combinado entre lo mercantil y el de la renta del suelo, donde prevalece la obtención por parte de los chóferes de “una cuenta promedio” que intenta presionar a los más ineficientes aunque determina del todo a estos últimos. Es decir, mientras más se trabaje, más ingreso se obtiene una vez cumplido la obligación de la cuenta diaria y otros gastos. Lo anterior provoca marcadas desigualdades de ingresos entre los distintos transportistas y los diversos propietarios (Navarro, *ibid*). Las desigualdades se agudizan también por los factores de monopolio, muchas veces extraeconómicos provocados por el control de rutas, ramales, y por el manejo preferencial cotidiano del servicio. Esta diferencia se profundiza aún más por la naturaleza imperfecta del mercado de este servicio.

Lo fundamental en las relaciones laborales de este servicio consiste en el establecimiento de una cadena que parte del propietario-concesionario, quien sobreexplota al chofer y él a su vez hace lo mismo con el vehículo y con ello también se impacta al usuario, no sólo a partir de un mal servicio sino también de las prácticas que van desde la no entrega del “cambio”<sup>35</sup> a los usuarios, hasta la alteración de la tarifa.

Otra relación fundamental que ha construido la realidad laboral y el servicio de transporte en este esquema, es la relación con el Estado. Su relación se ha interpretado como una manera de herencia y relación perversa del corporativismo hacia los transportistas, de desatención para con los usuarios y ciudadanos en general (Navarro, *ibid*).

---

<sup>35</sup> El cambio es la diferencia monetaria que el chofer entrega al usuario cuando éste paga con una nominación mayor al costo del pasaje.

#### *2.2.4. El sistema Bus Rapid Transit (METROBÚS) en la Ciudad de México*

El sistema Bus Rapid Transit (BRT) es una modalidad de transporte público que combina estaciones, vehículos, servicios y alta tecnología en un sistema integral. Se le conceptualiza como sistema porque implica para su funcionamiento una infraestructura vial, tecnologías en las unidades de transporte y diversos arreglos institucionales (Salazar Cruz, 2008). Se caracteriza por prestar servicio a través de carriles confinados y paradas exclusivas en un espacio urbano de alta movilidad. Así, el sistema BRT puede hacer referencia a una distintiva gama de variaciones en cuanto al uso de la tecnología utilizada en las unidades, la infraestructura implementada, la escala de intervención en un espacio urbano determinado, así como los arreglos institucionales específicos. Pero fundamentalmente se le distingue por su infraestructura física al utilizar corredores confinados o carriles exclusivos y paradas exclusivas por donde transitan unidades articuladas.

Se conoce como Metrobús al sistema de transporte BRT de la Ciudad de México. Específicamente, Metrobús está conformado por un conjunto de empresas que brindan el servicio de transporte y empresas de recaudo, así como un organismo público descentralizado (Metrobús) encargado de administrar, planear y controlar el sistema de corredores de transporte.<sup>36</sup>

El proyecto BRT-Metrobús Ciudad de México nace de una política pública urbana que busca hacer frente a la desestructuración vial de la ciudad. Nace con el gobierno de Manuel López Obrador como un programa de planeación de vías rápidas para la Ciudad de México. El fundamento en un inicio consistió en buscar una alternativa de refuerzo al principal corredor vial metropolitano Periférico, un mayor impacto positivo en la eficientización vial al interior del Distrito Federal, impactar positivamente a la circulación e integración vial

---

<sup>36</sup> Es el organismo público descentralizado del Gobierno del Distrito Federal que planea, controla y administra el servicio (creado mediante decreto publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 9 de marzo de 2005).

metropolitanas, usar más racionalmente el limitado presupuesto público disponible, eficientar la fluidez vial en los corredores, contrarrestar la extrema e inequitativa desintegración metropolitana, efectuar las obras con recursos presupuestales del gobierno de la Ciudad de México, y no efectuar grandes desalojos o expropiaciones que afectaran a los habitantes y actividades de urbe (Navarro, 2004 ).

El programa vial del gobierno del Distrito Federal buscó impulsar la ampliación de la conectividad al norponiente de la metrópoli, San Ángel, Tizapán y el corredor Insurgentes, entre otros. El programa de desarrollo del Distrito Federal 2000-2006 propuso estrategias de acción encaminadas a la solución de los problemas relacionados con el transporte, como la sustitución de microbuses por camiones con alta tecnología ecológica organizados racional y eficientemente, la creación de esquemas consolidados de organización y financiamiento al interior de las organizaciones de transportistas, modernización del transporte concesionado y una mayor eficiencia de la red vial a través del ordenamiento de los flujos de tránsito. Un elemento importante por mencionar, es que este programa contemplaba generar esquemas de participación para los actores involucrados a fin de clarificar los mecanismos y procedimientos del proceso de sustitución de las unidades de transporte, así como para buscar las fuentes de financiamiento y promover el fortalecimiento de la capacidad administrativa, operativa y financiera de las asociaciones de transportistas mediante la fórmula fideicomiso para estimular el recambio.

Concretamente, el programa establece lineamientos encaminados a fomentar una red de carriles exclusivos y nodos que incluyan espacios de convivencia y servicios públicos articulados alimentados por la red de transporte de la ciudad. En un inicio, la propuesta consideró la creación de 33 corredores de transporte, y de acuerdo al programa integral de transporte y vialidad del Distrito Federal 2001-2006, se proponía el impulso a la infraestructura vial y al fortalecimiento de las organizaciones de transportistas mediante la inversión privada como

alternativa para el crecimiento y desarrollo del sector. Entre las metas iniciales se encontraban por ejemplo, la sustitución de 2000 microbuses por autobuses limpios, la renovación de taxis, el retiro de sitios y bases de microbuses y autobuses colectivos ubicados en ejes viales y vialidades primarias, así como las estaciones del Metro. Así, la construcción de los corredores confinados de transporte público estuvo dirigida para atender el ordenamiento de los servicios de transporte, tanto del servicio concesionado como el servicio que ofrecía el propio gobierno de la Ciudad.

La finalidad del programa de desarrollo y el programa integral de transporte y vialidad del Distrito Federal, era la inserción de los transportistas y sus organizaciones a la política del transporte en una nueva estructuración ordenada y financieramente viable para un ejercicio de control, supervisión y gestión con instrumentos normativos.

#### *2.2.4.1. La primera empresa de BRT en la Ciudad de México*

Antes de la construcción del corredor de Metrobús línea 1 que fue inaugurada en febrero de 2005, en la avenida Insurgentes existían distintas agrupaciones de transportistas que ofrecían el servicio de transporte concesionado. Según describe Nava y Ramírez (2008), el caso de la Avenida Insurgentes en la cual se construyó la primera línea de sistema BRT Metrobús, las organizaciones de transportistas que operaban en esta avenida estaban constituidas por cuatro organizaciones con composiciones, posturas y número de integrantes diferentes. La primera era la empresa Red de Transporte de Pasajeros del Distrito Federal (RTP), Unión de taxistas de Reforma y Ramales A.C., Ruta 2, Ruta 18, Ruta 88, y San Pedro/Sta. Clara. La participación dentro de la operación de transporte en Insurgentes estaba concentrada principalmente por la ruta 2 que absorbía cerca del 62% del total de la demanda de pasajeros en la avenida Insurgentes (cerca de 250 900 pasajeros) y la Red de Transporte Público (RTP) que se ocupaba del porcentaje restante. Esta Ruta 2, con

número de 262 concesiones operando en Insurgentes fue la principal organización de transportistas que participó en la integración al sistema BRT Metrobús que correría sobre Insurgentes.

El proceso de constitución del corredor Insurgentes, implicó diversas negociaciones entre el Gobierno del Distrito Federal y la dirigencia de la Ruta 2. Con una negociación que duro más de dos años, este proceso configuró cambios relevantes en la composición de la organización, estructura y nuevas relaciones al interior. La implantación del proyecto de transporte BRT-Metrobús estuvo articulado por las distintas negociaciones que fundamentalmente, la Ruta 2 tuvo con las autoridades del Gobierno de la Ciudad, a través de la Secretaria del medio Ambiente y la Secretaria de Transporte y Vialidad (SETRAVI). Desde un inicio, el proyecto contempló la incorporación de los concesionarios que operaban en la Avenida Insurgentes al sistema BRT-Metrobús, y según algunas experiencias, el proceso fue difícil y complicado, lo que generó importantes cambios a lo interno de la organización como fracturas y fusiones entre los transportistas.

Indicado aquí de manera resumida, el proceso de incorporación de la organización hacia este nuevo proyecto de transporte, implicó realizar elecciones internas con el propósito de legitimar la decisión sobre los dirigentes que encabezarían la formación y dirección de la empresa que operaría el Metrobús. De acuerdo a Nava y Ramírez (ibid) la ruta tuvo una importante división causadas por intereses personales, formándose ternas que albergaron a dos líderes a disputar la dirigencia de la organización. Por una parte, uno estaba favor de la integración al nuevo esquema empresarial y por la otra, había un rotundo rechazo a la incorporación de la ruta al nuevo esquema. Finalmente, tras la elección al interior de la organización, ganó el representante del ramal quien era quien estaba a favor de participar en el proyecto Metrobús. Una vez conformada y reconocida la dirigencia, los principales obstáculos a vencer era lograr la integración de la empresa.

Por un lado (de acuerdo a testimonios) los dirigentes de la ruta pensaban que a través de los años, el gobierno había propiciado y fomentado la fragmentación del sector de los transportistas para poder controlarlos de mejor manera, consideraban que cuando la autoridad quería solucionar conflictos, basaba sus argumentos en la ley, más que en la negociación directa con los transportistas implicados. Esto mostraba que se tenía una consideración siempre impositiva por parte del gobierno hacia el sector de los transportistas. Por otra parte, al enfrentar el cambio organizacional con la creación de empresas de transporte, los transportistas consideraban que tal cambio implicaba perder el control y las garantías de todos sus integrantes, y esto podría implicar la injerencia de intereses ajenos en el nuevo esquema de transporte. Consideraban que el beneficio era en realidad constituida para la autoridad y no que no quedaría nada para los transportistas, no obstante que ellos eran los que iban a invertir en las unidades y a contratar los créditos correspondientes para la adquisición de unidades. Su preocupación era constante porque ya habían tenido experiencias de pérdida con la adquisición de unidades nuevas, razón por la cual, no estaban de acuerdo con la duración de la concesión que duraría diez años. Así, desde su postura, la capacidad de organización, la experiencia adquirida y el capital invertido, no eran temas a discutirse en las negociaciones con el gobierno.

Tras una vez conformada y reconocida la dirigencia de la organización, los obstáculos más importantes a superar fue la integración de la empresa. Su proceso de transformación implicó cambios muy importantes. Implicó cambiar de un modelo fraccionado de distintos concesionarios, hacia la constitución de una empresa de transporte que operaría los carriles exclusivos en la avenida de los Insurgentes. Se consiguió eliminar alrededor de 262 concesiones para la creación de una empresa operadora de transporte Metrobús.

El 26 de octubre de 2004 con la denominación de Corredor Insurgentes Sociedad Anónima (CISA) se conformó la primera empresa en proporcionar un servicio BRT para la Ciudad de México. De los 524 trabajadores que laboraban en las unidades de microbús y autobuses anteriores al Metrobús, se recibieron 400 solicitudes para trabajar en el corredor, de los cuales finalmente se contrató a 130, después ascendió a 180 y contemplaba una meta de 200 operadores para solventar el incremento de las unidades. La flota vehicular de microbuses y automóviles que transitaban por Insurgentes, se redujo a 80 camiones articulados para el corredor.

En el proceso de selección y reclutamiento se pidieron como requisitos una escolaridad mínima de secundaria, edad de 25 a 45 años y experiencia de tres a cinco años conduciendo unidades de transporte público o de transporte de carga. El sueldo mensual ofrecido fue alrededor de siete mil pesos más prestaciones de ley (seguro social, SSAR, Infonavit, prima vacacional y aguinaldo), con jornadas diarias de ocho horas. Preferentemente se solicitó conductores con secundaria terminada y/o nivel medio superior y conocimientos respecto al Reglamento de Tránsito del Distrito Federal, Reglamento de Transporte del Distrito Federal, Ley de Transporte y Vialidad; conocimientos y habilidades de mecánica automotriz básica; habilidades que demostraran responsabilidad, capacidad de coordinación psicomotora, buena observación, capacidad de realizar tareas operativas, capacidad de resolución de problemas cotidianos; y actitudes y competencias de conciencia como apego a las normas de calidad, capacidad de trabajo rutinaria, actitud de servicio, conciencia de responsabilidad del servicio, competencia técnica, disciplina y autocontrol.

Entre las funciones generales que desempeñarían los trabajadores-operadores de las unidades articulares figuraban las siguientes:

1. Conducir las unidades respetando la velocidad máxima establecida dentro del carril confinado, la distancia entre autobuses, los recorridos de

retorno autorizados y evitar el uso de equipos electrónicos que distraigan su atención.

2. Realizar paradas exclusivamente en las estaciones del corredor, tocando la bocina al entrar y salir, y accionar las puertas de ascenso y descenso en los tiempos establecidos, cuidando la integridad de los usuarios.
3. Respetar el orden de las salidas en terminales atendiendo el cumplimiento de los horarios de los itinerarios de servicio que se le proporcionen para tal efecto, así como las señales de tránsito.
4. Recibir la capacitación periódica que la empresa difunda para su profesionalización.
5. Cumplir con la imagen institucional y de pulcritud establecida por el organismo regulador y la empresa y portar a la vista las identificaciones que ambas instituciones le proporcionen, así como su licencia – tarjetón.
6. Colaborar en las necesidades de ajustes al servicio y flexibilidades que el mismo requiera.
7. Atender y cumplir toda indicación relacionada con la atención y solución de contingencias, cumplimiento en todo momento de las reglas de uso del equipo de radiocomunicación.
8. Revisar el estado físico y de funcionalidad de los dispositivos del autobús, al inicio, durante su jornada y al encierro de la unidad.
9. Actuar con respuesta inmediata conforme a los procedimientos instruidos en accidentes, fallas y descomposturas mayores de las unidades, amenaza de incendios, o cualquier problema que ponga en riesgo la integridad de los usuarios.

La habilidad de los conductores para la asimilación del funcionamiento del corredor se consideró que se incrementaría de forma proporcional al tiempo en que estos interactúan con el medio, usuarios, agentes de tránsito, peatones, automovilistas particulares; por lo que su desempeño mejoraría en cuanto a parámetros de velocidad, acoplamiento y sensibilidad. Así, la habilidad y la experiencia laboral de los conductores se relacionarían con la propia evolución

del sistema y con el ajuste nuevos parámetros, considerando importantemente, los siguientes elementos esenciales operativos del servicio:

1. Menor tiempo de recorrido puede incidir en mayor inseguridad e incrementos de velocidad nocivos.
2. La falta de puntos de regulación, pueden incidir en irregularidades de servicio.
3. Los ajustes en la programación deben darse de forma pausada y no radicalmente.

Por lo anterior, de acuerdo a estos elementos operativos básicos, se requería una evaluación teórica y práctica constante a los operadores para evitar la llamada ceguera de taller, es decir, dejar de poner toda su atención a los parámetros de servicio establecidos.

Básicamente, como beneficios generales del nuevo esquema laboral del sistema BRT en relación al hombre-camión, se contemplaban principalmente: el establecimiento de horarios definidos trabajo bajo una programación regulada, prestaciones de ley, seguimiento de desempeño diario, profesionalización 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.

La empresa CISA, entonces, con un porcentaje de participación del 75% del corredor, se conformó con 262 concesionarios pertenecientes al Ramal Insurgentes Ruta 2. Junto con RTP, se constituyó un fideicomiso responsable de la administración de los ingresos totales del sistema y su distribución entre los diversos participantes. Este organismo contrató a su vez a una empresa privada para financiar, suministrar y operar la plataforma tecnológica necesaria para la utilización de una tarjeta inteligente para el cobro del pasaje.

Entre las obligaciones y atribuciones más importantes otorgadas a CISA, se citaba el pago a sus operadores, obligaciones contractuales adquiridas como la de los operadores y su capacitación, mantenimiento, compra y reposición de unidades, diesel, refacciones, seguro, etc. Por su parte, el organismo público descentralizado nombrado como Metrobús, fue el responsable de la planeación, administración y control del sistema de corredores de transporte público de pasajeros del Distrito Federal, así como de la infraestructura que incluye estaciones y carriles confinados. La compañía contratada para la recaudación, transporta e invierte el dinero que es administrado por un fideicomiso privado de administración, inversión y fuente de pago de los recursos generados por el corredor insurgentes.

Básicamente, el propósito de la implantación del sistema de transporte BRT respecto a las organizaciones del transporte, buscó la evolución al esquema empresarial transformando el negocio del transporte, a un esquema más ordenado, competitivo, rentable, con mayores garantías jurídicas y financieras, la eliminación de ineficiencias en el propio servicio, mayor certidumbre y seguridad en el empleo para los conductores, y mejores condiciones de trabajo y nivel de vida para los trabajadores (GDF-Banco Mundial, 2005).

El proceso de construcción del primer sistema de corredores de transporte público en la Ciudad de México fue una dinámica que implicó la transformación no solo estructural espacial urbana y la desaparición de unidades de transportes que tenían agotada su vida útil, también fue un proceso de transformación en la composición y en ejercicio de las propias organizaciones del transporte y sus actores para los años siguientes. Con ello, las relaciones laborales del esquema hombre-camión cambiaron a una nueva regulación laboral formalizada y distintamente estructurada.

La puesta en marcha del proyecto Metrobús produjo importantes cambios organizacionales que impactó en las relaciones laborales de sus integrantes. El

cambio se presentó como una nueva estructura organizacional de asociación civil a un esquema empresarial de sociedades mercantiles que proporcionaban el servicio BRT. Este proceso fue posible porque la composición directiva de la ruta 2, tras la realización de ajustes internos para consolidar su legitimidad, estuvo a favor del cambio y de tomar todas medidas necesarias para integrarse al nuevo esquema de forma privilegiada. Son varios los factores que podrían explicar la consolidación de esta empresa de transporte. Primeramente, porque la ruta 2 era la principal organización de transportistas afectada por la construcción del corredor, y era la única con la que se negoció para la implantación del corredor, y aunque existían otras organizaciones afectadas en sus ramales (como las rutas 88 y 18) no fueron incorporadas directamente en la negociación por tener una participación marginal en el corredor y ser organizaciones mucho más pequeñas que la principalmente afectada. Lo que llegó a concretarse para estas organizaciones pequeñas fue la reubicación de sus ramales para que no entraran en competencia directa con el corredor Insurgentes y servir principalmente como alimentador del mismo.

Una condición que fue fundamental para el cambio fue que la propia organización de transportistas Ruta 2, tenía amplios recursos financieros para poner en acto la modernización del transporte. La dirigencia que se consolidó fue una cúpula de concesionarios con fuertes recursos en capital económico y también político. Tras un periodo de más de veinte años de dedicarse a la prestación del servicio, esta cúpula se había convertido con el paso del tiempo, en una fuerte red familiar y de amistad que controlaba para entonces, una importante red de transporte de microbuses, camiones y taxis en la Ciudad de México. Por ejemplo, esta ruta, que es una de las más grandes de la Ciudad, tenía un aproximado número de ramales de sesenta y cinco, que cubrían la buena parte de las delegaciones del Distrito Federal, sobre todo Cuauhtémoc, Álvaro Obregón, Miguel Hidalgo y Benito Juárez. Su gran red estructural de transporte, articulada a forma de ramales, permitió con el transcurso de los años, constituir cúpulas organizacionales con amplios recursos financieros,

políticos y sociales, que operaban como fuertes grupos de negociación que el gobierno de la ciudad en turno tenía siempre que tomar en cuenta para diversas temáticas relacionadas con el transporte. Cuando la constitución del corredor se hizo una realidad, el cambio estructural fue posible porque se contaba con amplios recursos en diversos capitales que se invirtieron en el proyecto y que permitieron conseguir distintos créditos para la adquisición de unidades, capacitación laboral, nuevas instalaciones, entre otros. Con un fuerte respaldo del gobierno de la Ciudad, se logró constituir un servicio de transporte BRT operado sólo por dos empresas del transporte: Ruta 2 y RTP.

El cambio de servicio en el transporte necesariamente llevó a la desaparición de los ramales que hasta entonces, habían dado servicio en la avenida de los Insurgentes, pero no debilitó en modo alguno las capacidades en distintos capitales que la organización tenía, por el contrario, su fortaleza se incrementó enormemente. De ser una de las más importantes organizaciones de transportistas en la Ciudad de México, llegó a convertirse hasta hoy en día, en tanto una organización de transporte concesionado con importantes ramales en la mayor parte de la ciudad, como en la más importante empresa de transporte BRT de México.<sup>37</sup>

Así, la consolidación de esta empresa ha traído para ella, un incremento en la participación política en el diseño de políticas urbanas relacionadas con el transporte y movilidad, en la Ciudad de México y para otros estados de la República. De acuerdo a las actuales reestructuraciones del transporte en la

---

<sup>37</sup> La empresa CISA actualmente, a sus cinco años de creación brinda consultoría en las áreas de: formulación, evaluación desarrollo e implementación de proyectos de transporte urbano, en esquemas llave en mano; programación y operación del servicio; gestión y evaluación del servicio; administración de empresas de transporte; capacitación de operadores y personal técnico de operación, supervisión y mantenimiento; mantenimiento preventivo y correctivo de autobuses; gestión del mantenimiento predictivo, preventivo y correctivo de autobuses; gestión y control de accidentes y daño de la flota; diagnóstico, corrección y rediseño de sistemas mecánicos y electrónicos; gestión y administración de almacén, refacciones y componentes de los vehículos; mejoras al producto. Entre sus más relevantes eventos está la realización de congresos de transporte relacionados con la movilidad y la política urbana. <<http://www.cisa.com.mx>>

Ciudad, como la migración a esquemas empresariales para la prestación del servicio de transporte y la creación de nuevos corredores, CISA se ha convertido en una empresa líder y un paradigma nacional del cambio empresarial del transporte público en México.

En resumen, la puesta en marcha del proyecto Metrobús desde hace ya diez años ha provocado un cambio profundo en las organizaciones de transporte concesionado de la ciudad de México. Este cambio que ha sido lento, de una migración de hacia un esquema empresarial fue promovido inicialmente por las más importantes y poderosas organizaciones de transportistas. Esta migración ha tenido muchos efectos en las propias organizaciones que han cambiado hacia el esquema empresarial como en aquellas (que en su mayoría) no lo han hecho. Este importante cambio también ha impactado a todos los trabajadores del transporte público, sin embargo, sus consecuencias han sido heterogéneas y los beneficios generalizados aún están pendientes debido a que el proceso de consolidación empresarial aún es lento.

#### *2.2.5. La lenta y difícil modernización de las organizaciones de transporte*

La reestructuración del transporte está alcanzando una magnitud sin precedentes desde dos las últimas administraciones del Gobierno de la Ciudad de México. Con la creación de una importante empresa de transporte BRT que opera en el corredor de Insurgentes, se fueron articulando las condiciones para el cambio futuro de las organizaciones de transporte a un esquema empresarial. Sin embargo, no todo cambio es homogéneo ni con las mismas magnitudes. El proceso de cambio no afectó de igual modo a todos los integrantes de los ramales implicados, sino que, al ser una organización con fuertes cúpulas de concesionarios y dirigentes, sus liderazgos se trasladaron a un nuevo esquema de participación en la toma de decisiones y también distinto ejercicio del poder. La fuerza laboral de la organización también experimentó cambios distintos

durante su constitución empresarial de transporte, afectando de manera muy importante en el control, regulación y el trabajo del conductor de transporte.

Tras convertirse en una realidad el corredor Insurgentes, la estructuración del transporte para la Ciudad de México de acuerdo a los proyectos integrales de transporte y movilidad en el gobierno de López Obrador, se concentró en varios frentes. Por una parte, con la construcción de segundos pisos, adecuación de importantes vialidades, puentes y túneles en el poniente de ciudad, y por la otra, con la puesta en marcha de corredores de transporte público masivo como la línea 1 del Metrobús.

De acuerdo con la Ley de Planeación del Desarrollo del Distrito Federal, Programa Integral De Transporte y Vialidad (PITV), es el documento rector para la planeación de la movilidad y sus infraestructuras a renovarse con cada gestión de gobierno. Con la administración de nuevo jefe de gobierno Marcelo Luis Ebrard Casaubón, la elaboración del PITV (2007-2012) fue conducida directamente por la SETRAVI articulando en torno a cuatro líneas estratégicas el resumen de los propósitos básicos: 1) 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. Los subprogramas a desarrollar eran principalmente: 1) la ampliación del Servicio del STC-Metro: Línea 12; 2) ampliación de Sistema Metrobús con la integración de hasta 10 corredores; 3) Corredor Cero Emisiones en Eje Central, Eje 2 – 2A Sur, Eje 3 Norte; 4) Corredores de Transporte Público Concesionado; 5) Tranvía de nueva generación; 6) Redistribución e incremento en capacidad de rutas de la RTP, Trolebús, Tren Ligero y otros servicios; entre otros (PITV 2007-2012). Así, de acuerdo a los objetivos del programa se contemplaba en un inicio la construcción de 10 corredores de BRT, por lo que la ampliación de la línea 1 que recorría 19.7 km

de la estación de Indios Verdes a la intersección con el Eje 10 era el siguiente proyecto a concretar.<sup>38</sup>

La transición del esquema de microbuses al empresarial tuvo un impacto en las relaciones laborales de los conductores de unidades de microbús y otros trabajadores. Este impacto estuvo fuertemente condicionado por las nuevas estructuras laborales que se creaban y que exigían ahora nuevas calificaciones a sus conductores y la contratación de nuevo personal para la ejecución de nuevas actividades. Por supuesto estas nuevas estructuras laborales estuvieron socialmente articuladas por intereses y relaciones de poder que la cúpula de concesionarios de la Ruta ejercieron para organizar la nueva planta laboral de operadores. Se logró prescindir de muchos trabajadores (choferes, cacharpos, supervisores, etc.) que laboraban en la ruta de muchos de años atrás, con el argumento de que por necesidad, de acuerdo a la propia estructura del servicio, se requería forzosamente reducir la flota de unidades y por consecuencia el número de choferes se reduciría inevitablemente.

La propuesta del gobierno respecto a la creación de corredores de Metrobús, planteó un esquema de no perjudicar ni al concesionario ni al chofer, sin embargo, el concesionario que no está acostumbrado a otro modelo que no sea el del hombre-camión, siempre se ha opuesto al Metrobús, desde la primera línea, la segunda y la tercera en el eje uno poniente. En las experiencias anteriores, efectivamente lo que encontramos fue que el concesionario, al verse perjudicado su esquema de explotación de la ruta, hecha por delante al chofer por dos razones: una de ellas (con justa razón el chofer) si cambian de microbús a Metrobús yo pierdo mi empleo, mi fuente de trabajo. Hay operadores de ya más de 40 años que simplemente ya no caben en el nuevo esquema de transporte masivo como el BRT o en los autobuses más largos como los corredores viales. Al momento en que tu sacas un microbús para meter un autobús largo, necesitan reducir su número de concesiones, en lugar de quinientos van a quedar 250 autobuses. ¿Eso que implica? Que los concesionarios tengan que despedir o dar por concluido el trabajo de chóferes que conducían microbuses. Ahora como empresas, ya no

---

<sup>38</sup> En el inicio de su operación, la línea 1 de Metrobús contó con 80 autobuses articulados de 18 metros de largo de plataforma alta (1 metro) y con tecnología ambiental Euro-III, que desplazaron de la circulación 262 microbuses y 90 autobuses. Se estima que ha habido una reducción de 30 mil toneladas de gases de efecto invernadero en beneficio de la calidad del aire de la metrópoli. La Línea 1 del Metrobús para el año 2007 transportaba 250 mil pasajeros promedio en día. Actualmente traslada al día 440 000 usuarios.

pueden seguir con el esquema de hombre-camión sino que tienen que contratar nuevos operadores. Una contratación que sí los define ya como asalariados. Pero ya sabemos cómo operan las cosas, se generan contratos colectivos antes de tener trabajadores. *Mateo Noé Figueroa, Director Técnico y de Fomento al Transporte. Dirección General de Transporte, SEMOVI.*

Una de las condiciones necesarias para el ingreso a la operación de unidades articuladas fue la edad (de 25 a 45 años), escolaridad mínima de secundaria, experiencia de tres a cinco años de experiencia en la conducción de transporte público, entre otras. Sin embargo, de acuerdo a distintos testimonios, se menciona que existieron favoritismos en la incorporación de choferes al sistema Metrobús. De acuerdo al grado de afiliación, lealtad y de compromiso hacia la ruta, los choferes más afines tenían mayor ventaja sobre otros. Los choferes que no quisieron participar en el proyecto ya sea porque no cumplían con los requisitos, no estaban interesados o tenían diferencias ideológicas con la organización, se fueron a trabajar en otros ramales de la propia Ruta o de otras rutas, se dedicaron a conducir un taxi, o bien, ya no se volvió a saber de ellos.

## CAPÍTULO 3. EL TRABAJO DEL TRANSPORTISTA EN PERIFÉRICO ORIENTE

*¡Libre! ¡Taxi! ¡Libre! ¡Taxi!  
Yo soy... el ruletero, que sí señor, el ruletero  
Yo soy...el chafirete, que sí señor, el chafirete  
Yo voy... por la gran vía, que sí señor, por la gran vía  
Yo soy... el macalacachimba, que sí señor, el macalacachimba  
Yo soy... icuiricui, que sí señor, el icuiricui  
¡Libre! ¡Taxi! ¡Libre! ¡Taxi!*

Mambo “El ruletero”, Dámaso Pérez Prado.

El presente capítulo pretende exponer el proceso de trabajo de los choferes y operadores del transporte público a partir de una delimitación inicial: la territorial. Después de unas consideraciones iniciales del caso (territorios en competencia e historia de la organización), en el capítulo se aborda el proceso de trabajo del transportista en tres esquemas laborales diferentes que comparten un espacio en común caracterizado por una alta competencia. Se describen los casos y problematizan de manera simultánea considerando el impacto en la subjetividad de los trabajadores de acuerdo a sub-apartados que explican el proceso de trabajo ampliado. En una última sección se presentan las identidades laborales de los trabajadores seguido de las consideraciones finales del capítulo.

### 3.1. Consideraciones iniciales

El presente estudio parte de una consideración inicial: la comprensión sociológica del proceso de trabajo de los trabajadores del transporte público implica abordar su dimensión espacial. Por las características propias que tiene dicha actividad laboral, la dimensión espacial tanto en su interpretación como materialidad significativa objetivada<sup>39</sup> y como producto de la construcción

---

<sup>39</sup> El espacio se vuelve significativo cuando se le atribuyen valoraciones y significados humanos a las formas materiales (Santos, 2000), estas formas objetivadas presionan la subjetividad y las percepciones colectivas de los sujetos sociales. Por ejemplo, cierto modelo de automóvil puede significar prestigio, lujo, comodidad y diversos valores estéticos. Lo mismo pasa con las

subjetiva, son ambas, necesarias y es necesario considerarlas mutuamente pues en la vida cotidiana del trabajo del transportista se presentan de manera simultánea.

La presentación de los casos de estudio se acota y localiza inicialmente en un espacio urbano determinado con ciertas características y dinámicas particulares. Se han seleccionado tres esquemas de transporte para analizarse comparativamente presentándose de manera conjunta como un solo caso. La justificación obedece al lugar donde los esquemas de transporte se localizan, sino que aparte de experimentar dinámicas urbanas compartidas, a su vez los esquemas de transporte reproducen y crean nuevas dinámicas sociales en el propio espacio que los contiene. Además de ello, los sujetos que intervienen en esta dinámica social al ejercer su actividad se apropian del espacio urbano a través de su trabajo, y con ello, construyen y adoptan diversos significados territoriales que ayudan a construir una identidad anclada en la experiencia particular del trabajo.

La localización inicial es la Ciudad de México en dos delegaciones: Iztacalco e Iztapalapa. Estas dos delegaciones presentan características dinámicas urbanas similares. Las dos delegaciones están ubicadas en la zona oriente de la Ciudad de México y tienen delimitación con el Estado de México en sus municipios de Nezahualcóyotl, La Paz (Los Reyes) y Valle de Chalco (Mapa 2 y 3).

Iztapalapa es la delegación con mayor número de habitantes<sup>40</sup>, encabeza la lista en delitos por robo registrados en el MP del fuero común (14, 513) y la primera en delitos por lesiones (4, 424) (INEGI, 2014).

---

unidades del transporte público, los modelos y el tipo de unidad para los trabajadores que las conducen pueden significar entre otras valoraciones, prestigio, pulcritud, elegancia, etc.

<sup>40</sup> Iztapalapa es la delegación más poblada del Distrito Federal con 1, 815, 786 habitantes, seguida de Gustavo A. Madero con 1, 187,772 y Álvaro Obregón con 727,034. Iztapalapa tiene el mayor número de viviendas particulares habitadas (460, 691) seguida de Gustavo A.

Mapa 2. Zona Metropolitana del Valle de México



Mapa 3. Delegaciones Iztacalco e Iztapalapa con su delimitación con municipios del Estado de México.



Madero (320, 663) y Azcapotzalco (117, 237). Iztacalco es la onceava delegación más poblada con 384, 326. (INEGI, 2014).

Entre sus avenidas más importantes se encuentran Javier Rojo Gómez, Periférico Oriente, Avenida Ignacio Zaragoza y Ermita Iztapalapa, siendo éstas las principales vías de comunicación terrestre entre Iztacalco y la propia Iztapalapa, así como otras delegaciones y municipios del Estado de México.

En términos de movilidad, Iztapalapa es la delegación con mayor número de camiones de pasajeros registrados en circulación (7, 501), la de mayor número de automóviles registrados en circulación (456, 230); en cuanto accidentes automotrices, es la que mayor número tiene de accidentes de tránsito terrestre en zonas urbanas y suburbanas (2, 206) y la segunda en accidentes fatales<sup>41</sup>. Respecto al transporte público masivo, ambas delegaciones tienen una estructura más limitada respecto a otras delegaciones en términos de que las redes de transporte masivo no abarcan ampliamente el espacio urbano de cada una de ellas. Esto se puede apreciar por ejemplo, en la propia estructura que tiene el Sistema de Transporte Colectivo Metro y el limitado alcance que tiene en estas dos delegaciones, sobre todo en Iztapalapa.<sup>42</sup> Por otra parte, estas delegaciones al ubicarse en la zona oriente de la ciudad son también límites urbanos con distintos municipios del Estado de México. Esta localización particular de las delegaciones que son límites con entidades federativas, tienen la característica de ser espacios de alta movilidad, pues son áreas urbanas de acceso y salida frecuente de la propia ciudad. Es por ello que las avenidas y ejes de estas delegaciones se han convertido en arterias principales por las que los ciudadanos viajan entre entidades federativas y a su vez entre delegaciones.<sup>43</sup>

---

<sup>41</sup> *México en Cifras*, INEGI, información nacional por entidad federativa y por municipios <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/mexicocifras/default.aspx?e=9>

<sup>42</sup> En la delegación Iztapalapa las líneas del sistema de transporte METRO son: línea A, línea 8 y línea 12 (Línea dorada, actualmente suspendida en su tramo elevado de Periférico Oriente a Tláhuac); en Iztacalco son: línea 9, línea A.

<sup>43</sup> Las principales avenidas de la Delegación Iztapalapa son: Calzada Ignacio Zaragoza, Anillo Periférico Oriente; de poniente a oriente, la delegación es cruzada por la Calzada Ermita-Iztapalapa (Eje 8 Sur) y los ejes 6 y 5 Sur, que desembocan en la Autopista México-Puebla. Esta autopista y su prolongación hacia el noroeste (Calzada Ignacio Zaragoza) sirven como vía de acceso de pobladores del oriente del valle de México hacia el centro de la Ciudad de México (Ver Anexo Mapa de vialidades y equipamiento urbano de la delegación Iztapalapa). Las principales avenidas y ejes de esta delegación presentan alta saturación en distintos horarios.

La delegación que presenta más problemáticas de segregación en términos de movilidad respecto a la dinámica urbana del Valle de México es Iztapalapa. Esta delegación tiene el mayor número de recorridos de transporte concesionado de microbuses y camiones.<sup>44</sup> Estos recorridos se ubican principalmente en las más importantes avenidas y ejes viales en conexión con las zonas de más difícil acceso de la Delegación como son las zonas de la Sierra de Santa Catarina.<sup>45</sup>

Así, como primer acotamiento espacial, identificamos a una de las avenidas principales y más congestionadas de la Delegación Iztapalapa y de la Ciudad de México: Periférico Oriente<sup>46</sup>. Esta importante avenida es el espacio urbano de nuestro estudio de caso que hemos identificado como de alta competencia. Las modalidades de transporte que aquí las presentamos por su razón social son las siguientes:

1. (AMOPSA) AUTOTRANSPORTE METROPOLITANOS DEL ORIENTE PERIFERICOS S.A DE C.V. (Esquema empresarial de corredores concesionados).
2. (RUTA 11) UNION DE PERMISIONARIOS DE AUTOMOVILES DE ALQUILER A. C. RUTA 11. (Esquema concesionado de microbuses).

---

Para la delegación Iztacalco su límite norte es el eje del Viaducto Río de la Piedad, que atraviesa la Ciudad de México del poniente al oriente, y termina en la calzada Ignacio Zaragoza. En su límite oriente está el Anillo Periférico; por el centro de la delegación pasa el Circuito Interior; en el poniente está el eje 3 Oriente; el Eje 2, Eje 6 Sur, Eje 1 Oriente, Eje 5 Oriente, Eje 4 Sur y Eje 5 Sur son importantes vialidades al interior de la delegación que comunican a Iztacalco con delegaciones como Coyoacán, Benito Juárez e Iztapalapa.

<sup>44</sup> La delegación Iztapalapa tiene 298 recorridos e Iztacalco 195 recorridos (Datos proporcionados por SEMOVI).

<sup>45</sup> La delegación de Iztapalapa presenta conos volcánicos de los cerros de La Estrella, Peñón Viejo, Chimalhuacán y siete que integran la Sierra de Santa Catarina. Las partes altas de la delegación se ubican al sur de la misma. Las zonas como la Sierra de Santa Catarina dificultan el acceso al servicio del transporte debido a que muchas no presentan continuidad vial o las pendientes no lo permiten (Rosales, et. al. 2005). Es por ello que el servicio de microbús y los camiones cortos son de alta demanda, ya que éstos pueden acceder a las calles estrechas. Inclusive hay zonas donde no pueden entrar los mismos microbuses a las calles, por lo que operan los bicitaxis y mototaxis a los lugares de más difícil acceso.

<sup>46</sup> Como sea mencionado anteriormente, la selección de los casos consideró en primer lugar, la dinámica de alta movilidad y fuerte competencia de transporte público de un espacio urbano, y en segundo lugar, los esquemas y organizaciones de transporte en pugna.

### 3. (SAJJ) TRANSPORTES SAJJ, S.A DE C.V. (Esquema empresarial de sistema BRT).

Las anteriores modalidades de transporte se ubican en un territorio urbano donde las tres compiten entre sí en distinto grado y de forma diferente. A lo largo de la exposición de este capítulo se abordarán la estructura y dinámica de cada organización, su historia compartida y el proceso de trabajo que se presenta en cada una de las modalidades, centrándose principalmente en la experiencia de los trabajadores choferes y operadores. Por último, puntualizamos que la localización de estos tres esquemas de transporte se encuentra en alta competencia en una avenida de alta movilidad de la Ciudad de México como lo es Periférico Oriente. Consideramos que esta localización puede ser un ejemplo ilustrativo de casos similares en otros puntos y zonas de la ciudad, sin embargo, las modalidades, las organizaciones y las dinámicas urbanas particulares configuran relaciones sociales concretas en cada espacio urbano. El caso que aquí se presenta tiene particularidades específicas como el territorio, el tipo de modalidad de transporte, sus respectivas organizaciones y empresas. El propósito del siguiente apartado es localizar más en específico y describir espacialmente las dinámicas de movilidad que a nuestro juicio, van articulando el servicio de transporte público, y con ello, la forma de vivir y significar el trabajo.

#### 3.2. Tres modalidades de transporte en competencia

Hablar de competencia en el transporte público refiere a la dinámica que tienen los esquemas de transporte como oferta de movilidad para los usuarios que buscan desplazarse de un punto a otro en un espacio determinado. La movilidad es el conjunto cotidiano de prácticas de desplazamiento de los habitantes urbanos, las dinámicas se constituyen por las prácticas que definen el rol de la familia y que están integradas al conjunto de actividades que permite la reproducción familiar, destacando entre estas actividades el trabajo y el

estudio (Navarro, 2001). La movilidad no es simplemente un desplazamiento espacio-temporal de un usuario que viaja en el transporte (ya sea este público o particular) y que parte de un origen y concluye en un destino. Es también una experiencia social tanto para el sujeto que viaja como para quien brinda el servicio (el trabajador del transporte público).

Consideramos al transporte como un lugar que puede generar elementos subjetivos territoriales que pueden articular identidades, porque el transporte es un lugar relacional y de interacción. Podría considerarse al transporte público como un “no lugar” en términos de Marc Augé (1993) como aquel espacio donde prevalece el tránsito de las personas que deben instalarse durante algún tiempo de espera (como la salida de un avión o un tren). Los no lugares son espacios sin identidad, impersonales, lugares de paso, que se vinculan con el anonimato y que por ser efímeros, no significan nada. Estos lugares que se han creado con la modernidad cambian constantemente de forma, de lugar, y ya no son rígidos (por ejemplo, las habitaciones de hotel, los cibercafés, los hospitales, las grandes espacios comerciales, entre otros). Sin embargo, a nuestro juicio, el transporte no necesariamente podría encasillarse en esta descripción. Tendría que ver, entre otros aspectos, la naturaleza del viaje del usuario por ejemplo. Nosotros pensamos en el transporte público como el espacio combinado (relación de lugares cerrados y abiertos) en constante movimiento que impacta en la subjetividad ayudando a la construcción de significados territoriales que pueden configurar identidades, tanto del usuario como del trabajador del servicio. El transporte que abordamos en este estudio no es un lugar impersonal y efímero, el viaje es una experiencia producida por un servicio que una empresa de transporte ofrece a sus usuarios. Es un servicio en interacción entre usuarios, distintos trabajadores (principalmente el conductor), la unidad del transporte y dinámicas y actores urbanos de lugares concretos.

Hablamos de competencia porque esta dinámica de desplazamiento está articulada por un servicio en pugna entre distintas modalidades de transporte, y por supuesto, también entre organizaciones que hacen que el servicio se realice. Así, entendemos la competencia en el transporte público como una relación social de lucha entre los esquemas, entre sus organizaciones y entre los trabajadores que laboran en este servicio.

La lucha comúnmente se le ha llamado como “lucha por el pasaje” o “lucha por el centavo”, donde los esquemas o unidades de transporte literalmente se enfrentan entre sí para transportar el mayor número de usuarios en razón de tener una máxima ganancia. Esto es en parte cierto, sin embargo, la lucha cobra sus particularidades de acuerdo al anclaje que tenga la relación social con el territorio y sus lugares concretos. Esto implica que en cada lugar existe una historia o historias previas que han configurado las relaciones sociales actuales. Por ejemplo, la llamada “lucha por el pasaje” es no sólo un enfrentamiento entre unidades de transporte que buscan movilizar más usuarios, es un enfrentamiento entre trabajadores del transporte (choferes, operadores, checadores, cacharpos, líderes, concesionarios y empresarios) de distintas organizaciones y para cada situación concreta, ponen en juego recursos de poder para cumplir ciertos objetivos de distinto alcance. Por ejemplo, desde ganar el pasaje en una calle o esquina a otra unidad de transporte, o impedir que el trabajador de la organización rival no tenga ganancia alguna ese día, hasta apoderarse del control total de una base o derrotero por parte de un líder o una cúpula de concesionarios y empresarios. Aquí, las relaciones de poder se dan en distintos niveles y con diversos recursos. El propósito de este capítulo es ir destejando el entramado de la competencia (articulado en su territorialidad concreta) a partir de las estructuras y prácticas para comprender la forma de trabajar y el impacto en la subjetividad de los trabajadores operadores. Para ello, primero se localizan y describen los lugares y dinámicas urbanas más relevantes que articulan el servicio de transporte público del caso de estudio.

### 3.3. La localización del espacio urbano en conflicto

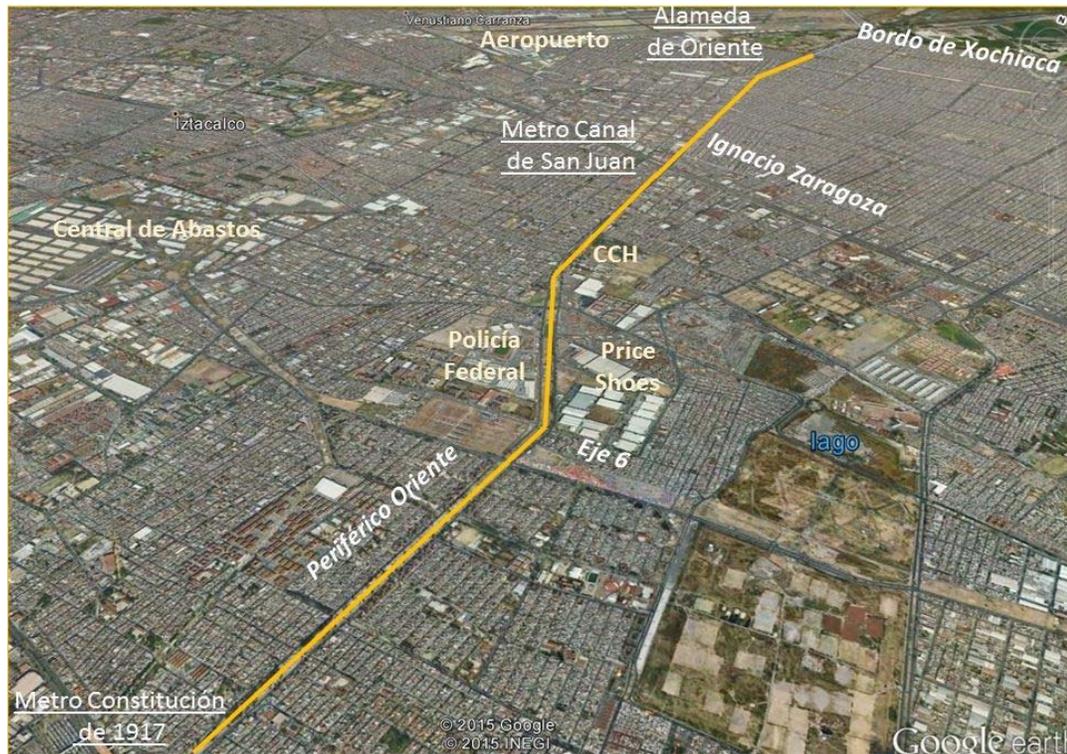
Anillo Periférico es una vía de circunvalación que rodea gran parte del Valle de México. Es una de las más importantes vialidades de la ciudad y atraviesa diversas delegaciones en el Distrito Federal, así como algunos municipios del Estado de México. Con una longitud de 58,83 km a lo largo de su recorrido adquiere a su vez distintos nombres. Puede identificarse cinco zonas principales de esta importante avenida: norte, norponiente, poniente, sur y oriente.<sup>47</sup> Nuestro estudio se ubica en su tramo oriente de periférico en su extensión de Alameda de Oriente hasta el Metro Constitución.

El espacio urbano seleccionado es una sección de Periférico en su zona oriente muy importante, pues presenta una alta movilidad de usuarios que tanto ingresan de municipios del Estado de México así como usuarios que tienen como destino el sur y centro del Distrito Federal (Ver mapa 3.2). En este tramo de periférico oriente (De Metro Constitución de 1917 hasta Alameda de Oriente) como lugares de interés más importantes están las estaciones del metro Canal de San Juan, Constitución de 1917; la Alameda de Oriente; El Colegio de Ciencias y Humanidades plantel Oriente (CCH-Oriente); y las zonas comerciales como el Mercado de San Juan y la zona *Price Shoes* (llamada también zona industrial).

---

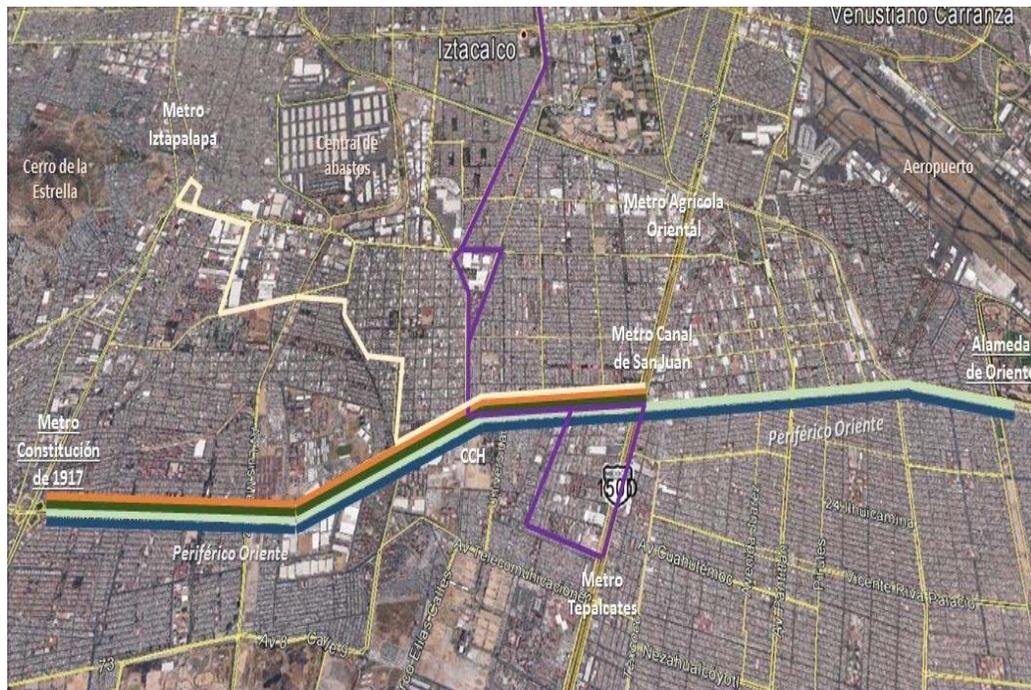
<sup>47</sup> Se conoce como anillo periférico porque originalmente la vía se diseñó para unir el norte con el sur de la ciudad de México. El proyecto se inició en los años cincuenta para que los automóviles alcanzaran velocidades de hasta 80 kilómetros por hora <<http://www.semovi.df.gob.mx>>. Sin embargo, la vialidad ha dejado de ser periférica debido al crecimiento urbano de la ciudad y de los municipios circundantes. Actualmente es la principal vía que comunica al Valle de México.

Mapa 4. Avenida Periférico Oriente



Como se puede apreciar en el mapa 4 los esquemas de transporte colectivo terrestre que se abordan en este estudio se encuentran en una directa competencia, pues tienen un anclaje espacial en común. Los tres esquemas que se analizan aquí tienen distintas intensidades de competencia según sea el lugar específico. De acuerdo a horario, temporadas, lugares en común como estaciones de Metro, centros de transferencia modal, escuelas, avenidas, cruces importantes, centros de interés, etc. la competencia va cobrando distintas intensidades entendida tanto como saturación de unidades que prestan servicio en una avenida (tráfico intenso) y como intensidad en el proceso de trabajo de los operadores.

Mapa 5. Esquemas de transporte en competencia en Periférico Oriente



-  Ruta 11: Metro Constitución de 1917 - Canal de San Juan.
-  Ruta 11: Metro Constitución 1917 - Bordo Xochiaca.
-  Ruta 11: Iztapalapa - Canal San Juan.
-  AMOPSA: Metro Constitución de 1917 - Canal de San Juan.
-  AMOPSA: Metro Constitución - Bordo Xochiaca.
-  Metrobús Línea 2.

El primer esquema que describimos aquí es el empresarial de carriles concesionados de la empresa *Autotransporte Metropolitanos del Oriente Periférico S.A. de C.V. (AMOPSA)*. Este esquema presta servicio en tres rutas:

1. Metro Constitución 1917 - Bordo de Xochiaca (23.5 kilómetros).
2. Metro Constitución 1917 - Zaragoza (11 kilómetros).
3. Zaragoza a Central de Abasto (14 kilómetros).

La tarifa para los corredores concesionados es en servicio ordinario de \$5.50 (cinco pesos con cincuenta centavos), la tarifa nocturna que es de las 23:00 a las 6:00 horas del día siguiente aumenta un 20%. Para estudiantes con

credencial la tarifa es de \$.4.00 (cuatro pesos). La empresa cuenta con 74 unidades: 40 unidades DINA Linner (2013) y 34 Mercedes Benz cortos (2008).<sup>48</sup>

Los recorridos que se analizan en este estudio son dos: de Metro Constitución 1917 a Bordo de Xochiaca y de Metro Constitución 1917 a Zaragoza. El servicio de transporte es de lunes a viernes de las 5:00 a las 23:00 horas y sábados y domingos de 6:00 a 10:00 horas. En el recorrido se encuentran ubicados parabuses exclusivos de ascenso y descenso cada 500 metros.

El segundo esquema de transporte es el concesionado de microbuses y camiones *Unión de Permisarios de Automóviles de Alquiler A.C. Ruta 11*. La ruta 11 da servicio en 16 ramales que son:

1. Agrícola oriental - Central de abasto.
2. Central de abasto - Oriental, balneario olímpico.
3. Iztapalapa - Canal San Juan.
4. Central de Abasto – Iztapalapa cierre de circuito.
5. Metro Aeropuerto – Deportivo Santa Cruz.
6. Metro aeropuerto – Metro Constitución de 1917 (panificadora San Felipe).
7. Metro Pantitlán – Central de Abasto.
8. Metro Zaragoza – Oriental, Iztapalapa.
9. Metro Zaragoza– Sta. Cruz, Tinacos, Vicente Guerrero.
10. Metro Constitución de 1917 (panificadora San Felipe) – Canal de San Juan.
11. Metro Constitución de 1917 (panificadora San Felipe) – Metro Pantitlán.
12. Tinacos – Central de Abasto.
13. Metro Pantitlán – Central de Abasto.
14. Metro Zaragoza–Oriental, Iztapalapa.
15. Metro Zaragoza–Sta. cruz, tinacos, Vicente guerrero

---

<sup>48</sup> Las imágenes de las unidades de transporte para cada esquema se muestran en una sección última de anexos de este estudio.

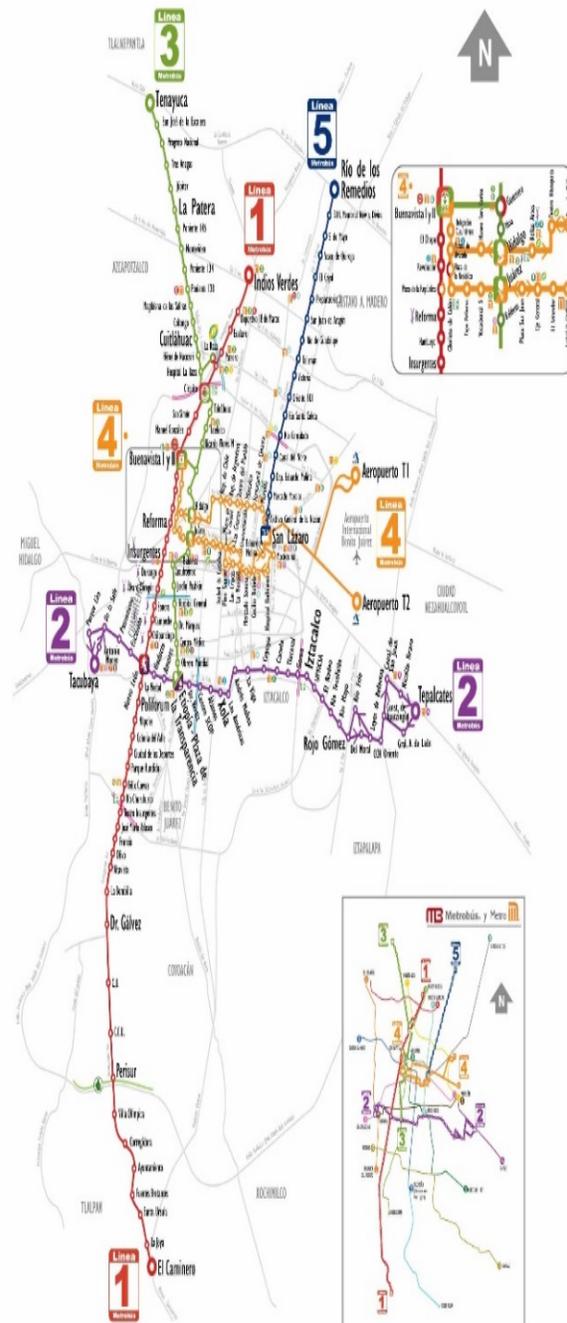
16. Tinacos – Central de abastos.
17. Metro Pino Suarez, Plaza San Antonio Abad (Xocongo) – Metro Constitucion de 1917 (panificadora San Felipe).
18. Pino Suarez (Xocongo) – tinacos, Vicente Guerrero.
19. Central de abastos- Bordo Xochiaca, Av. Central.
20. Metro Constitución 1917- Bordo Xochiaca.

Los ramales que se analizarán en este estudio serán: Iztapalapa - Canal San Juan, Metro Constitución de 1917 – Canal de San Juan, y Metro Constitución 1917- Bordo Xochiaca. La ruta tiene una flota de 498 unidades. El 82% de las unidades tiene más de 20 años y sólo el 11 % de las unidades tiene un uso de 0 a 5 años. <sup>49</sup> La tarifa de este esquema en el caso de los microbuses concesionados es de \$4.00 (cuatro pesos) para una distancia de hasta cinco kilómetros, de \$ 4.50 (cuatro con cincuenta centavos) para una distancia de cinco a 12 kilómetros y de \$ 5.50 pesos después de 12 kilómetros. Los autobuses tienen una tarifa de \$5.00 (cinco pesos) para una distancia de hasta cinco kilómetros y de \$6.00 (seis pesos) en más de cinco kilómetros. El servicio de transporte es de lunes a viernes de las 5:00 a las 23:00 horas (dependiendo del ramal), sábados y domingos de 7:00 a 10:00 horas. Los microbuses y camiones no tienen paradas exclusivas haciendo ascenso y descenso en cualquier esquina del recorrido.

---

<sup>49</sup> Datos de acuerdo a SEMOVI. Puede encontrarse una base interactiva del padrón de microbuses en la página: <[http://www.eluniversal.com.mx/graficos/graficosanimados14/EU\\_Rutas\\_Micros/](http://www.eluniversal.com.mx/graficos/graficosanimados14/EU_Rutas_Micros/)>

El tercer esquema de transporte es el empresarial sistema BRT: *TRANSPORTES SAJJ, S.A DE C.V.* Este esquema presta servicio en la línea 2 del Metrobus. La línea 2 está operada por exconcesionarios de microbuses de las rutas 11, 27, 49, 53 y 110 que conformaron las empresas: Corredor Oriente – Poniente (COPSA), Corredor Tacubaya – Tepalcates (CTT), Transportes Sánchez Armas Juan José S.A. (SAJJ) y Corredor Eje 4 – 17 de Marzo. Inició operaciones el 16 de diciembre de 2009. Las avenidas principales en que la línea 2 da servicio son El periférico Oriente (Canal de San Juan), Eje 4 Sur y Prolongación Plutarco Elías Calles; las delegaciones que atiende son Cuauhtémoc, Benito Juárez, Iztacalco, Miguel Hidalgo e Iztapalapa; tiene conectividad con las líneas del metro 1, 2, 3, 7, 8, 9 y A. El corredor tiene una longitud 20 kilómetros en ambos sentidos y atiende una demanda de usuarios 170 mil pasajeros por día.



Mapa 6. Sistema Metrobús. Fuente: <http://www.metrobus.df.gov.mx/mapa.html>

La tarifa de un viaje en el Sistema de Corredores de Metrobús es de \$6.00 pesos, el pago se realiza por medio de la tarjeta inteligente Metrobús la cual puede ser adquirida en las máquinas de venta y recarga de tarjetas en las estaciones de Metrobús. Los transbordos entre Línea 1, Línea 2, Línea 3, Línea 4 y Línea 5 son gratuitos siempre y cuando se realicen dentro de las primeras dos horas de haber ingresado al sistema.

Los horarios de la Ruta 2 de Metrobús son de 4:30 horas (como primera salida) a 00:08 horas (última salida). Los horarios de la línea 2 como de otras líneas de Metrobús varían dependiendo del día y destino que se trate. Existen dentro de la línea 2 cuatro destinos con horarios diferentes: Tepalcates a Tacubaya, Tepalcates –Etiopía, Del Moral-Etiopía, Tepalcates-Colonia del Valle.<sup>50</sup>



Mapa 7. Línea 2 del sistema Metrobús. Fuente: <http://www.metrobus.df.gov.mx/mapa.html>

<sup>50</sup> En la página electrónica: <<http://www.metrobus.df.gov.mx/rutas.html#RL2>> se pueden revisar cada uno de los horarios por día para cada ruta de la línea 2.

En este apartado se han indicado los estudios de caso estudiados para este capítulo. La justificación ha sido considerada inicialmente en razón de su localización espacial, ya que al estar situados y transitar en avenidas en común, los esquemas de transporte público entran en una alta competencia presionando la configuración del servicio y con ello la forma de ejercer y significar el trabajo.

En los distintos apartados de este capítulo se abordan las configuraciones particulares de los esquemas de transporte seleccionados, resaltando el impacto en la subjetividad de los trabajadores choferes y operadores. El siguiente apartado aborda la configuración de las organizaciones y empresas de los esquemas de transporte aquí indicados.

#### 3.4 Destejiendo la relación social del trabajador hombre-camión en su transformación hacia operador

Se entiende por esquema hombre-camión a la relación social, laboral, política y económica que tienen tanto los líderes, choferes y otros trabajadores dentro de la organización en relación con los usuarios, con otras organizaciones y con las instituciones gubernamentales que regulan el transporte público y que atienden la movilidad en un régimen urbano determinado. El esquema hombre-camión no es un modelo, tipología o concepto que haya nacido de estudios científico-sociales o institucionales que abordan las organizaciones, empresas, relaciones laborales o problemáticas de movilidad y transporte. El llamado esquema *hombre-camión* es una idea más o menos entendida y compartida por el medio transportista que indica una particular forma de organizar, administrar y trabajar en el servicio del transporte concesionado de combis, microbuses y camiones.

Entendemos por “medio transportista” al grupo de distintas organizaciones y actores diversos que se relacionan con este transporte público ya sea

controlando el servicio, administrándolo, regulándolo o trabajado en él. Los testimonios de los entrevistados se refieren a este “medio transportista” como “forma de trabajo” particular que tienen los choferes, al conjunto de sus organizaciones (llamados también como gremios de transporte) y al conjunto de actores como políticos, funcionarios, concesionarios, empresarios, distintos trabajadores, choferes y operadores que trabajan en el transporte público concesionado.

Hablar del *hombre-camión* implica desde considerar la estructura y relación política de las organizaciones hasta la forma particular de ejercer el trabajo (Navarro, 2005). Por una parte se habla de cierto modelo donde el propietario busca acaparar varios juegos de placas a través de una modalidad de “prestanombres” (dado que cada transportista no puede exceder más de cinco) con el fin de controlar muchas concesiones a su nombre (León, 2011). Esto significa que el esquema de *hombre-camión* se caracteriza principalmente por la figura del dueño de las concesiones y unidades que ejercen poder de control hacia el interior de sus organizaciones y que poseen recursos de poder (concesiones, unidades de transporte, capital económico y político) para negociar con el gobierno de la ciudad. Así, esta idea de *hombre-camión* está centrada principalmente en la relación de poder que ejercen los líderes de las organizaciones (que en su mayoría son concesionarios mayoritarios) del transporte de microbuses y camiones. Por ejemplo, la figura del *hombre-camión* se traduce en el control que los concesionarios y dueños de las unidades ejercen sobre sus choferes al mantenerlos a ellos una relación laboral informal, sin acceso a prestaciones, seguridad social y reproduciendo la incertidumbre laboral.<sup>51</sup>

---

<sup>51</sup> El concesionario y dueño de las unidades puede despedir en cualquier momento a su chofer debido a que no existe ningún contrato laboral, ya que los acuerdos, reglas y ciertas formas de controlar el trabajo se hacen por la palabra, con base a las expectativas que el propio dueño espera de su chofer.

El hombre-camión se traduce fundamentalmente en la figura del concesionario y dueño de las unidades de transporte. Este esquema está centrado en la relación política que el concesionario tiene con sus trabajadores. Éste en cualquier momento en que se sienta perjudicado, ya sea económicamente, políticamente, o lo que sea, ya que su esquema se basa en explotación de la ruta, hecha siempre por delante al chofer ya sea haciendo que pierda su empleo o bien contratando informalmente más trabajadores sin responsabilidad laboral alguna más que la tengan como conocidos o amigos. Mateo Noé Figueroa, *Director Técnico y de Fomento al Transporte. Dirección General de Transporte, SEMOVI.*

Por otra parte, existe otra idea sobre lo que esquema de *hombre-camión* significa. Esta idea está centrada en y desde los actores laborales como los choferes de microbuses y camiones, una idea anclada desde la experiencia sobre la forma de prestar el servicio y ejercer el trabajo. El *hombre-camión* de manera general se refiere a la forma cuasi-artesanal de ejercer el trabajo por parte de los trabajadores conductores (Navarro, 2008) donde éstos pagan una cuota diaria (llamada cuenta) al dueño del microbús o camión, ejerciendo su trabajo de acuerdo a los conocimientos obtenidos en cursos de capacitación (si lo hubiere), reglas de la organización sobre cómo trabajar, y recetas y experiencias propias de los trabajadores.<sup>52</sup>

Esta idea del *hombre-camión* está centrada en la experiencia y vida cotidiana de los trabajadores. Su origen parece venir en el medio transportista, de aquellas experiencias propias de los choferes del esquema concesionado de combis, microbuses, camiones, chimecos y taxistas desde el periodo del

---

<sup>52</sup> Sin embargo, no existe un estudio laboral que aborde en profundidad el proceso de trabajo y el impacto en la subjetividad de estos trabajadores. Salvo algunos estudios de caso como los taxistas (Pogliagi, 2010), el trabajo de los choferes de microbuses, camiones y ahora como operadores en esquemas empresariales, se desconoce (desde la propia experiencia de los trabajadores) tanto el control y resistencia en el trabajo, las identidades laborales que podrían estarse configurando y los cambios que han traído los nuevos esquemas de transporte. Al final, la mayoría de las caracterizaciones sobre el cómo se trabaja en el esquema concesionado se acotan a la vieja y ambigua idea del *hombre-camión*. Este estudio busca desarticular las relaciones que construyen esta idea para proponer un marco interpretativo basado en el proceso de trabajo teniendo como centro la subjetividad del trabajador.

entonces pulpo camionero hasta el presente, donde los trabajadores tienen una relación muy cercana con su unidad de transporte.

El hombre- camión se ha entendido como el trabajador que no sólo labora en su unidad, sino que también vive en ella y para ella. Es decir, el trabajador ya no se le identifica sino es a través de su unidad de transporte. Por ejemplo, al hablar de taxista, camionero o microbusero es imposible identificarlo sin su medio de trabajo. La relación hombre-máquina se ha traducido como social, pues el trabajador labora, come, duerme, descansa, tiene aventuras y desventuras, convive y festeja con muchos actores sociales desde el adentro de la unidad en la mayor parte del tiempo y sus días. La unidad no solo se vuelve una extensión del cuerpo, sino un lugar para habitar, un patrimonio; una objetivación personal donde el trabajador se ve reflejada en ella y a la vez le otorga a la unidad una personalidad específica en un juego donde la unidad parece tener “vida propia”. Muchos testimonios de los trabajadores y dueños se refieren a sus unidades como “mi bebé”, “mi hijo”, “mi casa”, “mi vida”.

El hombre-camión es el chofer que está trabajando todo el día en su microbús o camión. Aquí en la unidad pasas la mayor parte de tu tiempo, desde las cinco de la mañana andas en tu unidad. Aquí desayunas, comes, cenas, descansas y te duermes. [...] Muchos se la llevan más tranquila y trabajan medio día, dependiendo que relación tengas con el dueño, y si es tuyo el camión, lo puedes dar a trabajar *Javier, chofer de microbús de la ruta 11.*

Yo como chofer a lo principal que estaba acostumbrado era a ganar más, me ha costado trabajo acoplarme a ser operador y a recibir tu pago cada semana. [...] Estando como hombre camión hay veces que sí te vas a llevar un buen centavo pero hay veces que vas a decir: ¡juta! De lo que me llevé ayer voy a tener que completar la cuenta de hoy porque hoy no la armé. O sea, hay buenas y malas, hay muchas presiones como sacar la cuenta, combustible... aquí haces las cosas como tú quieres [...] la verdad sí es más desordenado ser hombre-camión. *Javier, exchofer de ruta 11 y actual operador de la empresa AMOPSA.*

Se es *hombre-camión* porque el trabajador está en dependencia con la unidad de transporte (ya sea propia, prestada o rentada) en una relación que sobrepasa el mero uso de la máquina como una herramienta de trabajo. Es una

relación que implica patrimonio, un lugar de topofilia con distintas valoraciones, aventuras espaciales y diversas experiencias, pero también puede significar un lugar de encierro, confinamiento, encuentro de lo prohibido y lugar de transgresión. Ser hombre-camión es sinónimo de chofer, es decir, ser un trabajador que está sujeto a regulaciones que no puede dejar de cumplir (como la cuenta diaria y el cuidado de la unidad) enfrentando distintas contingencias donde la libertad de poder manejar su trabajo permite superarlas cotidianamente.

Así, existen dos ideas generales sobre el hombre-camión. La primera se centra en los concesionarios y dueños de la unidad resaltando la relación política que ellos ejercen tanto al interior de sus organizaciones y trabajadores, y la capacidad de negociación que tienen con el gobierno. La segunda idea del hombre-camión viene del imaginario de los mismos trabajadores, desde sus propias experiencias individuales y compartidas. Es un significado colectivo que podría emparentarse con el *trabajador ruletero* que labora muchas horas y días desde su unidad, que tiene una relación dependiente con la unidad y con el dueño o concesionario; perder la unidad (la máquina) es perder el trabajo, sus ingresos y hasta su patrimonio.

Interpretamos al trabajador ruletero como el chofer trabajador de clase baja, aventurero y libertino (chafirete) que se gana la vida conduciendo una unidad de transporte público. Por ejemplo, un elemento que alimenta esta interpretación es la pieza Mambo *El Ruletero* de Pérez Prado. En su letra dice: “yo soy de Peralvillo”, “yo soy de la Guerrero”, “yo soy de Tacubaya”, “yo soy de la Bondojo”, “Yo soy el de Tepito”, “el de Santa Julia”. Su letra da evidencia del trabajador que tiene su identidad en el barrio popular y de clase baja, cuando la letra del mambo dice: “Taxi, libre”, “me voy por la gran vía” y finalmente remata con la frase: “Yo soy el *Macalacachimba*” se refiere al trabajador aventurero, libertino, “As del volante”, literalmente trabajador “libre” que supera

adversidades, “el que las puede todas” pues siempre se va por “la gran vía” controlando su propio trabajo combinando la festividad y la necesidad juntas.<sup>53</sup>

Estas dos ideas generalizadas sobre el hombre-camión (visión de los concesionarios y otra de los propios trabajadores) que parecen prevalecer en el medio transportista, consideramos se han construido con base en distintos significados de experiencias colectivas e imaginarios diversos de distintos actores del transporte. Posiblemente estas ideas refieran a redes códigos de una cultura laboral más amplia en el ámbito de los transportistas. De nuestra parte, buscamos profundizar en los significados del trabajo de los transportistas abordando un caso concreto de alta competencia y el proceso de trabajo atendiendo a la subjetividad de los choferes y operadores. La idea del hombre-camión es una alusión e idea muy común en el medio transportista y en los testimonios de los trabajadores en este estudio han aparecido frecuentemente. Nuestro propósito ha sido partir de la idea de *hombre-camión* como una entrada no de tipo conceptual, sino como una caracterización inicial para profundizar en los significados de los trabajadores del transporte.

En el siguiente apartado se aborda la historia de las organizaciones y empresas de los esquemas de transporte que actualmente se encuentran en competencia en periférico oriente.

### 3.5 Historia, estructura organizacional y los actores del transporte

El origen de la actual competencia entre los esquemas de transporte que existe en Periférico Oriente se encuentra en la historia de sus organizaciones. La alta competencia entre esquemas obedece por una parte, a la propia organización

---

<sup>53</sup> Video “El ruletero” de Pérez Prado: <https://www.youtube.com/watch?v=SZFFxJXeQQU> (Consulado el 17 de septiembre de 2015).

del trabajo del transporte concesionado y por otra, a la invasión de unidades de un corredor semiconfinado<sup>54</sup> en la misma avenida de Periférico.

El presente apartado aborda el origen de la competencia de los esquemas desde la historia de sus organizaciones, pues la fragmentación de las mismas ha propiciado que los distintos ramales de lo que fue entonces una sola ruta, hoy día compitan en una misma avenida y esto impacte al proceso de trabajo y la subjetividad de los trabajadores choferes y operadores. Para ello se describe su historia, su estructura organizacional, sus actores y la interpretación sociológica del conflicto entre organizaciones, elementos entorno a la representatividad y legitimidad, y el impacto en la subjetividad de los trabajadores del cambio organizacional.

### *3.5.1 El origen de la competencia. Una historia en común de las organizaciones de transporte de Periférico Oriente*

Existe actualmente un serio conflicto entre organizaciones que dan servicio de transporte público en Periférico Oriente. El problema consiste en una alta competencia entre los esquemas por el pasaje en dicha avenida. La competencia se ha vuelto un serio problema porque, por una parte, la competencia se ha transformado en una lucha violenta por conseguir pasaje y esto se ha traducido en una notable disminución de la calidad del servicio volviéndolo inseguro para el traslado de los usuarios; y por otro lado, el proceso de trabajo del transportista que labora en este espacio urbano enfrenta

---

<sup>54</sup> Los carriles semi-confinados son aquellos espacios no exclusivos de las unidades de las empresas de corredores concesionados. Estos carriles se encuentran en avenidas y ejes viales, donde es muy común que los carriles tengan una dirección en contraflujo, pero no son exclusivos para las unidades que transitan por ellos, ya que pueden en la misma avenida competir con otros esquemas como microbuses, camiones y taxis. Los carriles confinados son los del sistema METROBUS y como el Corredor Cero Emisiones de Eje Central del Servicio de Transportes Eléctricos del Distrito Federal. <<http://www.ste.df.gob.mx>>

dinámicas de control violentas en el trabajo impactando su subjetividad junto con las formas de control por parte de la organización y empresa donde labora.

Todo esquema de transporte colectivo concesionado tiene competencia con otros esquemas<sup>55</sup>, ya sean también concesionados (rutas), carriles confinados, semi-confinados y transporte individual de pasajeros (taxis, mototaxis o bicitaxis). Todos estos esquemas en una compleja red de derroteros, rutas, ramales, orígenes y destinos, compiten entre si unos con otros por el traslado de los usuarios. Es una competencia generalizada porque no se puede hablar de un sistema de transporte en general que combine vehículos, servicios, tecnología, estaciones y programaciones de recorrido en función de una infraestructura que tienda hacia una función integral. Salvo de aquellos sistemas como BRT o Sistema de Transporte Colectivo METRO donde su diseño se ha implantado para cubrir demandas específicas de movilidad en la ciudad, los demás esquemas han sido implantados con cierta proyección para cubrir demandas de movilidad en conjunción con acuerdos políticos entre autoridades y concesionarios.

El transporte concesionado que es el esquema más importante (como principal medio de transporte público) de la Ciudad de México, actualmente se encuentra en una importante transformación para constituirse de asociaciones civiles a empresas de transporte. Su transformación está orientada entre otros aspectos, a disminuir la competencia en el transporte.

En Periférico Oriente existen, como en distintas avenidas y calles de la Ciudad de México, diferentes esquemas que compiten por una demanda de usuarios que buscan ser trasladados a sus lugares de destino. En esta importante vialidad están cinco esquemas de transporte<sup>56</sup> que de distinta manera se

---

<sup>55</sup> Competencia que se traduce en distintos ingresos monetarios para los concesionarios, empresarios, socios, dueños de unidades, operadores, choferes y distintos trabajadores.

<sup>56</sup> El primero es el sistema de transporte colectivo METRO en sus líneas A (estación Canal de San Juan) y línea 8 (Constitución de 1917) más que entrar en competencia directa, son (en sus

involucran y contienden. Sin embargo, los que más compiten entre sí conforman los casos de estudio de esta investigación.

La Unión de Permisarios de Automóviles de Alquiler A.C. (Ruta 11) se conformó en 1990 inicialmente con 5 ramales ubicados en la zona oriente de la ciudad. Periférico Oriente y Avenida Ermita Iztapalapa fueron desde un inicio, dos de las principales avenidas más importantes por donde los recorridos de la comenzaron a operar. Para 1991 año de la inauguración de la línea A del Metro, se conformaron ramales con base en la estación Canal de San Juan en dirección a la Avenida Ermita Iztapalapa. Cuando se inauguró la línea 8 de Metro en el año 1994<sup>57</sup>, los ramales hasta entonces existentes de Ruta 11, modificaron sus recorridos iniciales para hacer bases en sus estaciones de Constitución de 1917 e Iztapalapa de la nueva línea. Así, se crearon nuevos ramales que conectaron principalmente la movilidad de los usuarios en su zona oriente creando destinos con origen entre estaciones del metro y recorridos que pasaban por lugares de interés como escuelas y zonas de fábricas.<sup>58</sup>

---

estaciones y centros de transferencia modal) bases de origen y destino de los microbuses y camiones. El segundo, es sistema Metrobús línea 2 en sus estaciones CCH-oriente, Canal de San Juan y Constitución de Apatzingán. El tercer esquema es el de carriles concesionados operador por la empresa AMOPSA. El cuarto es la Red de Transporte de Pasajeros (RTP). Y el último esquema es el servicio concesionado de microbuses y camiones de las rutas 11, 27, 49 y 52. Estas últimas tres rutas sólo tienen un recorrido parcial en Periférico Oriente principalmente a la altura de CCH-oriente, después cada una de los ramales de éstas rutas tienen destinos diferentes como Metro Tepalcates, Ciudad Nezahualcóyotl, Metro San Antonio Abad, Metro Xola y Metro Pantitlán. Los únicos esquemas que recorren todo la sección de Periférico Oriente de la Alameda de Oriente (Bordo) hasta Constitución de 1917 con exactamente el mismo recorrido son AMOPSA, Ruta 11 y RTP.

<sup>57</sup> La Línea 8 es la quinta línea con mayor afluencia en la red, registrando un uso total de 134,427,317 pasajeros en 2014 < [www.metro.df.gob.mx](http://www.metro.df.gob.mx)>

<sup>58</sup> La ruta 11 se ha caracterizado de años atrás por tener un particular liderazgo que la mantuvo unida por mucho tiempo, pero que también la fragmentó y que tras la ausencia de su líder moral, es muy posible que surja una nueva recomposición de sus liderazgos teniendo en puerta ya la migración hacia sociedades mercantiles.



Imagen 1. Base de ruta 11 ramal: *Canal de San Juan-Metro Constitución de 1917*, Iztacalco, D.F. Fuente: propia.

La ruta 11 que cuenta actualmente con 11 ramales, es una asociación civil con una estructura muy similar a otras organizaciones del esquema concesionado de microbuses y camiones. Las rutas constituidas como asociaciones civiles están compuestas fundamentalmente por las personas físicas (concesionarios) autorizadas por SEMOVI para brindar el servicio.<sup>59</sup> Como estructura se compone de un presidente, secretario, tesorero y el grupo de concesionarios y dueños de las unidades.<sup>60</sup>

De acuerdo al padrón de unidades de la SEMOVI, la ruta 11 es la novena organización con mayor número unidades (498). Podría considerarse a esta

---

<sup>59</sup> El carácter legal de las Asociaciones Civiles (A. C.) de acuerdo al artículo 2670 del Código Civil Federal define a la asociación civil como “contrato por medio del cual las partes convienen en reunirse, de manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin común que no esté prohibido por la ley y que no tenga carácter preponderantemente económico”. Si bien la asociación civil resulta del ejercicio del derecho de asociación, (donde las personas persiguen un fin común) en la práctica se constituyen asociaciones civiles como una estrategia para realizar actividades con fines de lucro sin que se generen obligaciones fiscales, laborales y mercantiles para estas organizaciones o sus miembros (Dávalos, 2013:48). En el caso de las rutas de transporte público concesionado sucede lo mismo, pues amparadas en esta estructura legal, no se genera ninguna responsabilidad laboral para sus agremiados, operadores de los vehículos, ni personal administrativo (Gómez, 2008), (León, 2010) reproduciéndose así el encubrimiento de los intereses económicos de los concesionarios.

<sup>60</sup> Cada concesionario tiene derecho a poseer cinco concesiones como máximo. Cada concesión puede corresponder hasta cinco unidades de transporte dependiendo del tipo de unidad que se trate (camioneta, microbús o camión). Los llamados “flotilleros” son los concesionarios que acaparan varios títulos y unidades utilizando prestanombres.

ruta como grande<sup>61</sup> si la comparamos con respecto al parque vehicular que tienen cada una de las organizaciones.<sup>62</sup> El número de unidades (para cualquier organización) es un importante recurso que va otorgando poder económico y político a la ruta y a sus dirigentes. Otro elemento relevante son los ramales; si bien puede ser importante su número, es más importante la rentabilidad pues un ramal altamente rentable, es decir, que atienda una alta demanda de usuarios, es más valioso que varios ramales con poca demanda. Así, considerando el número de unidades más la rentabilidad que pueden tener los ramales, juntos, en el ámbito de transporte son los recursos de poder principales de los líderes, dueños y concesionarios de una ruta.<sup>63</sup>

La anterior descripción obedece a la razón de explicar parte de las fuentes del poder económico y político que tienen los concesionarios y dueños de las unidades. Una se refiere a la concentración de la propiedad (unidades de transporte) y la otra tiene un carácter territorial (la rentabilidad que pueden tener los ramales). Sin embargo, aunque cada ruta de transporte tiene una historia particular, a nuestro juicio, los recursos con los que cuentan los concesionarios de manera general son básicamente los mismos pero varían cuantitativa y cualitativamente para cada caso. Estos elementos iniciales permitirán más adelante comprender el control que ejercen estos actores en los trabajadores choferes y operadores.

---

<sup>61</sup> En un ejercicio descriptivo de análisis de frecuencias considerando el número unidades que tiene cada ruta se obtuvo un promedio de 261 unidades por organización, dividiendo las frecuencias en percentiles de 33.33% para distinguir entre organización pequeña (hasta 78 unidades), mediana (hasta 232 unidades) y grande, la ruta 11 puede considerarse dentro de esta última con 498 unidades.

<sup>62</sup> Cinco organizaciones del transporte de ciento seis poseen el 41% (12, 038) del total de las unidades (29, 128).

<sup>63</sup> Por supuesto, en el ámbito de la política, los concesionarios tienen fuertes vínculos con actores de distinto tipo provenientes de los partidos, organizaciones sociales, empresarios y autoridades gubernamentales.

### *3.5.2 Hacia la comprensión del liderazgo del transportista: elementos de acercamiento para comprender su legitimidad y representatividad*

La historia de ruta 11 no se puede comprender sin el papel que tuvo su líder Juan José Sánchez Armas. Con una duración de cerca de quince años como representante y líder de la organización, Juan Sánchez Armas lideró y en buena parte administró la ruta 11. Al final de su periodo como representante de la Ruta 11, las acciones que él tomó definieron el rumbo de la organización hacia una emergencia de disidencias dentro de la propia ruta y un manejo discrecional de los recursos de la misma.

El caso de ruta 11 fue en buena parte, muy similar al manejo del poder y administración que tienen hoy día distintas rutas de transporte concesionado. El ejercicio del poder en una ruta no emana de la estructura organizacional, sino que ésta es sólo un reflejo de las relaciones hacia adentro y hacia afuera por parte de los concesionarios. En sus relaciones hacia adentro, el concesionario representante de ruta puede encarnar o no la figura de un líder, ello dependiendo no sólo del desempeño como administrador de los recursos económicos de la organización, sino además, si genera vínculos de integración con otros concesionarios y sus trabajadores.

El caso de ruta 11 como decíamos, es similar a otras rutas, y de acuerdo a observaciones realizadas en distintas organizaciones, parece presentarse de manera reiterada una cierta forma de ejercer el poder (tanto al interior como hacia afuera) en las organizaciones del transporte concesionado: una relación paternal, autoritaria y delegatoria hacia el interior, y otra clientela basada en los acuerdos y negociaciones con autoridades institucionales.

Para comprender estos conceptos que proponemos en su relación hacia el adentro y exterior de la organización, aterrizamos en el caso de la ruta que

estamos abordando.<sup>64</sup> Sánchez Armas de acuerdo a los testimonios recabados se le caracterizaba como el líder moral de la organización Ruta 11. Las valoraciones sobre él, sin dejar de ser muchas de ellas contradictorias, lo caracterizan como un buen administrador, líder político, jefe responsable, persona de poder, estricto, castigador, justo pero temible.

Juan administraba muy bien la ruta, de hecho él siempre se arregló muy bien con todas las autoridades. Todos los pagos los tenía al día, ahora lo que yo sé es que desde que él faltó, la ruta ya no es la misma como era antes. Ahora ya todos están más dispersos y la ruta tiene muchas deudas (Luis, dueño de unidad de la Ruta 11).

Sí lo conocí, inclusive un tiempo fui su chofer. Él tenía muchos microbuses, bueno, según él sólo los administraba (¡Presta nombres!) [Menciona otro trabajador], pero en todos los ramales tenía dos, tres o más carros. Hasta sé que en Metrobus tenía acciones. El entró como accionista, pero bueno, se dan problemas de que a todos los concesionarios que entraron a Metrobus a todos los durmió y les ganó con todo. Había quedado como el mero mero del Metrobús y de ahí ya empezaron más problemas con Juan Armas. Todo empezó de ahí. Pero después ya casi todos los ramales ya no le hacían caso, los únicos ramales que lo apoyaban fuertemente era lo que es Constitución-Bordo, Constitución- San Juan, Central de abastos-Constitución y Pino Suárez. Porque ya de ahí todos los ramales ya no lo tomaban como líder, inclusive Pino Suárez hubo un tiempo que lo tomo como líder, después se hizo a un lado e hizo sus oficinas allá en Tinacos y no lo tomaban en cuenta. Entonces, eso fue también aquí lo que pasó para que se creara la empresa porque ya habían visto en metrobús a todos les ganó. *Javier, operador de AMOPSA y exchofer de la Ruta 1).*

AMOPSA nace en una situación conflictiva con Sánchez Armas que era líder local de la Ruta 11. Siendo concesionario tu servidor empieza a pedir cuentas de cómo está estructurada la empresa, estados financieros, entonces, empieza haber problemas al grado que él me

---

<sup>64</sup> No generalizaremos este concepto para todas las organizaciones del transporte, sino buscamos articularlo a partir de los elementos concretos para comprender la realidad social de la propia ruta 11. De hecho consideramos que Ruta 11 no tiene una relación clientelar similar a los casos como las organizaciones de trabajadores ambulantes, donde los líderes y representantes otorgan beneficios a sus integrantes (dando desde un lugar la calle de la ciudad para trabajar hasta seguridad social) a cambio de votos y apoyo político. De hecho Ruta 11 se podría caracterizar desde el liderazgo de Juan Sánchez Armas por ser una organización confrontativa con el gobierno.

desconoce y me dice: “no tengo porque darte información”, y yo le digo: soy socio. Cuál es mi sorpresa que cuando lo hago legalmente y lo demando, me contesta que yo no soy socio. Yo le preste mi concesión ¡ah! Porque hicimos una aportación económica, le preste el dinero, le preste mi bono de chatarrización porque yo me sentía orgulloso de su gestión. De esto que te estoy hablando son tres años más, lo demandé y hasta la fecha no he recibido, bueno tengo una sentencia favorable, pero hasta la fecha no puedo cobrar. El señor muere y le hereda la empresa a su hijo, ese pleito así quedo. Yo legalmente lo demando y espero algún día cobrar. A si quedó esto como una leyenda urbana. *Salvador Arteaga, Presidente de Autotransporte Metropolitanos del Oriente Periférico S.A DE C.V.*

De acuerdo a los testimonios de los entrevistados, Juan José Sánchez Armas era considerado un líder que no sólo, dirigió, representó y administró la Ruta 11, sino además significó para muchos de los trabajadores como choferes, operadores y concesionarios de la ruta, un líder social convertido también en empresario que dictó el rumbo de la organización, la creación de una empresa y también la fragmentación de la misma ruta 11.

La interpretación de su liderazgo la articulamos en dos relaciones. La primera relación es en su movimiento hacia afuera de la organización, identificándola con un liderazgo que buscó y concretó acuerdos con las autoridades y representantes de otras rutas, y que a su vez confrontó al gobierno de la ciudad. A través de una importante acción colectiva que él lideró, se consiguió la creación de la empresa de transporte BRT llamada SAJJ. Las razones de su movilización se basan en su derecho a la participación a la línea 2 por la afectación que la ruta 11 tenía y el derecho al trabajo que tienen los transportistas.

Por otra parte, la segunda relación como movimiento hacia adentro la identificamos en un liderazgo que buscó y concretó consensos entre ramales, basado en un poder patriarcal, delegatorio y autoritario. Es necesario puntualizar que para cada relación hacia adentro y hacia afuera de la organización existen significados de representatividad y legitimidad concretos

que se van construyendo de acuerdo a la historia que cada cúpula o liderazgos tienen en su interacción con autoridades, con otras organizaciones, con sus concesionarios y sus trabajadores.

Para este caso, puntualizamos que la representatividad y legitimidad del liderazgo en su relación hacia afuera estuvo basada en: la concentración de la propiedad; el reconocimiento legal por parte de las autoridades; el cumplimiento de las obligaciones fiscales, cuotas y acuerdos políticos; y el orgullo de ser transportista.

La concentración de la propiedad y el reconocimiento legal es un elemento fundamental para poder ser considerado, poder interactuar y negociar con los distintos actores del gobierno y diversas organizaciones. Para el gobierno de la ciudad, los interlocutores de las organizaciones son sus representantes concesionarios. La concentración de la propiedad y el reconocimiento legal son juntas, condiciones imprescindibles para que los actores del transporte que el gobierno entable una posible negociación sobre cualquier regulación o problemática en el esquema concesionado. La concentración de la propiedad es la acumulación tanto de concesiones y unidades de transporte de un concesionario o pequeño grupo de éstos; las unidades y concesiones son recursos de poder que emplean los concesionarios para negociar con las autoridades ya que esto refleja la dotación de un gran recurso económico para la posible puesta de un proyecto de transporte.<sup>65</sup> El reconocimiento legal es la aceptación por parte de los actores del gobierno de que existe una la personalidad jurídica reconocida como persona moral (asociación civil)<sup>66</sup> y de

---

<sup>65</sup> Los llamados flotilleros son aquellos sujetos que poseen un gran número concesiones y de unidades que pueden ser de camiones, microbuses o taxis. Sirviéndose de prestanombres, se conoce en el medio transportista que muchos flotilleros son los mismos actores que desempeñan cargos de autoridad en el gobierno de la ciudad, en organizaciones políticas y también importantes empresarios, donde manejan sus distintos capitales en beneficio de sus intereses.

<sup>66</sup> La asociación civil puede ser explicada como contrato o como una persona Moral. Entre los elementos que la explican cómo contrato, están los elementos personales que son las partes que se denominan asociados, (es común encontrar que también se les denominan socios). Las partes en el contrato son personas físicas, pero la definición del artículo 2670 del Código Civil

un sujeto concreto que funge como representante de la misma. Los trabajadores como choferes, administradores y otros, no forman parte de la asociación civil, sólo los concesionarios son asociados.

Las dos condiciones anteriores son indispensables para cualquier posible encuentro entre autoridades y organizaciones. El liderazgo de la ruta 11 tenía ambos elementos. La posibilidad de construir cualquier proyecto relacionado con el transporte queda reducida sólo a los concesionarios como actores para cualquier negociación. Esto deja a ambos lados, en un total desconocimiento tanto legal como político de las autoridades respecto a los trabajadores de las organizaciones (como los choferes).

Un caso que sirve de ejemplo de lo anterior, es el siguiente testimonio de un líder de choferes que buscó ante las autoridades de la entonces Secretaria de Transporte y Vialidad del Distrito Federal, la aprobación y apoyo para un proyecto de transporte.<sup>67</sup>

Cuando empezó las primeras reuniones de información por parte de SETRAVI, me condicionaron: que yo podía ir pero que no podía participar en ninguna toma de decisiones. No podía sugerir, no podía preguntar absolutamente, nada más iba a estar ahí presente. [...] Cuando nosotros fuimos a hacer la propuesta a secretario de transporte de nuestro proyecto, o sea la ruta que desaparecieron, me decía que se le hacía muy ambicioso que nosotros tratáramos de ser permisionarios. Yo le dije que no quería que me volviera rico, pues nosotros íbamos a arriesgar nuestro dinero. Nosotros no somos permisionarios, a nosotros no nos van a dar un bono ni nos va a apoyar alguna empresa que se dedique a créditos. Los que vamos a pagar el dinero somos nosotros, usted nada más díganos cómo le hacemos, los caminos que hay que tomar, pero los

---

Federal establece que es un acuerdo de "individuos". De ahí que las asociaciones se constituyan por personas físicas (Dávalos, 2013: 54). Los representantes de las organizaciones son por lo regular personas físicas que forman parte de la asociación.

<sup>67</sup> Tras la construcción de la línea 1 de Metrobús en su ampliación del recorrido de la estación Dr. Gálvez a La Bombilla, la Ruta 1 derivación Rey-Cuauhtémoc desapareció dejando sin trabajo a los choferes de microbuses que laboraban en ella. Éstos trabajadores se organizaron para concretar un proyecto que consistía en el financiamiento y administración de un ramal prestando servicio de transporte por medio de camionetas. El proyecto nunca pudo concretarse debido a que las autoridades nunca consideraron a los choferes como sujetos políticos de negociación y más bien motivaron su desaparición al simular negociaciones que nunca tuvieron fin.

que vamos a asumir la responsabilidad de que hay que pagar somos nosotros. Yo no quiero que me regales la concesión, yo la voy a pagar lo que cueste. [...] Nos hicieron hacer un proyecto, lo entregamos y siempre nos dieron largas. Al final, un diputado y presidente de la comisión de transporte y vialidad de la Asamblea Legislativa no dijo que no podía hacer nada por nosotros, que nosotros éramos unos *esclavos modernos* y que a ver cómo le hacíamos. [...] Ahí termino todo. *Juan Manuel Hernández, exchofer de microbús de Ruta 1 derivación Rey Cuauhtémoc.*

Retomando los elementos que articulan la representatividad y legitimidad del liderazgo en su relación hacia afuera, están como mencionábamos, la concentración de la propiedad y el reconocimiento legal por parte de las autoridades. Además de lo anterior, también están el cumplimiento de las obligaciones fiscales, cuotas y acuerdos políticos, y el derecho al trabajo por ser transportista.

El cumplimiento de las obligaciones fiscales, cuotas y acuerdos políticos, son también necesarios para interactuar con los actores del gobierno de la ciudad. Cuando el representante de la ruta cumple con los permisos solicitados por la autoridad, pagando derechos (como la cuota de utilizar como base un espacio urbano), negocia mutuos beneficios y “agradece” los favores recibidos en distintos acuerdos, la legitimidad del líder se consolida. Por una parte se tiene el capital económico para gestionar y saber recompensar el costo que generan los trámites administrativos, y además se sabe negociar mutuos beneficios económicos para las partes (actores del gobierno y concesionarios). Lo anterior va construyendo legitimidad en el liderazgo que es reconocida desde el afuera de la organización, es decir, por otros líderes de otras organizaciones y autoridades del gobierno. Una legitimidad hacia afuera que alimenta la percepción de un líder que atiende sus compromisos administrativos y políticos con el gobierno de la ciudad, que sabe generar acuerdos de mutuo beneficio y que concentra un capital económico considerable para poder construir proyectos relacionados con el transporte en contubernio con las autoridades de la ciudad.

Un último elemento es el orgullo de ser transportista. De acuerdo a los testimonios, ser transportista implica por añadidura trabajar en el medio, conocerlo, haber dedicados sus años a trabajar conduciendo, saber su historia y sus problemáticas. Cada organización puede tener un significado colectivo distinto sobre el ser trabajador transportista y posiblemente compartan elementos comunes con otras organizaciones. También pueden existir diferencias entre los códigos si se es concesionario, empresario, chofer u operador. Sin embargo, un elemento fundamental para considerarse como transportista es haber trabajado como conductor de unidades de transporte público y ganarse el sustento diario viviendo de ello. Esto va configurando el significado como un derecho, pues trabajar en el medio por años, vivir del transporte, experimentar “en carne propia” los cambios que ha tenido, negociar o ajustarse a las regulaciones o imposiciones de la autoridad de la ciudad, construir un patrimonio con base en el trabajo de transportista, son elementos que van configurando identidades laborales en distintos actores.<sup>68</sup>

En el caso de la Ruta 11, el orgullo de ser transportista es otro elemento que articula la representatividad y legitimidad del liderazgo en su relación hacia afuera. Caracterizamos su liderazgo como un orgullo basado en una experiencia de laborar en el medio transportista por años. Es un orgullo que hace remembranza del inicio como conductor de transportista, empezando “desde abajo” como chafirete, trabajar por años en condiciones que se podría caracterizarse como precarias (jornadas de trabajo de 16 horas, ingresos irregulares, sin seguridad social, trabajo riesgoso, entre otros), hacerse con los años de un patrimonio, comprar más unidades, ser un buen administrador y buscar un orden en un medio tan conflictivo lleno de corrupción. Este acumulado de experiencias previas y de logros tangibles configuró un orgullo de

---

<sup>68</sup> La identidad laboral que se investiga en este estudio está centrada en los choferes y operadores del transporte público para un caso concreto. Las configuraciones identitarias ancladas en la experiencia del trabajo se exponen en un apartado final del presente capítulo.

transportista para este liderazgo que en su relación hacia afuera, buscó defender los intereses tanto propios y de sus allegados. Este liderazgo con base en el ejemplo y su dirección, demostró su legitimidad para las personas que los siguieron, que el trabajador transportista a pesar de vivir en un medio conflictivo, se puede crecer desde abajo, vivir del transporte trabajando como transportista (no como político), construir patrimonio, dirigir una organización y una empresa, y construir la imagen de un actor político líder con el cual las autoridades del transporte de la ciudad y otras organizaciones puedan negociar.

El liderazgo de ruta 11 fue defensor de su organización y sus integrantes, fue también confrontativo con otras rutas del transporte y con el gobierno de la ciudad si la organización se veía perjudicada. Enfrentó a otras organizaciones de transportistas que invadían los ramales de la ruta<sup>69</sup> y al gobierno de la ciudad al negársele la participación en la línea 2 de Metrobús. Fue un liderazgo que construyó una legitimidad moral al contrastarse de la imagen de corrupción que tiene el gobierno de la ciudad. Una legitimidad que creció al conseguir la participación en la línea 2, al crear una empresa y dar trabajo formal a los integrantes de su organización.

Yo era maestro, yo egresé del colegio militar generación setenta y seis a setenta y nueve, después ejercí la carrera 10 años de maestro. Tengo 20 años en el transporte, 15 años como transportista saliendo a trabajar desde las cinco de la mañana y regresando a tu pobre casa a las once de la noche. Dormitamos en las bases con mucho esfuerzo y muy poco dormir ya que nuestro trabajo es muy largo, son más de dieciséis horas tras el volante. Hemos vivido toda la transición en el transporte, primero de carros a combis, después de combis a microbús ha sido muy largo. El gran error de la autoridad y te lo digo bien claro, el mal que hay aquí en el transporte es la autoridad porque no tiene un programa ni presente ni futuro, todo lo tiene pasado, todo los cambios los han hecho pensando en ser buenos ahorita, cuando tuvimos que haber sido buenos desde que nacimos como transportistas. Los microbuses nacen con nada de control de calidad, son carros que ellos autorizaron, nosotros hacemos los

---

<sup>69</sup> La invasión de los ramales en el esquema concesionado es muy común. La invasión de los ramales se puede dar por una mera intensión de los conductores que cambian sus recorridos permitidos y cambian (buscando más pasaje) su destino o hacen paradas en lugares concurridos que no corresponden al trazado de su ramal. O bien, el cambio de los trazados de los ramales puede darse por negociación con las autoridades del transporte del gobierno de la ciudad o negociación con autoridades como inspectores y policías de tránsito.

cambios que ellos nos exigen y que ellos de una forma u otra por llevarse una lana, le dan la homologación a cualquier tipo de unidad marca patito, viene otra, otra lana, también lo autorizan y otra lana. Hay una absoluta corrupción en el transporte, una corrupción promovida por el mismo gobierno. Ese es en esencia la historia del transporte, pura corrupción en el pasado, presente y futuro, porque nosotros somos la caja chica del gobierno del Distrito Federal. Hay viejos dinosaurios del transporte que ya se acostumbraron a vivir de la corrupción. Los que realmente incursionamos de nuevos como de combis a microbuses realmente hemos batallado muy fuerte, a tal grado que de nuestras unidades microbuses nos está dando el gobierno del Distrito Federal nada por chatarrizar y nos obligan a acatarnos en unidades de hasta un millón trescientos mil pesos a pagar a 5 años, con mensualidades que fluctúan desde los diez y seis hasta veinticinco mil pesos mensuales. De ahí tenemos que sacar gastos del chofer, gastos de nosotros, diesel y todos los insumos con una tarifa de octava con un servicio de primera. Eso es lo que exige el gobierno. A nosotros siempre nos han tachado como los peores, pero por dentro de todos los peores, también hay buenos, como los buenos políticos que son muy contados porque los demás no sirven para nada. [...] Confrontamos al gobierno y logramos arrancarle lo que es nuestro. Cuando se lo arrancamos y creamos la empresa, no nos dio un curso, no nos dijo vas a hacer esto, sólo nos impuso y nunca trato de convenir; fue una absoluta dictadura. Afortunadamente rescatamos de lo que nos correspondía, nuestra empresa que hoy tenemos. [...] Nosotros los transportistas somos muy pocos los buenos, hay gente muy competitiva, gente que realmente está comprometida con el usuario, gente que realmente está comprometida con el cambio. *Juan Sánchez Armas, exrepresentante de ruta 11.*

Por otra parte, en su relación hacia el adentro de la organización identificamos al liderazgo de ruta 11 como aquél que buscó y concretó consensos entre ramales, concesionarios y trabajadores basados en una legitimidad y representatividad paternal, autoritaria y delegatoria. Comenzando por ésta última, la explicamos en razón de que esta relación delegatoria de poder es una característica muy frecuente en las organizaciones del transporte concesionado. Consideramos que en todas las organizaciones la forma de delegar el poder se basa en una similar estructura con diferentes elementos tanto cuantitativos y cualitativos que construyen legitimidad y representatividad para cada ruta. Los actores para cada organización son diferentes, con trayectorias políticas y recursos diversos, y dependiendo del tamaño de la organización varían en número de cargos, puestos, integrantes, representantes, etc.).

Proponemos una caracterización de una estructura organizacional basada en el caso y de acuerdo a las observaciones en otras organizaciones. Consideramos que esta estructura permite al liderazgo tanto controlar políticamente la organización delegando el poder a integrantes clave, administrarla y representarla, así como controlar el trabajo en los trabajadores choferes.

Como se mencionó en un capítulo previo, estas organizaciones se caracterizan por tener una estructura piramidal, en donde los puestos de mayor importancia son ocupados por los permisionarios que poseen o controlan el mayor número de unidades de transporte o el mayor número de dirigencia de rutas. Para cada agrupación existe un órgano de dirección ejecutiva, cuyo presidente o secretarios generales son elegidos en asambleas mediante votación directa (Legorreta, 1989), (Navarro, 2008). Esta caracterización de la organización como piramidal<sup>70</sup> está centrada en la propia estructura que tiene la propia asociación, es decir, a partir de sus asociados que son los concesionarios y sus respectivos órganos directivos. Sin embargo, considerando que la organización es más que sus asociados y su organigrama, sino que además involucra a los distintos actores laborales que intervienen directa e indirectamente en el servicio del transporte, nuestra propuesta busca comprender la organización sobrepasando su interpretación centrado en jurídico y en sus actores más allá de su definición de asociados.

Identificamos a la organización como un lugar de encuentro social, de convergencia de los distintos autores, portadores de intereses, expectativas y valores diversos (Montaño, 2000: 307). Una configuración que implica símbolos,

---

<sup>70</sup> De acuerdo a la caracterización de Salazar (2010, 23) la estructura de las asociaciones generalmente se compone de un Presidente (encargado de los trámites, gestiones y negociaciones hacia afuera de la Ruta), un Secretario (que se ocupa de cuestiones internas en la Ruta, como el registro y actualización del padrón de concesionarios, la intermediación en las controversias entre concesionarios y operadores, la supervisión de los checadores y del personal administrativo) y un Tesorero (que recaba las aportaciones de los concesionarios y realiza los pagos al personal que presta servicios administrativos a la asociación o de limpieza y mantenimiento al local sede de la Ruta).

reglas, interacciones recurrentes, relaciones de segundo orden entre instituciones y no solo entre individuos, actores específicos, poder, conflicto, intereses, jerarquías, incertidumbre y decisiones (De la Garza, 2004: 17). Nuestra interpretación que está orientada a entender a la organización desde la perspectiva de los actores sociales, busca recuperar los elementos subjetivos que le dan sentido a la acción, sean componentes cognitivos, estéticos, valorativos, argumentativos, etc. reconociendo a su vez las presiones de las estructuras económicas, políticas, culturales, estéticas, etc. (Hernández, 2012). Habiendo puntualizado lo anterior, consideramos que la estructura que permite al liderazgo controlar políticamente la organización, delegar el poder a actores clave, administrarla, representarla y controlar el trabajo en los choferes, parte desde la propia red en que están constituidos los propios ramales de las rutas de transporte y la libertad de acción que el liderazgo permite para cada uno de los mandos medios. Para explicar esta estructura partimos del caso que nos ocupa describiendo a cada uno de los puestos que articulan el ramal y su relación con el liderazgo.

Como todas las rutas, ruta 11 para ofrecer el servicio de transporte público esta articulado a través de ramales (lugares con un origen y destino de rutas establecidas donde las unidades transitan). Cuenta con veinte ramales en los cuales existe, para cada una de ellos, un número determinado de unidades que dan servicio. Cada ramal tiene características propias como un origen y destino particular, el número de unidades, trabajadores encargados de regular el flujo a través del recorrido, checadores/supervisores y choferes. Cada ramal tiene un número determinado de unidades, sin embargo, el número nunca es constante debido a diversas razones. Por ejemplo, las unidades de la ruta pueden (y de hecho frecuentemente lo hacen) “saltar” de un ramal a otro con la aprobación o no de la misma ruta. Esto sucede porque hay lugares que quedan vacíos temporalmente en el ramal debido al fallo de algunas unidades, la ausencia de un chofer, sanciones que impiden a la unidad circular, entre otras, aunque

muchas veces las unidades saltan sin previo aviso con el consentimiento de los checadores o bien, sin que éstos o los jefes de ramal se den cuenta.

Cada ramal tiene características únicas y al estar ubicado cada uno en distintos puntos de la ciudad y con distintos recorridos, la territorialidad que se construye es distinta aun tratándose de la misma ruta. Por ejemplo, cada vez que sale una unidad de una base, existe un tiempo determinado de salida y llegada a la base destino. Entre la unidad saliente, la que le precede y la unidad que viene detrás, existe un tiempo ya establecido que debe intentar cumplirse para que las unidades no se rebasen entre si y compitan lo mínimo posible. Esto no todas las rutas lo cumplen y muchos ramales no tienen esta práctica de control.

Para cada ramal existe un responsable general que se encarga de supervisarlos. Es un trabajador cuya función es controlar la asistencia de las unidades al ramal, el flujo del mismo, pasar reportes sobre incidentes o conflictos a su jefe inmediato (delegado) y dirimir diferencias suscitadas a “raíz de calle”. Este trabajador puede o no estar presente en las bases, ya que muchas veces trabaja desde las oficinas del ramal o bien hace rondas de vigilancia. Puede tener o no un horario de trabajo fijo y asistir diariamente a su trabajo o no, esto depende de las exigencias que le demande el ramal. Los trabajadores que sí están todos los días en las bases y en las calles son dos: los despachadores y checadores.

Los despachadores son los trabajadores encargados de registrar la hora de salida y llegada de cada unidad en un ramal determinado. Controlan el tiempo de permanencia de las unidades en las bases (inicio de recorrido) que es el tiempo convenido en la ruta para que los pasajeros aborden.<sup>71</sup> Por lo regular son dos trabajadores localizados uno al inicio y otro al término del recorrido, con

---

<sup>71</sup> En el ramal estudiado el tiempo de salida para cada unidad son de siete minutos o si la unidad se llena (lo que suceda primero). Existen otros ramales y rutas donde el tiempo de permanencia en la base oscila entre cinco y treinta minutos. Esto depende principalmente entre otros aspectos, al horario, el número de unidades disponibles en el ramal, la afluencia de usuarios, y la negociación o querrela del chofer con el checador.

un turno variable (por lo regular son dos turnos) acordado con el jefe de ramal o algún mando de la organización. El despachador vocea los destinos de las unidades hacia los usuarios para que éstos identifiquen las unidades, la disponibilidad de los camiones y asientos. Ellos pueden amonestar a un chofer si no cumple con alguna de los puntos del reglamento como no usar corbata, venir en estado de ebriedad, unidad sucia, sin placas, con fallas mecánicas, recibir quejas de usuarios, entre otras. Las amonestaciones se dan a manera de reportes que son canalizados a jefes inmediatos o bien como regaños o llamadas de atención en la misma calle o base donde se cometa la falta. También, los despachadores son un conducto de comunicación de diversas noticias, comunicados o eventos importantes relacionados con el ramal y la ruta. Suelen comunicar a los choferes las sanciones, las ausencias de otros choferes y problemas cotidianos en el recorrido del ramal (como bloqueos en avenidas, saturación de tráfico en distintos puntos del ramal). Estos trabajadores son fundamentales en el ramal ya que controlan las salidas y llegadas de las unidades, regulan el cumplimiento del reglamento interno y ayudan a socializar el ramal comunicando los distintos eventos y noticias que tienen que ver con el trabajo u otros temas en el ramal y en la ruta. Por último, estos trabajadores son los encargados de dar los distintos registros del ramal al jefe de ramal para que éste haga valoraciones sobre el desempeño de los choferes y el cumplimiento a las reglas que tiene la ruta y el ramal.

Por otro lado, otro importante trabajador del ramal es el checador. Los checadores pueden trabajar en las bases o en algunos puntos del trayecto del ramal. Son trabajadores que se encargan de ir registrando el tiempo que tarda una unidad de un punto a otro en la trayectoria de ramal determinado y controlando el flujo del ramal. El número de checadores varía de acuerdo a la longitud del ramal y los puntos principales de acceso de usuarios.<sup>72</sup> Una unidad tarda cierto tiempo en trasladarse de un punto a otro en su trayecto, por

---

<sup>72</sup> Mientras más grande es el ramal y más puntos de acceso tenga mayor será la cantidad de checadores que existan en el ramal.

ejemplo, de la base origen hacia la base destino. Entre el origen y el destino hay distintos puntos de afluencia donde los usuarios abordan las unidades incluyendo puntos de acceso de gran demanda (como son escuelas, centros de transferencia modal, plazas comerciales, estaciones del metro y avenidas importantes).<sup>73</sup> Es en éstos lugares donde se encuentran los checadores y su función es controlar los tiempos de llegada a las bases y entre distintos puntos del ramal para que las unidades de la misma ruta no compitan entre sí. Cuando una unidad pasa por un punto de control donde no hay gran afluencia de usuarios, los checadores registran la hora, valoran el tiempo que hay en relación con la unidad antecesora e indican al chofer el tiempo que puede llevar de retraso o bien si está a un corto tiempo de alcanzarlo. En los puntos de control donde hay gran afluencia de usuarios, los checadores hacen las mismas actividades anteriores, pero además, vocean a los usuarios la llegada de las unidades, el destino del recorrido y la disponibilidad de los asientos. En estos puntos de alta saturación es cuando las unidades tratan de extender sus tiempos de estadía ya que son en estos lugares donde las unidades se llenan y el chofer gana más pasaje. Esto comúnmente se le llama “hacer base”. También los checadores si fuera el caso, pueden proporcionar alguna ayuda al chofer para auxiliarlo en averías mecánicas o contactar al jefe de ramal o algún concesionario o dueño en caso de algún percance. La remuneración del checador como la del despachador, son montos económicos que dependen de una cuota voluntaria que da el chofer<sup>74</sup>, estos trabajadores no tienen relación laboral con los concesionarios, órganos directivos o líderes de la ruta, sin

---

<sup>73</sup> Las rutas ya tienen bien identificados los puntos de saturación de su ramal, conocen los horarios, los días y las temporadas del año donde hay más afluencia. La mayoría de los trabajadores buscan laborar en los horarios y días con mayor demanda, pues son en donde el chofer tiene más ingresos.

<sup>74</sup> El carácter de “voluntario” en la práctica no se cumple. Si bien en distintos reglamentos de las organizaciones se estipula que el pago a los checadores y despachadores debe ser voluntario por parte del chofer, los acuerdos se construyen en la negociación concreta en cada ramal y con relación a los demás ramales. Por ejemplo, en un ramal con muchas unidades la cooperación “voluntaria” que deben dar los choferes es menor a los ramales con menos unidades. Sin embargo, ese entendido no se cumple siempre, ya que los despachadores pueden presionar a los choferes para que paguen más amenazándolos con reportes injustificados, no dejarlos cargar pasaje, indicándoles abandonar la base antes de tiempo o no dejándolos trabajar (sobre todo si no pertenecen al ramal o a la ruta). De acuerdo a testimonios, la cooperación voluntaria va desde tres hasta cincuenta pesos por día o por vuelta.

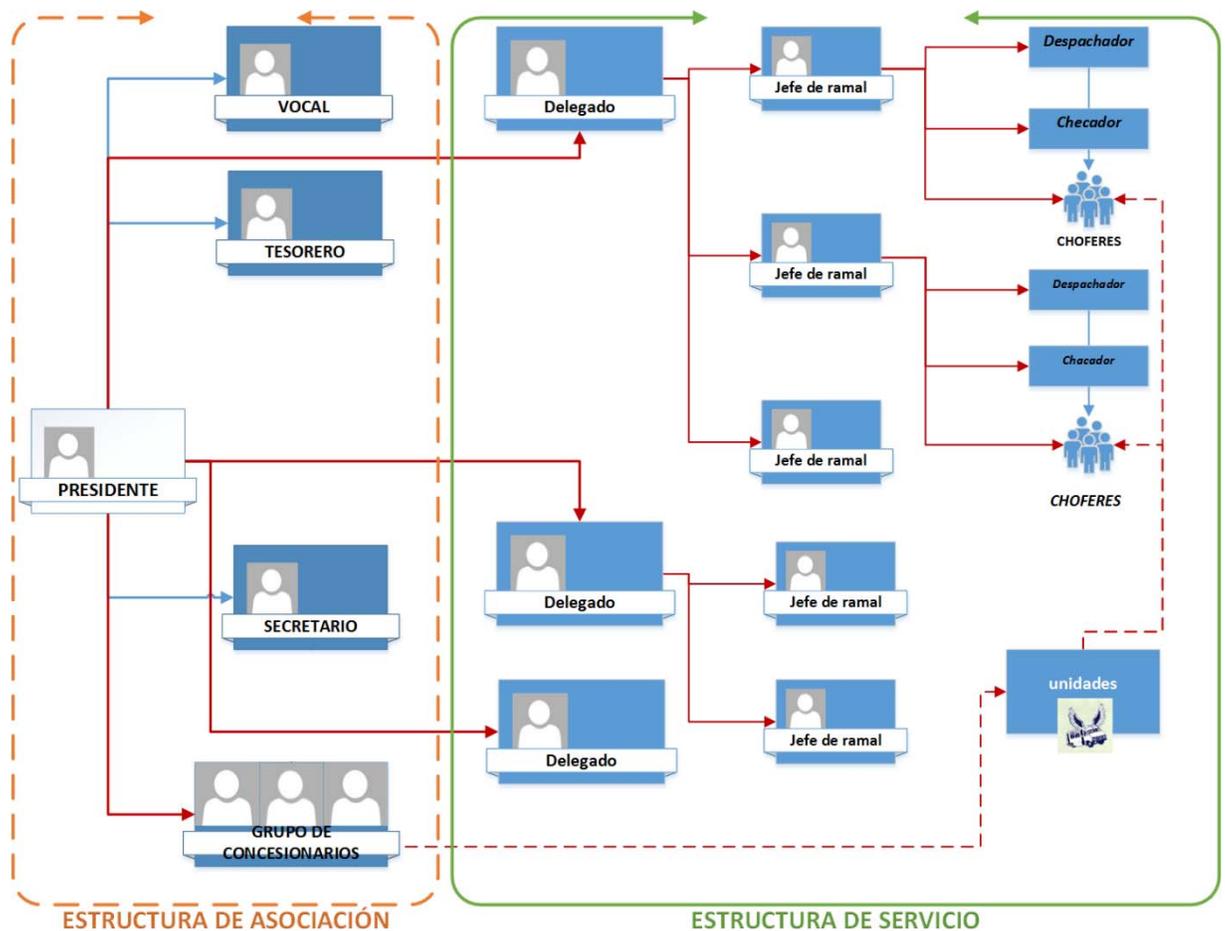
embargo, son éstos los que autorizan o no a los despachadores y chocadores para trabajar en los ramales.

Resumiendo, interpretando a la organización de la ruta no desde su derecho de adscripción como asociados (ya que esto solo incluiría a los concesionarios) sino como una estructura a partir de la composición concreta de los ramales junto con los puestos laborales que existen en la ruta, comprendemos a la organización como una estructura articulada desde el trabajo colectivo que desempeñan sus integrantes y la forma en cómo se delega en poder por parte del liderazgo encausando las prácticas laborales. Una vez descritas resumidamente los puestos de la organización explicamos la forma de delegar el poder del liderazgo a lo largo de la estructura.<sup>75</sup> A partir del siguiente diagrama explicamos el ejercicio del liderazgo.

---

<sup>75</sup> Los choferes y los cacharpos (ayudantes) formarían parte de la organización, si bien no son socios, ambos son la cara más visible del transporte público concesionado. Sobre todo los primeros, ya que el servicio depende principalmente de su ejecución. Sin embargo, el conductor de la unidad es el trabajador menos valorado de la organización.

Imagen 2. Estructura organizacional de la Ruta 11.



Fuente: elaboración propia.

El diagrama anterior tiene dos divisiones básicas, la estructura de asociación y la estructura del servicio. La primera se refiere a la estructura compuesta por los integrantes de la asociación que desempeñan funciones de presidente, secretario, tesorero y vocal, en este misma estructura se encuentra el grupo de concesionarios de la ruta.<sup>76</sup> Como puede apreciarse, en la acotación que hemos

<sup>76</sup> La participación de los concesionarios en la asociación sólo se remite a su participación política cuando hay asambleas generales que tratan sobre temas de interés para toda la organización (como la renovación o reelección de la mesa directiva, determinación cuotas de cooperación, decisiones colectivas ante acciones o programas gubernamentales, conflictos con otras Rutas, establecimiento de nuevos derroteros). Sin embargo, tienen una importante participación del control del servicio ya que son los arrendadores de las unidades de transporte y negocian de manera personal con los choferes y cacharpos que lleguen a trabajar en su unidad. Sin embargo, en cuanto a la operación del servicio, los concesionarios no tienen

llamado como “estructura del servicio” de la ruta está conectada desde el liderazgo con el delegado (representante de tres ramales), éste a su vez con los jefes de ramal y éste con los despachadores, checadores y choferes. El testimonio del siguiente trabajador explica cómo su líder controlaba la ruta:

El delegado es el que agarra tres ramales, pero haz de cuenta que por ramal hay un jefe de ramal. Entonces, aquí había tres jefes de ramal y aparte estaba el delegado, que el delegado era el que ya se arreglaba con Juan Armas. O sea, hay un líder por cada ramal, luego otros que están arriba y al final son pocos los que se arreglaban con Juan. Uno o dos son los que llegaban a las juntas con él. Y hacían juntas, también ya citaban a los concesionarios a las reuniones pero ya eran éstas masivas. Cada ruta al final tiene un solo presidente, que era Juan Armas. Es él el que decía: “Órale pues ya me presentaste tu equipo de trabajo, tú el tuyo, tú el tuyo...” y organizaba a todos y a la vez los dejaba ser con ciertos límites que él daba. Él era el encargado de llevar y traer la información con la autoridad. Él llegaba con la autoridad, les daba información a ellos y ellos se lo daban a él y él a los concesionarios, o sea, como una escalerita. Se encargaba de negociar con la autoridad. Al final, como contacto con la autoridad únicamente nos dirigíamos con una sola persona, que era Juan Armas cuando iba a pasar algo. *Javier, operador de AMOPSA y exchofer de la Ruta 11.*

El líder de la ruta controla la organización en su conjunto delegando a sus distintos mandos diferentes actividades tanto administrativas en la asociación y actividades laborales en el servicio del transporte. En la asociación, el líder es concesionario mayoritario y los cargos son ocupados también por concesionarios<sup>77</sup>. Así, los concesionarios se sienten representados por su líder no sólo por ser uno de ellos y tener número alto de concesiones, sino también, por el buen desempeño que él tiene dentro de la organización. Esto se traduce en que el líder asegura a los concesionarios la permanencia de la ruta y la funcionalidad de los ramales para que las unidades de éstos den servicio y

---

ninguna participación en ella, salvo que sus unidades se vean afectadas como en un robo, accidentes o algún problema con su trabajador.

<sup>77</sup> Los puestos administrativos que requieren una mayor especialidad como contadores, o especialistas en informática llegan a ser ocupados por familiares de los concesionarios o personas cercanas a ellos. En muchos casos los concesionarios o sus hijos se preparan profesionalmente para ocupar esos cargos. Así, la vida laboral de la organización siempre se procura que quede en un ámbito acotado a lo familiar y de amistades cercanas.

cobren su cuenta diaria. Este buen desempeño lo logra controlando el servicio de transporte delegando, hacia actores clave, la regulación del mismo.

El líder controla el servicio del transporte principalmente a través de las figuras de los delegados (que representan a distintos ramales) y éstos a su vez controlan los ramales por sus representantes de cada ramal; y por último, éstos controlan al personal de las bases como despachadores y checadores. En este caso, el control del líder sobre sus delegados y demás mandos es vertical, pues la subordinación depende directamente del presidente de la ruta, sin embargo, la relación no es absolutamente opresiva. Si bien el líder instala y promueve la colocación de delegados, su decisión no es absoluta, pero sí la de más peso, ya que para colocar a un delegado puede existir cierta mediación o negociación con los concesionarios o líderes de ramal. Sin embargo, en la práctica los delegados y sus jefes de ramal están subordinados al liderazgo de la ruta. La relación que ejerce el liderazgo como indicábamos, no es completamente opresiva sino que al delegar su autoridad, confiere su representación y a su vez permite un grado de libertad de acción en el delegado (y en los líderes de ramal) para que éste pueda tomar decisiones y obtener beneficios particulares. Este grado de libertad se articula en el ámbito de la organización del servicio y se concreta cuando el delegado y los líderes de la ruta toman decisiones en el control del trabajo, cuando vigilan, castigan y sancionan a los trabajadores, y obtienen beneficios económicos y personales al controlar las bases y sus recorridos.<sup>78</sup>

Es así como la influencia del líder permea toda la organización del trabajo, manifestando su influencia a través de sus delegados y líderes de ramal, controla también a los trabajadores de las bases, alimentado todo también por

---

<sup>78</sup> Por ejemplo, es muy frecuente que los delegados o jefes de ramal obtengan ganancias de los choferes y otros trabajadores al pedir cuotas o cooperaciones para permitirles trabajar en ciertos ramales. Cuando los choferes son amonestados y buscan evitar ser suspendidos de trabajar en el ramal, también es muy común que estos jefes de ramal pidan cooperaciones monetarias. Básicamente, la libertad de acción de los delegados y líderes de ramal se traduce cuando ejercen el control en parte del servicio del transporte y la posibilidad de obtener beneficios de forma discrecional.

un prestigio político que se comunica a lo largo de todos los ramales de la ruta.<sup>79</sup> Esta valoración colectiva de prestigio se construye cuando el servicio de transporte se concreta y no se interrumpe, cuando los conflictos con otras rutas se solucionan, cuando se resuelven problemas con la autoridad de la ciudad, cuando los concesionarios no dejan de percibir sus ingresos y cuando los trabajadores como lo choferes ganan su sustento conduciendo las unidades.

En el caso de los choferes en el ámbito organizacional, se puede notar que estos actores son los trabajadores más controlados de la ruta. Por una parte, desde la acotación de la asociación, reciben un control por parte del liderazgo (que se va delegando a través de sus mandos) que presiona la forma de ejercer su trabajo; en el servicio, son controlados por los despachadores y los checadores que son los que influyen más directamente en el proceso de trabajo (junto con otros actores urbanos). Por otra parte, en su relación laboral, los choferes son controlados por los concesionarios a través de la renta de la unidad (cuenta) y las regulaciones que en lo personal acuerden con ellos. El impacto en la subjetividad de los trabajadores en estas relaciones de control será abordada en un apartado posterior.

Hasta este punto se ha explorado la relación de control que ejerce el liderazgo de la ruta hacia el adentro de la organización, con ello se han descrito los principales puestos y actores a partir del abordaje de la propia ruta 11. Se explicó el ejercicio del liderazgo a partir de dos estructuras relacionadas en la organización: desde la asociación y desde el propio servicio. Estas estructuras

---

<sup>79</sup> El alcance del líder en la organización siempre es intermitente pues la cercanía de cada actor es siempre distinta y su relación puede cambiar. Siempre existirán concesionarios con sus grupos de delegados y jefes de ramal más apartados de la dirigencia, pues es muy frecuente que los concesionarios con menos concentración de propiedad tengan un papel más marginal en la organización. Existen rutas donde la concentración de la propiedad por parte de los concesionarios es más equilibrada, donde cada uno tiene un número similar de concesiones y unidades. Sin embargo, esta situación provoca también conflicto ya que siempre existen concesionarios que quieren ser mayoritarios. Lo característico de esta ruta es que la conservación del control de la misma por parte del liderazgo, permaneció por muchos años en una misma persona y una de sus fuentes fue la alta posesión de concesiones y liderazgo caracterizado como patriarcal autoritario.

permiten y facilitan el ejercicio del poder del líder delegando su representación y permitiendo a su vez márgenes de libertad en la toma de decisiones de sus mandos y seguidores cercanos, controlando así la orientación de la asociación y el trabajo en el servicio de transporte. A continuación se describen importantes elementos que ayudaron a construir la legitimidad y representatividad en que se basó el liderazgo de ruta 11.

### *3.5.3 La figura paternal y autoritaria del liderazgo*

Las formas de dominación en que las dirigencias tienen sobre sus afiliados en las organizaciones no se pueden explicar exclusivamente de la opresión de las estructuras sobre los actores. Las relaciones entre dirigentes y sus bases (como en el caso de los sindicatos), es frecuente que se interpreten como relaciones de dominación y subordinación de forma unilineal. Nuestra interpretación por otro lado, ha buscado partir de la relación de dominación que ejerce el liderazgo en su movimiento hacia el afuera y hacia el adentro de la propia organización. Para este último punto, partimos del ámbito de la organización en sus dos estructuras, una que refiere a la estructura como asociación en su carácter legal y la otra como estructura que organiza el trabajo en el servicio del transporte. Con ello, hemos explorado una dimensión estructural básica con sus puestos de trabajo para indicar que ésta estructura actual basada en la constitución de los ramales, facilita el control de la organización en su conjunto por parte del líder.

Compartimos la propuesta de que no existen dirigencias completamente verticales y opresivas ni tampoco subordinados totalmente obedientes y víctimas de dicha opresión. Sino que todo proceso de dominación implica una participación e interacción mutua que se encuentra mediada por la cultura y la subjetividad de los actores, en particular una cultura que hace posible la acción de los dirigentes bajo la aceptación tácita o implícita de los representados (De la Garza, 2012). Pueden existir subordinaciones que refieren al ámbito de la

producción del servicio, que podrían articularse junto a otros ámbitos como el la familia, la amistad o el tiempo libre. Sería importante considerar los elementos de imposición combinados con los de resistencia, destacando a los primeros como fundamento de las creencias que legitiman la relación política que se aterriza en el trabajo creando procesos de legitimación del orden a través de la eficacia política del trabajo (influencias políticas a las que se someten los procesos de trabajo) y de la eficacia laboral del poder político (capacidad del poder político para generar formas de trabajo) (Moreno, 2007: 67). Esto implica referirse a un conjunto de prácticas y costumbres así como construcción de significados colectivos y horizontes de sentido que prevalecen en los sujetos con relación al modo en que son partícipes en la gestión de su trabajo y en la representación de sus intereses. Sin embargo, para el caso que nos ocupa y de acuerdo a los alcances de este estudio, el objetivo es más modesto: la investigación de la subjetividad de los choferes/operadores en el proceso de trabajo. Sin embargo, hemos considerado necesario caracterizar la organización en su estructura a partir del caso que nos ocupa y aproximarnos a la concepción de legitimidad y representatividad que construyó el liderazgo de la ruta 11. Estos elementos pensamos son insumos importantes para comprender posteriormente, la subjetividad de los trabajadores operadores en el proceso productivo, ya que la subordinación también se traduce en control del proceso y genera resistencia por parte de los trabajadores.

Respecto al liderazgo de ruta 11, con base en distintos testimonios, lo interpretamos con una actitud paternalista hacia sus representados y trabajadores. Fue un líder que tenía las habilidades y recursos para negociar con los actores de la organización, basado en un carisma que construía a partir delegar su representación permitiendo márgenes de libertad a sus representados, garantizar a los concesionarios que sus unidades puedan dar servicio y que éstos puedan tener su cuenta diaria, dirimir conflictos con autoridades y darles trabajo a los familiares y amistades de los concesionarios cercanos. Fue un tipo de dominación personalista, es decir, basado en una

representación única, con un liderazgo carismático donde se le atribuían capacidades políticas que ningún concesionario de la ruta tenía, un líder moral que “nace desde abajo” del medio transportista, una autoridad patriarcal que tiene la potestad de otorgar favores, resolver los problemas de quienes acudían ante él (como concesionarios y choferes de los concesionarios) y castigar a sus elementos.

Los siguientes testimonios sirven para ejemplificar algunos elementos en los que su legitimidad se construía:

En la empresa que tenemos en eje 4, tenemos 8 unidades articuladas y cobijo a 52 socios en la empresa; tengo una plantilla de 28 operadores que son hijos, hermanos de los dueños y así coadyuvamos a la economía familiar. [...] Tengo entre mis trabajadores mucha gente cansada, mucha gente mayor, la idea es que toda esta mi gente siga viviendo dignamente de lo que luchó por treinta años como transportista. Tengo gente de sesenta, setenta años, matrimonios que son solos y que afortunadamente ya les hace llegar su pensión para su casa, sin tener que esperar que les den setecientos pesos al mes, ellos reciben de su camión que chatarrizó el Gobierno del Distrito Federal, siete mil pesos mensuales. [...] Los verdaderos transportistas vivimos del transporte, yo no creo en las cúpulas ni en los líderes masivos de diferentes organizaciones que se han hecho multimillonarios de vender al transportista, estoy en contra de todos ellos y del gobierno que los solapa. Son los viejos dinosaurios que de alguna u otra forma han venido al medio transportista. No estoy de acuerdo con ellos, yo estoy de acuerdo con el líder transportista que lucha y pelea por su organización. [...] Yo ahora como empresario, sigo siendo el mismo hombre que viste y calza, soy la misma persona que cuando fui microbusero y ahora como empresario. Y yo no soy el empresario, más bien represento a cincuenta empresarios. Como todas las familias, somos algo que no debemos perder. Sigo siendo el mismo, yo soy un microbusero pero con orden, nada más. *Juan Sánchez Armas, ex-representante de ruta 11.*

Esta es una empresa familiar, cada uno de los operadores son hijos de socios; es una empresa que se pone la camisa como empresa, como familia. Hay una gran satisfacción en todo esto. Los viejos aquí ya ganamos una cotización y lugar, los jóvenes aquí se han superado. En esta empresa están los escogidos, no por discriminar pero sí están los mejores, somos amigos, como lo que somos, como compañeros. Estamos de acuerdo de todo este esfuerzo que se ha hecho para dirigir esta empresa, y pienso que nos ha beneficiado a todos y a mí en lo

personal me ha traído mucho orden. *José operador de unidad articulada de SAJJ y exchofer de microbuses de la Ruta 11.*

Un elemento relevante en la construcción del carisma partía de la idea de comunidad entendida como familia.<sup>80</sup> Esta relación se concretó aún más cuando se creó la empresa de transporte SAJJ para dar servicio de transporte en un carril confinado de Metrobús en su línea 2. En esta empresa, distintos concesionarios participaron como asociados, familiares de concesionarios ingresaron como operadores (sobre todo personal joven) y personal administrativo de la empresa. La relación de familia no se concentraba sólo a lazos consanguíneos, sino a distintas amistades cercanas y de barrio. Se construyó así una relación articulada desde la figura de un padre protector.

Como menciona García y de Oliveira (2006) las estructuras familiares no sólo se reducen a las redes de relaciones con parientes, sino que involucra también a vecinos y amigos. Las concepciones de familia que los actores construyen influyen en la familia como estructura, edifican también fuertes compromisos y relaciones que impactan en el ámbito de la organización y el trabajo. Es por ello que interpretamos su legitimidad desde la idea de una autoridad patriarcal articulado por relaciones familiares que se ampliaban en lazos de amistad y vecinales. Una autoridad cercana a la idea de padre donde éste es quien debe encargarse de la manutención y los miembros respetar su autoridad. Consideramos a ésta representación a partir de la propuesta de Leñero (2008) como una representación histórica y colectivamente construida, que crea respuestas de creencia compartida y normas de conducta. Esto supone también que existen valores compartidos, roles y concepciones generales que sobre la familia se tienen y que influyen en la acción concreta de sus miembros.

---

<sup>80</sup> No consideramos que la ruta 11 haya estado articulada en su totalidad por relaciones familiares, sino que cada ramal tiene una aproximación cualitativamente distinta al liderazgo. Sin embargo, aunque todos los ramales respetaban su autoridad, existía un grupo de ramales que eran más cercanos al líder donde las relaciones familiares y de amistad eran más fuertes. Estos vínculos se fortalecieron aún más cuando la ruta 11 se movilizó y ganó ser incluida en el proyecto Metrobús.

Por tanto, consideramos que esta forma de autoridad influyó en los procesos de toma de decisiones hacia dentro de la organización, ejerció control dentro de la misma, encausó su dirección y construyó legitimidad. En este último punto, un proceso aún por mencionar que alimentó la legitimidad del liderazgo, fue la acción colectiva que hizo la organización de ruta 11 encabezada por Juan Sánchez Armas que buscaba su participación en el sistema BRT-Metrobús línea 2.

La implantación de la línea 2 del Metrobús cuyas características fueron descritas anteriormente, buscó incluir en un principio a aquellas organizaciones afectadas en sus ramales por el trazo donde la línea Metrobús ofrecería el servicio. El gobierno de la ciudad incentivó la negociación con las rutas afectadas, facilitó y orientó la constitución de sociedades mercantiles de las rutas implicadas.<sup>81</sup> Sin embargo, de acuerdo al testimonio del liderazgo de ruta 11, no todas las rutas fueron consideradas como fue el caso de la organización que él dirigía. Para explicar el caso recuperamos el siguiente testimonio:

El caso de nosotros, en específico de ruta 11, nosotros corremos de Tinacos a Pino Suárez, de Pino Suárez a Ermita, de Pino Suárez a Francisco Villa, de Pino Suárez a Metro Constitución, de Aeropuerto a Metro Constitución, de Aeropuerto a Santa Cruz, todas esas derivaciones convergen en el eje 4, todos convergemos en el eje 4, desde Coyuya hasta Rojo Gómez, desde Río entubado hasta Rojo Gómez. El gobierno nos decía que no éramos candidatos para participar en el corredor y me lo dijo un ingeniero, yo les dije: si no soy candidato para participar eso quiere decir que no les afecto ¿sabe? ¿Si no les afecto, por qué no me dejan trabajar paralelo al Metrobús? Porque si no soy candidato quiere decir que no transporto gente en el eje 4, entonces, si no trabajo ahí no te afecto, por lo tanto, por qué me obligan a salir y desviarme de mi ruta. La pregunta era bien sencilla: ¿si no te afecto a ti Metrobús por qué no me dejas pasar? Entonces quiere decir que si paso por ahí sí te afecto ¿verdad?, entonces, por consecuencia lógica debo tener una participación. Así de sencillo ¿no? Nosotros empezamos a preguntar de que si realmente íbamos a tener una participación, ellos nos dijeron:

---

<sup>81</sup>Las empresas actualmente encargadas de dar servicio, comprar, operar y mantener los autobuses en la línea 2 de Metrobús son: Red de Transporte de Pasajeros del DF (RTP), Corredor Oriente – Poniente (COPSA), Corredor Tacubaya – Tepalcates (CTTSA), Transportes Sánchez Armas Juan José S.A. (TSA) y Corredor Eje 4 - 17 de Marzo. <<http://www.metrobus.df.gob.mx/organizacion.html>>.

nunca, no. Armando Quintero decía que yo ya había tenido cincuenta y dos invitaciones, me acuerdo perfectamente, cincuenta y dos invitaciones y que en ninguna me he presentado a platicar con él; esto fue una reverenda mentira y está publicado en el periódico Metro. Se publicó que según el secretario me había hecho la invitación y que nosotros no queríamos participar. Martín Mejía decía que yo le había firmado un documento en el cual yo no quería participar. Dije, ya vamos a quitarnos de mentiras, que presenten los documentos en los cuales yo les dije que yo no quería participar y qué pasa, manifestaciones, marchas, plantones y siempre con la sobada de espalda: ya mañana, ya mañana, ya mañana... así nos traían. *Juan Sánchez Armas, ex-representante de ruta 11.*

Esta situación generó para los concesionarios de ruta 11 y su dirigente una gran preocupación, ya que de seguir el proyecto Metrobús, seguramente se concluiría con la reubicación sus ramales afectando su recorrido y el ingreso de los concesionarios. Si se modificaban los trazados iniciales de los ramales debido a la línea Metrobús, esto implicaba desplazar los ramales a otros lugares, modificar sus recorridos en razón de volverse rutas alimentadoras del principal transporte colectivo que sería el sistema BRT.<sup>82</sup> Lo anterior se traducía principalmente en pérdidas económicas que obtenía la organización al explotar ramales de alta demanda.<sup>83</sup>

La acción colectiva de la ruta 11 tuvo su más alta emergencia cuando los integrantes de la organización de ruta 11 fueron interceptados por autoridades de la fuerza policiaca en la Avenida Rio Churubusco al oriente de la ciudad. Este hecho interpretado como represión del gobierno, intensificó la cohesión

---

<sup>82</sup> Desplazar a un ramal de su trazado original tiene fuertes consecuencias negativas para la ruta. De acuerdo a testimonios sobre el caso de otras organizaciones, cuando un ramal se desplaza en razón de permitir la implantación de un sistema de transporte con mayor capacidad, los esquemas de transporte afectados se convierten “rutas alimentadoras”. Esto quiere decir que la ruta se vuelve un esquema de transporte secundario cuya función es alimentar parcialmente al esquema principal para que éste no se sature en ciertos puntos y por otra parte, ayudar a la movilidad de los usuarios para que éstos puedan llegar a sus destinos ya que el sistema BRT principalmente opera en avenidas y ejes.

<sup>83</sup> Cuando un ramal de alta demanda cambia su trazado, esto generalmente trae a la ruta pérdidas en el recaudo y reducción en el número de unidades. Esto debido entre otros factores, a que cuando el ramal es desplazado entra en competencia con otros ramales generando distintos conflictos políticos con otras rutas, organizaciones y actores urbanos.

entre los miembros de ruta 11 centrado en la figura del liderazgo. El hecho lo describe su propio líder:

“El día en que despertamos fue en una marcha que hicimos de la Vicente Guerrero caminando con cerca de 400 unidades todo eje 5 hasta río Churubusco, cuando se nos plantaron cerca de unos quinientos granaderos. Sí, esos quinientos granaderos con abuso de autoridad empezaron a golpear los compañeros y gracias a ellos, no me pusieron una zapatiza. Traía yo los brazos negros ¿por qué? y no por mi color, sino porque los policías me jalaban por un lado y los compañeros por el otro, porque a fuerzas me querían levantar, porque decían que levantándome a mí se acababa el movimiento. Cuando nos reprimieron estábamos a un minuto de la delegación Iztapalapa, ¿sabes a dónde se llevaron a mi gente? al bunker hasta Doctor Vertiz, ¿qué teníamos que hacer hasta allá si la delegación estaba a un minuto? [...] Ni soy mártir ni me gustaría ser mártir, soy un luchador, y al final de cuentas la autoridad no entendía de eso. Hasta entonces allí tuve la oportunidad de conocer a un diputado el cual me ofreció sentarme con Marcelo Ebrard. Cuando lo conocí le presenté mi propuesta de que yo quería trabajar en el eje 4, que me dejaran trabajar y yo dejaba pasar el Metrobús; yo lo único que alegaba era mi área de trabajo que tenemos más de 30 años prestando el servicio. Afortunadamente él me escuchó y me dijo que lo iba a estudiar, mientras tanto Martín Mejía seguía negando las cosas, que era un proyecto no concluido y que por consecuencia no podía dar más información. Lleve a un actuario, y el caso fue a parar a juzgados federales y se seguía diciendo que era proyecto no concluido, ¡caramba! está diciendo a una autoridad federal que es un proyecto que no ha concluido cuando ya estaban todas las obras al noventa por ciento y nosotros en incertidumbre absoluta. Quince días después de la cita con Marcelo Ebrard, el Jefe de Gobierno nos escuchó atentamente, nos dijo cómo estaban las cosas, y tuvo la sensibilidad necesaria para comprender el caso y le otorgó a la Unión de Permisarios de Automóviles de Alquiler Ruta 11 A.C. el permiso de ocho unidades articuladas para operar en la línea 2 de Metrobús. Después de haber luchado un año y medio se nos permitió trabajar con ocho unidades que son las que ahora tenemos trabajando, aun cuando Armando Quintero y autoridades de Metrobús no estaban de acuerdo. Fue desde ahí que demostramos con cachetada de guante blanco a todos ellos, de que somos los mejores. [...] Yo creo que esta situación se pudo haber resuelto antes si ellos hubieran tenido la sensibilidad de que también nosotros somos ciudadanos, ciudadanos de primera que merecemos una obligación pero también un derecho, un derecho que nos ha dado treinta años de servicio. *Juan Sánchez Armas, ex-representante de ruta 11.*

La represión a la marcha que hicieron los integrantes de ruta 11 en Rio Churubusco lejos de acabar con la movilización de sus integrantes, alimentó la unidad del grupo entorno al líder, y al conseguir entablar negociaciones con la más alta autoridad de la ciudad y cumpliendo con el objetivo de la inclusión al sistema Metrobús, el liderazgo se consolidó aún más.<sup>84</sup> Así, después de haber conseguido la inclusión al sistema Metrobús de ruta 11, el liderazgo de Juan Sánchez Armas se fortaleció al crear una nueva empresa que incluyó a cincuenta y dos socios que dejaron de ser concesionarios y que invirtieron comprando ocho unidades articuladas para dar servicio en la línea 2 de Metrobús. Sin embargo, en la historia de esta organización, la creación de la empresa SAJJ puede considerarse el principio de su fragmentación donde el liderazgo de ruta 11 perdió legitimidad por un ejercicio autoritario más despótico y contrario a los intereses de los concesionarios. Esta etapa de su fragmentación será descrita en un apartado posterior de este estudio.

Resumiendo, la legitimidad del liderazgo de ruta 11 estuvo articulada por una relación paternal que ejerció al interior de la organización. La estructura de la organización facilitó el control de los miembros de su asociación (concesionarios) y los integrantes que trabajan en el servicio de transporte (delegado, líder de ramal y choferes). Su legitimidad se concretó con base a las conquistas obtenidas y beneficios obtuvo para sus miembros. La acción colectiva que lideró y la inclusión de su ruta en la negociación para dar servicio

---

<sup>84</sup> Las movilizaciones de los transportistas son muy comunes en la Ciudad de México, sin embargo, las organizaciones sólo se movilizan cerrando ciertas calles o avenidas (cerrando simbólicamente la secretaría de transporte por ejemplo) para solicitar la presencia de autoridades del transporte y poder negociar sobre problemáticas muy acotadas que refieren principalmente a invasiones de sus ramales de otras rutas o cuando hay un problema con los vecinos de un barrio o colonia. Las movilizaciones son encabezadas generalmente por los concesionarios. En el caso de la ruta 11, debido a que las negociaciones eran interpretadas como simulaciones y el proyecto Metrobús estaba en puerta, la movilización tuvo una magnitud pocas veces vistas por parte de los transportistas. De acuerdo a testimonios y notas periodísticas se movilizaron 530 concesionarios y mil seiscientos microbuseros junto con sus familias y quinientas unidades de transporte. Su objetivo era llegar al Zócalo, sin embargo, su fin era congestionar y paralizar la ciudad en su zona oriente y centro debido a la magnitud que tenía la movilización.

BRT en el sistema Metrobús cohesionó las voluntades de sus integrantes (articuladas por relaciones familiares y de amistad), pues su participación se interpretó como una gran victoria de un líder que, viniendo desde abajo del medio transportista, lograra “arrancarle” al gobierno una empresa transporte, garantizar recursos a sus concesionarios y otorgarle trabajo a su gente.

Hemos retomado esta parte de la historia de ruta 11 para comprender la situación actual de fragmentación y competencia en que se encuentra actualmente la organización y con ello entonces explicar el proceso de trabajo de los choferes y operadores. Esta primera parte buscó interpretar la figura del liderazgo para aproximarse a la realidad social de la organización preguntándonos por quién dirige, qué papel juegan los sujetos como subordinados y/o representados, y cuál es el carácter de las relaciones sociales que se establecen entre uno y otro. Reconocemos que en este entramado de relaciones se generó un consenso delegatorio basado en la aceptación y subordinación hacia la figura de quien dirige, es decir, a un líder y representante único capaz para realizar las tareas de gestión y control hacia el afuera y el adentro de la ruta. La subordinación de sus integrantes se evidenció en la lealtad e identificación con un liderazgo paternal y se demostró en el apoyo colectivo de su movilización.

En este punto, el presente estudio ha buscado aproximarse a las relaciones políticas de la organización como un elemento necesario para comprender el control en el proceso de trabajo de los choferes y operadores y su impacto en la subjetividad. Queda pendiente entre otras problemáticas, profundizar en el vínculo social entre organización, estructura partidaria y Estado; abordar la relación corporativa concreta que tienen las organizaciones de transporte concesionado<sup>85</sup> y profundizar en las relaciones de representatividad, legitimidad

---

<sup>85</sup> Posiblemente un corporativismo flexible (De la Garza y Gayoso, 2012) en el que siguen vigentes las formas de subordinación y dominación hacia las bases, la incorporación obligatoria de los miembros, la negociación con el Estado a través de los liderazgos y la articulación de las demandas a través de las organizaciones. Se identifica como como “flexible”

y democracia que éstas organizaciones construyen considerando la estructura de participación de sus integrantes, las relaciones entre los estatutos, las prácticas entre los afiliados, la dinámica interna articulada de rituales y la construcción subjetiva de sus integrantes. En el siguiente apartado se aborda la historia de la organización en su último periodo caracterizado como la fragmentación de la ruta, situación que continua hasta el presente y que sirve como contexto principal para explicar el trabajo de los operadores y choferes del caso estudiado.

#### *3.5.4 La fragmentación de la ruta y el origen de competencia desleal*

La consolidación del liderazgo de ruta 11 se concretó cuando se logró crear la empresa de transporte BRT llamada SAJJ que daría servicio a la línea 2 de Metrobús. Crear la empresa se interpretó por parte de los integrantes de la organización, como una importante victoria de la ruta, un gran logro que sólo podría haber sido alcanzado por un liderazgo que supo aglutinar a concesionarios, choferes y sus familias. Los objetivos principales eran dos: defender su fuente de trabajo y crear una nueva empresa, es decir, generar más trabajo y no perderlo. El primer objetivo, no era un discurso menor o retórico,<sup>86</sup> ya que realmente existía la amenaza de que los concesionarios y trabajadores perdieran su fuente de ingresos y trabajo debido a la reubicación y

---

porque al momento del surgimiento de distintas organizaciones denominadas como "independientes", su fin era resaltar el deslinde hacia el aparato corporativo estatal. Estas organizaciones con una orientación ideológica de izquierda y con distintas vertientes han intentado funcionar a través de una estructura aparentemente de tipo democrático (como la toma de decisiones a la asamblea general) con las actividades hacia afuera. Sin embargo, existe una subordinación de la agrupación gremial al aparato estatal y gubernamental pero sin mantenerse directa u orgánicamente vinculada al Partido en el poder, sino que esta relación es construida y establecida de acuerdo a las circunstancias concretas y a las propias necesidades de la organización.

<sup>86</sup> Es muy común observar que las acciones colectivas de los transportistas siempre estén justificadas principalmente, por "la defensa de su fuente de trabajo". Sin embargo, cada caso es distinto y tiene sus problemáticas particulares. Por ejemplo, las acciones colectivas principales de los transportistas es la lucha por la invasión de otras rutas o conflictos con vecinos. La idea de la defensa del trabajo está promovida desde los concesionarios y no desde los choferes, donde el discurso sólo se reduce la idea de "dejar trabajar" y no permitir la invasión del territorio por otros esquemas del transporte. Son pocos los casos donde los choferes se han organizado y luchado por la conservación y/o mejoramiento de sus condiciones de trabajo. Las acciones colectivas de los operadores no se distinguen por estar lideradas o articuladas por los choferes.

desaparición de sus ramales por el proyecto Metrobús. Por otra parte, la idea de la creación de una empresa era una nueva oportunidad para el líder y los concesionarios, de incursionar en una nueva forma de brindar un servicio de transporte nuevo el cual al parecer, brindaría más recursos económicos a sus participantes.<sup>87</sup> Sin embargo, la conformación de esta empresa implicó una serie de importantes retos para su liderazgo y fue el origen de la fragmentación de la ruta.

El siguiente testimonio del liderazgo de ruta 11 describe los importantes desafíos que enfrentaban ahora como empresa:

La empresa la hicimos como se hacen las cosas en todo México, es decir, lo mismo que les pasa a los jóvenes, les dan poca oportunidad porque no tienen experiencia; así hicimos la empresa, sin experiencia alguna y a la ¡Viva México! Nosotros no nos pavoneamos que porque fuimos a estudiar a una universidad extranjera o lo que sea, no tenemos ninguna preparación profesional. Yo de empresas no sabía yo nada... así es, fue una situación de colaboración de sentimientos, de ideas, de compromisos de cincuenta personas. Yo tuve una idea de que así y asado, pero aprendí sobre la marcha, así empezamos la empresa y así llegamos a construir lo que hoy tenemos; contratamos una contadora, tengo socios que saben capturar, otros de informática, alguno que sabe de mecánica y así. A la empresa a la cual le compramos los autobuses Mercedes Benz es la que se encarga del mantenimiento preventivo y nosotros de toda la infraestructura, pero que quede claro, nosotros jamás recibimos ayuda de alguna dependencia gubernamental que dijera: esto se hace así. Lo de nosotros vuelvo a repetir ¡fue puro sentimiento! ¡Puro carácter mexicano! que de una forma u otra, hoy por hoy, aprendimos y nacimos con la empresa y demostramos a la autoridad que pese a las deficiencias que ellos tienen, nosotros nada más con que nos den un palito y un ganchito, todo lo sacamos adelante. No somos retrasados mentales como mucha gente en el gobierno, en Metrobús y otras gentes pensaron, también tenemos buenas ideas y salimos del montón. Nos han dicho todos que somos un cáncer, pero no te creas, no somos un cáncer malo, porque queremos surgir como inversionistas a pesar que no tenemos ni siquiera la idea de cómo se conforma un capital. [...] Aportamos cincuenta mil pesos cada uno de los socios dueños de esta empresa para hacer esta estructura que nos ha llevado a destacar. El

---

<sup>87</sup> La organización ruta 11 no se convirtió en empresa, es decir, no dejó de ser una asociación civil y actualmente está en funciones. La conformación de la empresa sólo involucró al liderazgo, a los concesionarios afectados del ramal para volverse socios y a los choferes de la ruta que postularon y que fueron aceptados para trabajar como operadores.

gobierno dijo: tienen que comprar ocho unidades y te voy a apoyar con 100 mil pesos, sí, pero jamás nos dijo que teníamos que dar una parte proporcional para el enganche de esas unidades, tampoco nos dijo que no nos iba a pagar durante 8 días y los camiones nos los entregaron con una rayita de combustible ¿de dónde íbamos a sacar para el combustible? Nos pagaban hasta los quince días y todo eso lo aprendimos en la marcha. No hubo un libro, nunca tuvimos una lección de alguien que nos dijera: mira, ve haciendo esto paso por paso, una carta constitutiva, tus placas, tu unidad, tu sesión de derechos, tu tenencia, tu revista, todo lo que conlleva dinero. No es el caso como a otras empresas que les han dado todo y les han ayudado a convertirse en sociedades mercantiles. En menos de 4 meses hicimos una empresa y le demostramos a la ciudadanía, al gobierno y principalmente a nosotros mismos que tenemos la capacidad de ser mejores. [...] Actualmente tengo una deuda de cerca de 60 millones de pesos porque los carros los compre a 5 años, pago 567 mil pesos de 8 unidades y el gobierno no me da un peso, todo lo hace la empresa ¿Cuál es la ayuda? A ciertas empresas se les ofrece todo el transporte público, todos los corredores vivientes con otro tipo de tarifas y a nosotros nos pagan 22.10 por kilómetro, sí, y desgraciadamente si tú sacas un cálculo no alcanza muchas veces ni siquiera para el mantenimiento de las unidades articuladas que hoy te presento. [...]

¿Cuáles son mis metas? Nunca hago metas a muy largo plazo, porque eso se lo lleva el viento... nosotros, los cincuenta socios, lo que vamos a hacer primero es pagar nuestras unidades, segundo sacar tecnología de punta para tener las mejores unidades del mundo, porque queremos llegar a ser y representar a México, sí, como una de las mejores empresas independientes. *Juan Sánchez Armas, ex-representante de ruta 11.*

El reto que enfrentó el liderazgo de ruta 11 con sus concesionarios al constituir la empresa SAJJ no fue menor, sin embargo, su constitución fue pronta e implicó por parte del liderazgo, la movilización de sus distintos capitales para constituir la empresa y empezar a brindar el servicio de transporte lo más pronto posible. El liderazgo habla de formar parte de una empresa independiente, esto lo menciona porque él consideraba que el caso de ruta 11 era un caso distinto a las demás empresas de transporte. La conformación de la empresa tuvo que nacer de una movilización la cual ganaron y que tuvieron que concretar en muy breve tiempo para dar el servicio de transporte BRT. Sin embargo, su caso sí fue muy distinto al de otras empresas de transporte donde la transición al esquema empresarial está guiado por el gobierno de la ciudad y otras empresas

transportistas que brindan apoyo, asesoría financiera, técnica y capacitación para los empresarios y operadores para brindar un servicio de transporte como BRT. El caso de ruta 11 no tuvo el apoyo del gobierno de la ciudad ni de ninguna empresa transportista como el de otros casos, sino que gracias a los recursos de poder que el liderazgo tenía, logró entablar nuevas relaciones y acuerdos para poder brindar el servicio que ya estaba en puerta.<sup>88</sup> Así, la caracterización de “empresa independiente” era porque se interpretaba como aquella empresa que se constituyó por auténticos transportistas, no por políticos o empresarios de otra índole que ven en el transporte una posibilidad de “seguir llenando sus bolsillos”, sino de auténticos trabajadores del transporte que han nacido y laborado toda su vida en el medio.

La figura del empresario como sujeto social, implica abordar también su proceso subjetivo, reflexivo, donde interviene la cultura, su origen social, los intereses, su formación educativa, sus redes y otros elementos que lo constituyen (Hernández, 2006) sin embargo, en este estudio es retomada a manera de aproximación. De acuerdo a Valencia (2013), los actuales empresarios transportistas de la Ciudad de México llamados empresarios-rentistas, se caracterizan por ser sujetos empresarios que han surgido en una relación contrapuesta entre ser empresario y ser rentista (permisionario). La transformación de permisionario<sup>89</sup> a empresario ha impactado de manera distinta a diversos concesionarios que generalmente se manejaban de manera más independiente (como rentistas de sus unidades) y que ahora como empresarios, afrontan nuevas relaciones más complejas en una empresa al tomar decisiones con diversos actores.<sup>90</sup>

---

<sup>88</sup> Por ejemplo, de acuerdo a testimonios, gracias al liderazgo de ruta 11 y sus recursos políticos se consiguió adquirir unidades articuladas marca Mercedes Benz que no estaban disponibles, ya que las únicas unidades en el mercado eran VOLVO debido al control que ejercía una importante empresa de transporte que da servicio en Metrobús.

<sup>89</sup> Que aquí hemos identificado como concesionario.

<sup>90</sup> Muchos concesionarios al volverse socios en las empresas han cambiado su rol que habían tenido como rentistas permisionarios a una relación más pasiva en las empresas (sobre todo los socios que no participan en la toma de decisiones). El concesionario al volverse socio en la empresa se dedica exclusivamente a esperar su pago mensual proporcional (salvo aquellos socios que tengan alguna actividad en la empresa) sin involucrarse más activamente. En este

En el caso de Ruta 11, la figura del líder concesionario transformado en empresario no puede interpretarse como total o como un cambio de dos roles distintos y diferenciados entre sí. El cambio lo interpretamos como una figura reconfigurada que involucra dos relaciones combinadas en su liderazgo, una como concesionario y otra como empresario. La figura del líder concesionario no desaparee, sino que se combina ahora con un liderazgo de empresa. Como líder de ruta y como presidente de empresa, sus actividades y responsabilidades se multiplican al igual que la toma de sus decisiones implican un aprendizaje más especializado. Aquí nace una nueva cúpula más acotada centrada en la nueva gerencia y en los socios mayoritarios, sin embargo, el liderazgo paternal siguió intacto pues las relaciones de poder siguieron siendo similares a cuando eran concesionarios ruta. La fragmentación que caracteriza la actual situación de la ruta será explicada en el siguiente sub-apartado.

### *3.5.5 La muerte de un líder, la disidencia traicionada y una nueva empresa*

El liderazgo al que nos hemos aproximado fue consolidando su legitimidad a lo largo del tiempo donde sus emergencias más altas fue la movilización de los integrantes de ruta 11 y la conformación de la empresa SAJJ. Sin embargo, la reconfiguración del liderazgo adoptó nuevas responsabilidades y retos en la administración y dirección de una nueva empresa y de una ruta ya existente.

La empresa empezó a operar con una estructura de cincuenta y dos socios y con una plantilla de veintiocho operadores. Los ocho ramales que originalmente eran los afectados, cambiaron parcialmente sus recorridos para no afectar a la

---

estudio se pudo apreciar que los concesionarios vueltos socios eran muchos ya personas mayores y que interpretaban su papel de socio como una jubilación. Otros socios eran más activos y trabajaban en la empresa realizando alguna actividad administrativa o bien, si continuaban siendo concesionarios en otras rutas, seguían encargándose de sus unidades como lo habían hecho tiempo atrás o teniendo otros negocios. La idea es que los concesionarios vueltos socios en las empresas tienen ahora un papel más pasivo ya que la toma de decisiones se centra en las cúpulas de las empresas acotadas en los socios mayoritarios y en los cargos gerenciales.

avenida principal (Eje 4) donde actualmente da servicio la línea 2 de Metrobús. Se chatarrizaron 42 microbuses y a los concesionarios se les dio su bono respectivo. La fragmentación de la organización nació de a partir de que un grupo de socios que se convirtió en disidencia. El siguiente testimonio de un socio de la empresa describe el origen del conflicto:

De ahí cuando empieza a operar la empresa de Metrobús todo iba muy padre, todo bonito. Nos dicen que vamos a tener un ingreso del Metrobús y vamos a tener un ingreso mensual, que nos van a repartir el dividendo; pero cuando empiezo a pedir cuentas de cómo está estructurada la empresa, los estados financieros, entonces, empieza haber problemas al grado que él me desconoce y me dice: “no tengo porque darte información” y yo le dije: soy socio. ¡Cuál es mi sorpresa que cuando lo hago legalmente y lo demando me contesta que yo no soy socio! Yo le preste mi concesión ¡ah! Porque hicimos una aportación económica, le preste el dinero, le preste mi bono de chatarrización y lo hice porque me sentía orgulloso de su gestión. [...] La empresa estuvo mal constituida desde su origen. Esa empresa que nace de una afectación del Metrobús a la Ruta 11, donde se ven afectados 52 compañeros que tienen derechos o que tienen su concesión ahí (entre ellos tu servidor). La empresa se constituyó y a base de lucha se le arranca al gobierno el derecho a participar en el corredor, pero esta persona hace suya la empresa. Cuando debían haber participado los cincuenta y dos socios, nada más funge él como dueño con cuarenta y cinco acciones por su cuenta y veinticinco su secretario, lo demandé y hasta la fecha no he recibido nada... bueno, tengo una sentencia favorable, pero hasta la fecha no puedo cobrar. El señor muere y le hereda la empresa a su hijo. De todo éste conflicto nace nuestra empresa AMOPSA. *Salvador Arteaga, Presidente de Autotransporte Metropolitanos del Oriente Periférico S.A DE C.V.*

La empresa SAJJ se constituyó jurídicamente por exclusivamente dos personas como socios mayoritarios sin estar incluidos aquellos concesionarios de la ruta que fueron afectados donde éstos pensaron se habían convertido en socios de la empresa al aportar su capital.<sup>91</sup> La noticia se dio a conocer tras la desaparición física del líder donde se pudo conocer concretamente el acta constitutiva de la empresa que incluía sólo al líder de la ruta y a su secretario (que no era reconocido como socio). En este momento, las sospechas de los concesionarios de la ruta y otros integrantes se volvieron una realidad al

---

<sup>91</sup> Para tener más información del caso revisar <<http://www.reporteindigo.com/reporte/df/el-fraude-del-metrobus>>.

conocer lo ocurrido, y de acuerdo a testimonios, la noticia sorprendió a muchos generando una gran desconfianza. Sobre todo el sentimiento de desconcierto afectó a los integrantes más cercanos como los mismos concesionarios que el líder decía representar. Se pensaba que el líder y el gobierno de la ciudad (como la secretaría de transportes) habían participado conjuntamente en el desfalco de los socios, ya que la aprobación para brindar el servicio de transporte en carriles confinados a una empresa requiere ciertas condiciones y aprobaciones institucionales.<sup>92</sup> Al faltar el liderazgo de Juan Sánchez Armas, el cargo de presidente de la empresa y representante de la ruta lo asumen respectivamente el hijo del líder y su secretario.

Al presente, la situación de los socios de la empresa SAJJ (ahora con el nombre de TSA) se encuentra en una situación sin una solución cercana. De acuerdo testimonios, los actuales socios de la empresa se les da una cantidad menor de la parte proporcional que les corresponde como socios y su calidad jurídica en la empresa no ha sido resuelta:

Los otros compañeros están en el limbo. Los han mantenido así, les dicen: “si haces ruido te dejo de pagar”. Pienso que esto es algo que le heredero la vieja administración a la actual. Desde entonces no se ha podido solucionar esta situación. *Salvador Arteaga, Presidente de Autotransporte Metropolitanos del Oriente Periférico S.A DE C.V.*

Fue así como el liderazgo de ruta 11 llegó a su fin. Hasta este punto se ha buscado aproximarse a la historia de ruta 11 como un insumo necesario para comprender posteriormente, el trabajo de los choferes y operadores transportistas. Esta aproximación nos ha llevado a entretrejer las relaciones que han construido su historia a partir del liderazgo que la ha caracterizado. Si bien

---

<sup>92</sup>Para obtener una concesión de operación en el carril confinado se necesita la aprobación por parte de la Secretaría del Transporte y Vialidad de la solicitud con las especificaciones señaladas en la fracción 1 de la cláusula sexta del acta constitutiva de la sociedad mercantil, reconocer a los concesionarios del transporte público colectivo de pasajeros que prestan servicio en las rutas, una aprobación de un Estudio de Balance Oferta Demanda (publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal del 21 de julio de 2008) y contar con un parque vehicular integrado por el número de autobuses articulados suficiente para cubrir la demanda de servicio en el Corredor con las especificaciones técnicas que autorizadas por la secretaria de Transporte y Vialidad. Por último, el aval por parte del Comité Adjudicador de Concesiones para la Prestación el Servicio Público Local de Transporte de Pasajeros o de Carga.

la historia organizacional y la construcción de liderazgo no son los objetivos centrales de este estudio, consideramos necesario tomarlos en cuenta y aproximarnos a ellos para comprender el actual enfrentamiento que tiene la ruta en sus ramales como el actual contexto de trabajo de los choferes y operadores.

El liderazgo de ruta 11 presentó fuertes contradicciones entre el discurso y la práctica sobre todo al final de su gestión. De acuerdo a las entrevistas que se lograron tener con el líder y con los integrantes de la organización, se interpretó al liderazgo de ruta 11 con una importante legitimidad que se construía con base en fuertes relaciones familiares y de amistad, con una estructura organizacional que facilitaba delegar su autoridad en toda la ruta. La acción colectiva que realizaron y la creación de la empresa fueron sus más importantes emergencias que ayudaron a la consolidación del liderazgo. De todo lo anterior, resulta difícil interpretar la motivación subjetiva del líder de dejar fuera a los socios de la empresa. Consideramos que esta reconfiguración simultánea de ser líder concesionario y empresario a la vez, tuvo sus particulares fuentes subjetivas que orientaron sus acciones y decisiones construyendo nuevas relaciones y acuerdos, aun siendo éstos contrarios a los intereses colectivos que él decía defender. Así, el liderazgo de ruta 11 se ha convertido en una figura que ha pasado a ser parte del imaginario del medio transportista,<sup>93</sup> con trabajadores e integrantes de la organización ruta 11 que lo recuerdan hoy día de manera heterogénea.

---

<sup>93</sup> Testimonios comentan que el líder antes de morir se encontraba ya muy enfermo y que decidió retirarse del medio transportista para pasar sus últimos días; se comenta por otro lado que el líder dejó de tener interés en la organización, pues sus responsabilidades se habían incrementado a tal punto que decidió abandonar todos sus cargos, para ello fingió su muerte con ayuda de sus familiares y colaboradores más cercanos donde actualmente se dice, vive en Estados Unidos retirado y alejado de las problemáticas de los transportistas.

### 3.5.6. AMOPSA: la empresa de la disidencia

La empresa AMOPSA nace de un grupo concesionarios de la ruta 11 disidentes al liderazgo de Juan Armas que buscaba, con autorización y apoyo del gobierno de la ciudad, la creación de una empresa que diera servicio de transporte en periférico oriente. Después de la puesta en marcha del sistema de transporte Metrobús línea 2, un nuevo proyecto se concretaba: la creación de un corredor semi-confinado que comunicara la zona norte de la ciudad con la zona oriente a través de Periférico.<sup>94</sup> La ruta 11 sería la encargada de ofrecer el servicio en periférico oriente en la modalidad de corredor concesionado, por lo que implicaba para la misma organización, constituir una nueva empresa que brindara servicio en este nuevo esquema. Sin embargo, un grupo disidente de ruta 11 integrado por los concesionarios afectados por este nuevo esquema de corredor concesionado y algunos integrantes socios de la empresa SAJJ que se vieron traicionados por su liderazgo, conformaron juntos, un proyecto para constituirse como empresa de corredores concesionados dejando fuera al representante de ruta 11. Así lo explica el Presidente del Consejo de Administración de AMOPSA:

Nosotros nacimos de que fuimos traicionados y nos organizamos por la necesidad de no permitir que nos despojaran de nuestro patrimonio, de no haber sido así, ahorita estuviéramos igual o peor que los compañeros de Metrobús. [...] Nuestra verdadera historia fue que hubo una... ¿Cómo se puede decir? Nos obligaron pues a realizar la empresa porque ya había un contubernio entre autoridades y Sánchez Armas. [...] A él le ofrecen hacer la continuación del corredor periférico. Entonces, a nosotros que corremos de Metro Constitución a la Alameda Oriente-Bordo de Xochiaca, lo que el gobierno quería era cerrarnos periférico; como nosotros teníamos concesiones en estos ramales dijimos:

---

<sup>94</sup> Inicialmente se consideraba hacer un sistema BRT que brindara servicio a lo largo de Anillo Periférico para conectar la zona oriente de la ciudad con el norte de la misma. Sin embargo, el proyecto inicial se modificó para que las organizaciones que daban servicio en estos trayectos, se constituyeran como empresas y pudieran obtener entonces una concesión de corredores concesionados. La empresa que se constituyó fue COPESA (Corredor Periférico S.A. de C.V.) creada con la participación de los concesionarios de las Rutas 2 y 98, que eran rutas que circulaban en Anillo Periférico. COPESA brinda tres servicios a lo largo de los aproximadamente 35.4 kilómetros por sentido del Corredor Periférico: Canal de Chalco – Toreo de 4 Caminos, con 71 kilómetros en ambos sentidos; Canal de Chalco – Tacubaya, con 60 kilómetros en ambos sentidos y; Canal de Chalco – Barranca del Muerto, con 46 kilómetros en ambos sentidos. <<http://www.cope-sa.com.mx/index.php>>

¡espérate! ¡Eso no va a hacer! AMOPSA que está constituido actualmente por tres ramales: Canal de San Juan, Bordo de Xochiaca y Central de Abastos, nos reunimos los dirigentes de cada ramal y empezamos a platicar, queriendo incluir sólo a gente de confianza a la empresa en lugar de que fuera una sola persona. Entonces eso hace que de alguna forma nosotros, nos organicemos y empujemos nuestro reconocimiento. Sánchez Armas tenía pedidos 200 camiones Mercedes Benz y los tuvieron que acomodar en la empresa COPESA. Este acuerdo ya estaba entre autoridad, Sánchez Armas y la armadora. Todo esto se supo hasta después. Así formó nuestra disidencia, ¿Por qué? Porque no quisimos caer en el juego de Sánchez Armas. [...] A nosotros nos dijeron: puedes dar el servicio en el corredor pero te haces empresa o te vas, porque si no viene ADO u otros consorcios. ¿Pues qué haces tú? Pues lo hacemos entonces. Nos constituimos y logramos tener nuestra concesión. Desde entonces, los 84 concesionarios que nos conformamos formamos un consejo de administración, hicimos estudios de factibilidad y empezamos toda la cuestión. Cumplimos con todos los requisitos que el gobierno pide y aun así, desde entonces, todas las trabas habidas y por haber. Porque en general toda esta transformación de las empresas ¡es un engaño! La ley te lo marca en una normatividad legal, pero de ahí a la realidad es muy diferente. Entonces desde ahí AMOPSA se conforma, sin embargo, la verdad, a nosotros nos iba a todo dar como hombre-camión que como empresa. *Mateo Romero Rodríguez, Presidente Consejo de Administración AMOPSA (Autotransportes Metropolitanos del Oriente-Periférico, S.A de C.V).*

Una vez conformada la empresa AMOPSA con 83 socios y 74 unidades para explotar el carril semi-confinado en periférico oriente, comienza una fuerte contienda entre los integrantes de ruta 11 (que siguen siendo concesionarios y choferes de los ramales de periférico) con los integrantes de la empresa AMOPSA y sus operadores. El conflicto se traduce como una invasión al corredor concesionado en el que sólo la empresa AMOPSA puede dar servicio de transporte público. Esto ha generado una alta competencia entre el esquema de corredor concesionado de la empresa AMOPSA con el esquema concesionado de microbuses de ruta 11. La competencia ha llegado a tal grado, que el servicio se ha vuelto inseguro para los usuarios debido a la violencia que se presenta entre los choferes y operadores de cada uno de los esquemas.

Cuando te conviertes en empresa, el gobierno debe ofrecer exclusividad, inclusive en el convenio te dice que te van a dar apoyo económico. En primer lugar AMOPSA nunca tuvo apoyo económico, a diferencia de que a casi todas las empresas que les dan bonos de chatarrización, en el caso de AMOPSA no le han dado ni un peso, patios de encierro, nada. El gobierno nos tenía que haber dado un carril semi-confinado ¿Por qué? Porque cumplimos con todo lo dispuesto. [...] Un grupo de compañeros muy leales a Sánchez Armas de la ruta 11 que nos ve como disidencia, nos comienza a invadir. De este grupito detona la invasión, porque ellos se quedaron trabajando ahí y la autoridad no tiene capacidad para sacarlos, o no quieren más bien. Tienen la capacidad, legal, penal, civil o como quieras pero no los quieren sacar. ¡Es una total corrupción! Interés político, todo va de la mano. [...] Desde que estaba todavía Quintero traían negocio cerrado con ruta 11, termina su gestión y le avienta la bola a la nueva administración. SEMOVI empieza a analizar el problema de AMOPSA y hasta el presente, no hay ninguna solución. *Salvador Arteaga, Tesorero de AMOPSA.*

La actual invasión de AMOPSA en corredor periférico oriente<sup>95</sup> tiene (de acuerdo a los testimonios de los integrantes de la empresa) el objetivo principal de desestabilizar y hacer quebrar a la empresa AMOPSA. Este objetivo está articulado por los intereses particulares de los concesionarios y actual liderazgo de ruta 11 en complicidad con las autoridades de la Secretaria de Movilidad de la ciudad. Las consecuencias de esta invasión han provocado cuantiosas pérdidas a la empresa, un servicio transporte inseguro y una alta competencia entre esquemas que impacta el trabajo de los choferes y operadores en ambos esquemas de transporte.

El ahora secretario ficticio de ruta 11 empieza a invitar a todos los demás ramales a que metan sus microbuses y camiones a trabajar al corredor de AMOPSA. [...] Primero empezaron a invadir 18 carros de ruta 11 con placas, luego de esos 18 que invadieron se convirtieron en 35 que sí pertenecen a ruta 11 y traen placas, pero no tienen derecho para trabajar en el corredor porque son de otros ramales. Después de esto se le ocurre que como ya no venía más gente de los ramales, invitar a los mismos barrenderos, a los *achichincles* o cacharpos para que compren un microbús viejo (de diez mil o quince mil pesos) y los metan a trabajar en el ramal. Todos empiezan a juntar su dinero y compran sus chatarras, y ahora hay más unidades pero piratas que carecen de concesión, de tarjetón, e inclusive, hasta de motor porque vienen todos clonados y

---

<sup>95</sup> Puede apreciarse los trayectos de cada uno de los esquemas en competencia en el mapa 3.3 ubicado en un anterior sub-apartado de este capítulo.

armados, microbuses viejos y sin verificar. Sin absolutamente nada, estos choferes que son como veinte piratas que andan trabajando y que no tienen absolutamente nada de legal, más los veinte invasores de los otros ramales y los dieciocho compañeros del ramal, tenemos una invasión de casi sesenta unidades en el corredor. [...] Compramos 40 unidades y nuestra inversión esta apalancada por NAFIN. Aun así, AMOPSA está amenazada a punto de quiebra y ni así el gobierno toma las medidas adecuadas para poder solucionar esto. Por lo tanto, tomaremos otras medidas para solucionar este conflicto. *Salvador Arteaga, Tesorero de AMOPSA.*

Una importante observación sobre el origen de la invasión lo explica claramente el siguiente testimonio de un ex chofer de la ruta 11 y actual operador de la empresa AMOPSA:

Hubo un tiempo en el que el gobierno les dijo a los concesionarios de ruta 11 que si querían seguir trabajando ahí en Periférico, lo primero que tenían que cambiar eran los microbuses a camiones. La mayoría sacó sus unidades a pagar a cinco o seis años. Después el gobierno salió de que tenían que conformarse como empresa, pero como sus unidades ya no sirven para la empresa ya que se requería ahora camiones largos y la mayoría seguía con la droga que tienen de sus camiones, deciden no entrar a la empresa. Entonces por eso se dividió en dos grupos. Al principio estábamos trabajando bien e inclusive estábamos haciendo base juntos [ruta 11 y AMOPSA], pero ellos empezaron a ver que eran más camiones de la empresa y empezaron a pedir apoyo a los demás ramales a que metieran más carros. [...] Su intención de la disidencia es hacer quebrar a la empresa para que todo regrese a ser como lo que era ruta 11. Antes de la empresa sus cuentas de ellos estaban bien elevadas, y ahorita ya cambiaron sus cuentas, ya no perciben el mismo dinero. Es por eso que está el problema con la empresa. *Javier, exchofer de ruta 11 y operador de AMOPSA.*

El origen de la competencia en el transporte tiene, para este caso, su comienzo en la historia de la organización de la ruta 11. Si bien existe una competencia de origen por la propia naturaleza del esquema concesionado basado en la entrega de la cuenta diaria, el control por parte de los concesionarios de los choferes y la concentración de propiedad de unidades, la competencia surge también por razones sociales y políticas entre concesionarios y trabajadores. La invasión al carril semi-confinado de AMOPSA se traduce también como un conflicto de distintos intereses entre particulares que luchan por explotar

destinos de alta demanda de usuarios, donde el gobierno, lejos de ser la figura institucional que garantice los derechos y haga cumplir las obligaciones de los actores, es más bien una figura institucional contradictoria que se maneja discrecionalmente privilegiando a ciertos ciudadanos en detrimento de otros.

Se puede considerar razonable la decisión de los concesionarios que no quisieron participar en la empresa AMOPSA debido a la deuda previa que tenían de sus unidades. La decisión obedece a un sentido común de no generar nuevos compromisos si aún no se terminan de saldar deudas previas que son considerables, por lo que la integración de los concesionarios a la empresa sólo se llevó a cabo por aquellos concesionarios que quisieron arriesgar su capital y con ello su patrimonio. Es por ello que se crean dos grupos que tienen objetivos económicos distintos. Sin embargo, un elemento cualitativo que también configura la división es la influencia política de los liderazgos que están confrontados (el liderazgo de ruta 11 y el liderazgo de la disidencia traicionada). De ambas hay razones que aluden a legitimidades distintas,<sup>96</sup> y en lo concreto, es decir en el trabajo, la competencia se traduce en una constante lucha en el espacio urbano que impacta en la subjetividad de los trabajadores configurando identidades laborales distintas y confrontadas.

Este es el origen de la competencia entre los esquemas a partir de la historia de la organización de la ruta 11. En los siguientes apartados se aborda desde la interpretación de la subjetividad de los trabajadores choferes y operadores, las relaciones que articulan en conjunto el proceso de trabajo ampliado de los transportistas.

---

<sup>96</sup> Ambos grupos se acusan mutuamente de ser disidentes de la ruta originaria. Sin embargo, la característica en común que los confronta de origen es que para ambos casos, la querrela está articulada fundamentalmente por los concesionarios y liderazgos. Esta relación conflictiva también ha creado y reproducido relaciones encontradas entre choferes y operadores de los esquemas en pugna generando un ambiente laboral permeado también por el conflicto.

### 3.6 El cambio de las condiciones laborales y su impacto en la subjetividad del trabajador

En los siguientes apartados se busca profundizar en la interpretación de subjetividad de los trabajadores choferes y operadores de transporte público considerando las configuraciones subjetivas que articulen relaciones de identidad con el trabajo. Este apartado aborda el impacto subjetivo de uno de los ejes que articula el proceso de trabajo ampliado: las condiciones laborales.

Las condiciones laborales son “aquellos aspectos de la vida laboral que no hacen referencia directa a los recursos económicos” (Castillo y Prieto 1990: 29), son elementos relacionales que refieren a condiciones, escenarios y contextos socialmente construidos. Las condiciones de trabajo son también reflejo de las formas institucionales, relaciones sociales de producción, los modos de organización de las empresas u organizaciones, gestión del trabajo y de la producción (Neffa, 2001).<sup>97</sup> Así, como se ha mencionado en el apartado metodológico, interpretamos a las condiciones laborales socioeconómicas de los trabajadores como aquellas condiciones objetivas y subjetivas que configuran y reproducen la situación que vive el trabajador. Es decir, son las condiciones dinámicas<sup>98</sup> y socialmente construidas que humanizan el trabajo poniéndose en juego para los sujetos laborales sus capacidades cognitivas, afectivas y relacionales.

---

<sup>97</sup> Como menciona Neffa (1995) en términos macro, el proceso de trabajo es también resultado del modo de desarrollo, es decir, de las regularidades económicas, de las formas institucionales que constituyen el modo de regulación de la economía, el funcionamiento de la empresa, las tecnologías utilizadas, los procesos productivos, la naturaleza de los productos o servicios generados, la situación financiera, las relaciones de trabajo, etc. Existen diversas mediaciones de orden macro y meso que condicionan el proceso de trabajo de una realidad laboral concreta. Para el caso del presente estudio, éste busca reconstruir principalmente estructuras de orden meso y micro que configuran el proceso de trabajo de los casos que nos ocupan, y principalmente, atender el impacto en la subjetividad de los trabajadores y como ésta se relaciona como mediación que reproduce y transforma estructuras que condicionan el trabajo de los choferes y operadores.

<sup>98</sup> Es decir, no son estáticas ya que las estructuras, relaciones de trabajo y sus significados cambian con distintas temporalidades.

Para cada análisis por categoría, se analiza el caso de estudio de forma comparativa a través de tres perfiles laborales indicados anteriormente<sup>99</sup>:

- a) Chofer de microbús y camión (esquema concesionado).
- b) Operador de unidad articulada (Empresa-Metrobús).
- c) Operador de unidad de carril concesionado (Empresa-corredor).

Para cada perfil, se analiza la subjetividad de los trabajadores de acuerdo a testimonios recabados y se interpretan elementos subjetivos que configuran identidad<sup>100</sup> laboral para cada uno de las categorías que en su conjunto articulan las condiciones laborales. Al final del presente apartado se resumen los elementos subjetivos identitarios que articulan (con otros componentes subjetivos) la identidad laboral de los trabajadores.<sup>101</sup>

### 3.6.1 *Duración y uso del tiempo de trabajo del chofer transportista*

Las condiciones laborales son elementos que alimentan la configuración de identidad, son condiciones que brindan importantes insumos subjetivos que en conjunción con otros significados (por ejemplo la experiencia del propio trabajo, la interacción con distintos mandos, clientes, etc.) configuran la experiencia cotidiana laboral. Llamamos *duración y uso del tiempo de trabajo* no sólo a la duración de la jornada laboral en horas sino también a la experiencia temporal en el trabajo, es decir, a la valoración subjetiva del tiempo en el lugar de trabajo, las acotaciones o traslapes temporales con otros ámbitos distintos al laboral y

---

<sup>99</sup> Para ver características particulares de cada perfil, remitirse al apartado “sujetos de estudio” de este documento.

<sup>100</sup> De acuerdo a las categorías básicas de: 1) Reconocimiento de unidad con límites, 2) Pertenencia, 3) Vinculación y reconocimiento y 4) Permanencia.

<sup>101</sup> Un factor importante que juega en la configuración de la identidad es la edad de los sujetos sociales. La edad entendida no como el número de años sino como una construcción social de lo que significa la niñez, la juventud, adultez o la senectud, es relevante en la configuración subjetiva ya que en cada etapa de la vida la experiencia se alimenta y retroalimenta de innumerables significados contruidos intersubjetivamente. En este estudio, los grupos por edad no aparecen como una variable a ser contrastada desde una propuesta teórica, sin embargo, en los resultados sí existen ciertas diferencias en las configuraciones subjetivas de los trabajadores jóvenes y adultos. Se ha optado por incluir aquellos elementos significativos donde la pertenencia a un grupo de edad sea un elemento subjetivo relevante para comprender el trabajo de los choferes y operadores e interpretar su identidad laboral.

las apreciaciones subjetivas sobre los ritmos y duraciones de las actividades en el trabajo.

La duración de la jornada laboral de los trabajadores del transporte público se le ha caracterizado por tener una duración de más de ocho horas de trabajo al día. De acuerdo a la aproximación de Salazar (2012) cerca de un 60% laboran más de 49 horas.<sup>102</sup> Sin embargo, la cantidad de trabajadores que tienen una jornada laboral de más de 49 horas a la semana puede aumentar según sea el tipo de esquema de transporte que se trate y otras mediaciones concretas como la organización o empresa donde se labore, características particulares del ramal, la relación laboral concreta que el trabajador tenga con el concesionario o dueño de unidad, entre otras.

De acuerdo a testimonios de choferes y otros trabajadores de microbuses y camiones de la ruta, la jornada laboral de los trabajadores puede ser distinta dependiendo el chofer que se trate y el acuerdo que éste tenga con el concesionario/dueño de la unidad. Si bien los acuerdos son particulares, los criterios y las condiciones ya están socialmente construidas de antemano en el medio transportista; en este medio los trabajadores y concesionarios no acuerdan jornadas de trabajo en horas, sino de turnos, es decir, el inicio de un horario y su conclusión de acuerdo al propio horario de servicio que el ramal tiene. Por ejemplo, en el caso del ramal Bordo de Xochiaca-Constitución de 1917, el servicio empieza a las 4:45 a.m. y concluye a las 11: 30 p.m. En este ramal y otros, los horarios de trabajo se traducen en turnos que generalmente son dos: mañana y tarde.<sup>103</sup> Se considera al turno de la mañana como el horario

---

<sup>102</sup> Un 30% de trabajadores laboran de 35 a 48 horas a la semana, un 40% de 49 a 83 horas, un 20% laboran más de 84 horas).

<sup>103</sup> Los turnos pueden ser temprano, tarde y nocturno, esto dependiendo de las características propias del ramal (como número de unidades, demanda del ramal, entre otras) y la relación particular con el concesionario. La existencia de diversos turnos en el servicio de transporte depende de las reglas acordadas en la organización, sin embargo, no es muy común que existan tres turnos o más (la mayoría son dos) ya que el horario del servicio generalmente no es nocturno (como el caso de corredores de avenidas importantes de la ciudad donde sí existe este horario de servicio) y además, la existencia de más de dos turnos de acuerdo a los

de servicio que empieza aproximadamente de las 5:00 a.m. a las 2:00 p.m.<sup>104</sup> y al turno de la tarde es aquel que comienza de las 2:00 p.m. a las 11:00 p.m.

¿En qué momento comienza la jornada laboral de los choferes de microbús? El servicio de transporte comienza cuando los usuarios ingresan a las unidades en su base origen y concluye cuando la última unidad de transporte llega a su destino y/o el último usuario baja de la unidad. Sin embargo, la jornada de trabajo del chofer no inicia ni concluye con el horario del servicio pues son dos temporalidades distintas. Son dos horarios que se traslapan y que no tienen el mismo valor tanto para los líderes de la organizaciones y ramales, concesionarios/dueños de la unidad, usuarios y para los mismos trabajadores. Esta situación es a nuestro juicio, uno de los problemas más importantes que nacen de las propias condiciones laborales: la ausencia de delimitación y reconocimiento social de la jornada laboral.

De manera formal, puede entenderse que la jornada de trabajo comienza cuando el trabajador está en disposición para ejercer su actividad laboral ante el patrón.<sup>105</sup> Por ejemplo, en lugares de trabajo con espacios cerrados, los trabajadores tienen esa disposición cuando éstos se encuentran ya en un lugar de trabajo definido para realizar su actividad con un registro previo de su entrada. Esta disposición del trabajador termina generalmente cuando se

---

transportistas, complica la administración del tiempo de trabajo ya que la mayoría de los choferes trabajan más de ocho horas.

<sup>104</sup> El servicio de transporte concesionado de microbuses comienza cuando una unidad de transporte en su base de origen abre sus puertas a los usuarios y éstos abordan la misma. En este caso el servicio comienza a las 4:45 a.m. que es el momento donde los usuarios abordan la unidad, después de 15 minutos la unidad sale de base en dirección a su destino (5:00 a.m.). Los horarios no son exactos pero sí buscan ser lo más puntuales posibles ya que debido a una programación establecida, se conoce los horarios donde los usuarios comienzan a desplazarse desde ciertos lugares concurridos (importantes avenidas, estaciones del metro, Centros de Transferencia Modal, etc.) a su lugares destino ya sean finales o intermedios (escuelas, estaciones del metro, lugares de trabajo, etc.). Si bien el servicio de transporte comienza a un hora establecida, la jornada del trabajo del chofer ha comenzado desde antes de llegar a la base.

<sup>105</sup> De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo en su Capítulo II, artículo 58, la Jornada laboral se define como “el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”.

cumple la jornada laboral y la hora de salida llega.<sup>106</sup> En el caso que nos ocupa, se pudo observar que existen dos horarios superpuestos que no se concilian: el horario del servicio del transporte y el horario de trabajo (hora de inicio y término de la actividad laboral) de los choferes. La jornada laboral (número de horas que el chofer trabaja) no es reconocida socialmente por los actores laborales del transporte por el mismo traslape que existe con el horario del servicio, esto es así debido por una parte, a la costumbre, la ausencia de regulaciones laborales en la ruta, la informalidad de la relación laboral y códigos culturales del trabajo sobre el significado de ser microbusero u hombre-camión.

La siguiente breve descripción de un caso ejemplifica el traslape de los dos horarios (el del servicio y la duración de la jornada laboral) y muestra un día de trabajo cotidiano en el servicio de transporte concesionado de microbús.

Tomando el caso de un chofer de microbús llamado Javier, este trabajador comienza su día despertando a las 4:00 a.m., mientras su agua se calienta para poder bañarse, él prepara su desayuno y arregla su ropa del día. Mientras su esposa y sus hijos permanecen dormidos, él desayuna y después se baña en un tiempo no mayor a media hora pues debe salir de su casa a las 4:45 para recoger el camión que conduce.<sup>107</sup> Saliendo de su casa, Javier llega al lugar donde la unidad se encuentra guardada. Ésta unidad se encuentra en un predio de un familiar del dueño de la unidad, y afortunadamente según relata, no gasta dinero en transporte para recoger la unidad pues llega caminando al lugar de

---

<sup>106</sup> Este es un caso de un trabajo clásico, ya que los horarios de entrada y salida así como la jornada laboral, se cumplen en lugares de trabajo espacialmente acotados (por ejemplo fábricas, oficinas, restaurantes, salones de clase, etc.). Sin embargo, en lo concreto, aún en estos lugares de trabajo que tienen una delimitación espacial definida, la duración de horarios de trabajo pueden ser tan “flexibles” que la jornada laboral termina cuando se concluyen todos los pendientes del día, cuando se acaba de atender al último cliente, cuando se prepara el lugar de trabajo para el siguiente día, etc. Es decir, la jornada laboral en muchos casos no concluye con la hora en que la producción o el servicio terminan, donde esto a nuestro juicio, provoca en parte la desvalorización del trabajo como es el caso de los trabajadores choferes y operadores de transporte público.

<sup>107</sup> Javier no es dueño del camión, tiene trabajando como chofer tres años y con su último patrón tiene ya cerca de dos años. Javier conoce al dueño de la unidad desde hace tiempo ya que son vecinos de la colonia. Javier ha trabajado como empleado departamental, taxista y comerciante en la vía pública.

encierro.<sup>108</sup> Alrededor de las cinco de la mañana, enciende la unidad y ésta comienza a calentarse, revisa que lleve consigo sus documentos y herramientas de trabajo cotidianas como agua, algunas herramientas mecánicas y trapos para limpiar.<sup>109</sup> Encendiendo las luces, él revisa rápidamente que la unidad esté limpia y que no haya omitido algún detalle importante antes de salir del encierro.

Javier limpia la unidad por la noche cada vez que llega a encerrar la unidad. En otras ocasiones la limpiaba en la madrugada pero ha preferido hacerlo desde entonces por la noche pues comenta que cuando lo hace por la mañana, tiene que llegar un poco más temprano (lo que implica dormir menos) y ya la noche con auxilio de su ayudante, limpian juntos más rápido la unidad y la revisan mecánicamente. Esta unidad es trabajada por dos choferes, en este día a Javier le ha correspondido limpiar la unidad para que al día siguiente, el otro chofer recoja la unidad del encierro con la unidad limpia. Cuando el segundo chofer deje la unidad éste deberá entregarla limpia y con el tanque lleno a Javier. En distintas ocasiones ambos choferes se ayudan mutuamente e inclusive el dueño también los acompaña (ya que los tres viven cerca del lugar de encierro) y los ayuda en la revisión de la unidad. Empezar a circular con una unidad sucia, es una de las grandes faltas que los choferes pueden tener con el dueño, ya que inspectores de la ruta o del Gobierno pueden sancionar la unidad si ésta va en condiciones no higiénicas o fallas mecánicas.

---

<sup>108</sup> Recoger la unidad de transporte a los lugares de encierro puede ser una de las situaciones conflictivas cotidianas en la negociación entre el chofer y el dueño de la unidad (inclusive en el esquema empresarial existen estas problemáticas). Esto es así porque en muchas ocasiones el lugar de residencia del chofer es lejano al lugar de encierro de la unidad, por lo que pasar a recoger la unidad se convierte en problema (sobre todo si hay que estar en la base a una hora temprana) ya que no hay forma de trasladarse al lugar de encierro o bien, el chofer se tienen que quedar a dormir en la unidad para poder salir en la madrugada. Las unidades de microbuses y camiones regularmente se encierran o guardan en la casa particular del dueño, de familiares, amistades o pensiones, sin embargo, también es muy común dejarlas en la vía pública. Cuando las unidades se dejan en la calle, se procura dejarlas enfrente de la casa del dueño, del chofer, o de una amistad, buscando siempre que la calle esté lo más iluminada posible (preferentemente junto a un poste de luz o cámara de seguridad).

<sup>109</sup> Javier acostumbra llevar un celular (barato por aquello de que se lo roben) para estar en contacto con el dueño de la unidad por cualquier percance con la unidad. En sus contactos se encuentra el contacto del dueño, el “caimán” (abogado de la organización de la ruta), teléfono del seguro y familiares cercanos.

A más tardar él sale del lugar de encierro a las cinco y media de la mañana pues debe estar en la base a las seis y por fortuna también, la base se encuentra cerca y regularmente llega en quince minutos a formarse a la misma.<sup>110</sup> A Javier lo acompaña su ayudante Pedro, que en ocasiones lo encuentra en la misma base o bien llega al lugar de encierro donde parten juntos en la unidad. Pedro es conocido del dueño y éste le ha pedido a Javier que le dé trabajo como ayudante. Esto puede interpretarse como una orden del dueño para con su chofer, sin embargo, no es una orden tajante ni unilateral, sino que esta medida también por la decisión del chofer. Javier también conoce a Pedro y aprecia su compañía. Se ha acordado que la paga del ayudante sea mitad el dueño y mitad el chofer.

Cuando Javier llega a la base no pasa asistencia por su nombre, sino que el checador quien ya conoce el camión (y regularmente al chofer también) anota el número de la unidad y registra la hora de salida de la base. Él menciona que su trabajo empieza en el momento en que la unidad abre las puertas y los usuarios suben a la unidad, comenzando la espera para salir de la base (que son de diez a quince minutos de espera según el día de la semana). Después que sale la unidad de la base, Javier y Pedro se dirigen a su base destino donde aproximadamente tardan una hora en llegar (dependiendo del horario y día que se trate);<sup>111</sup> una vez que llegan a su destino se vuelven a formar y esperan su

---

<sup>110</sup> Hay casos donde la base se encuentra lejos del lugar de encierro, por lo que recoger la unidad e ir a la base implica un mayor tiempo (inclusive más de una hora). Por ello es siempre deseable que se busque un lugar de encierro que esté cercano a la base o un punto intermedio para que el chofer pueda recoger la unidad y no tarde mucho tiempo en desplazarse. Sin embargo, todas estas consideraciones las decide el dueño de la unidad y es muy común que ésta se encuentre en el lugar que el dueño decida y mejor le convenga (su casa, una pensión, o un predio de la ruta). El caso que aquí se describe se caracteriza por una relación de fuerte amistad entre choferes y el dueño, y además de tener ciertas condiciones materiales (como poseer un lugar de encierro particular) esto facilita el inicio de la jornada laboral y promueve una mejor relación entre los choferes y dueño, así como dedicar menos tiempo a la actividad del traslado de la unidad.

<sup>111</sup> La duración del trayecto desde la base a su base destino varía de acuerdo al horario y día que se trate. Los horarios de mayor saturación para este ramal en días hábiles son en la mañana, de siete a nueve (horario en que los usuarios se desplazan a sus trabajos y escuelas), en la tarde de doce a tres (horario de salida y entrada de estudiantes), y de siete a nueve en la

turno de salida. En este tiempo de espera de aproximadamente veinte minutos (dependiendo del número de unidades disponibles, horario y día) Javier y Pedro realizan otras actividades que no son la conducción y el cobro del pasaje.<sup>112</sup>

Javier en esta ocasión compra un atole y le pregunta a Pedro si ya desayunó, él responde que no y le invita un atole y una torta de tamal. En las dos bases hay puestos de comercio donde venden comida, pero cuando Javier no desayuna le gusta comer tacos de carnitas que están ya listos desde la siete de la mañana, o bien, compra jugos, sándwiches de jamón, gorditas o quesadillas. Por la tarde cuando Javier sigue trabajando en el camión, procura comer una comida completa (llamada comida corrida) que una señora cerca de la base vende a los choferes y trabajadores de la ruta y otros ramales. Tiene preferencia por esta comida pues le permite probar diariamente guisados diferentes, además le llevan la comida directamente a la unidad en un plato desechable, y aunque sí come regularmente las llamadas “garnachas” de los puestos de comida, Javier menciona que: “si comes lo mismo diario es obvio que te llega a aburrir, los tacos también cansan y mi esposa no siempre tiene tiempo de hacerme algo para llevarme”.

En estos tiempos de espera que se repiten cada vez que la unidad llega a una base destino el chofer generalmente usa este tiempo para descansar, caminar, “estirar las piernas”, platicar con otros choferes de manera más relajada, platicar con su propio ayudante, comer, limpiar el exterior e interior de la unidad, revisar las condiciones mecánicas necesarias para que la unidad no deje de circular, contar los ingresos de la vuelta, preparar su música para el siguiente recorrido, recibir visitas de familiares o parejas. La limpieza de la unidad se realiza varias veces al día, cada vez que la unidad sale de una base se debe procurar que la misma se mantenga limpia. Sin embargo, es común que las unidades no se encuentren limpias cuando los usuarios abordan las unidades,

---

noche (horario donde los usuarios salen de sus trabajos y escuelas y se desplazan a sus hogares).

esto se debe a que en la base no hubo tiempo suficiente para hacer la limpieza de la unidad, o muchas veces se está muy cansado para hacerlo. En otros casos, el chofer sólo limpia la unidad una vez al día. El ayudante (cacharpo) de Javier en cada vuelta limpia la unidad barriéndola y recogiendo basura que han dejado los usuarios. La limpieza más profunda o “más a conciencia” como lo mencionan, lo hacen en el lugar de encierro donde se barre, se trapea y se emplean aromatizantes.<sup>113</sup>

Este uso del tiempo en el trabajo podría interpretarse como “tiempo muerto”, pues en este lapso la unidad al estar estacionada no brinda servicio alguno a los usuarios y el producto (el viaje) no se produce. Puede interpretarse como tal en términos de la producción del servicio, pero este uso del tiempo es muy necesario de acuerdo a los choferes, pues les sirve de descanso en cada fin de recorrido. Existe la idea de que los choferes lo que buscan siempre es dar el mayor número de vueltas posibles en el ramal para tener más ganancias, pues “mientras más se trabaja más se gana” en este trabajo. Esto no es necesariamente cierto y en muchas ocasiones no es posible hacerlo. De acuerdo a testimonios de choferes entrevistados, la posibilidad de dar más vueltas en el ramal no siempre es posible, ya que hay un orden previamente establecido de quiénes son los choferes “formados” que regularmente permanecen en un horario de trabajo fijo. También la posibilidad de quedarse a dar más vueltas puede depender de la decisión del líder de ramal, la aprobación del checador, el dueño de la unidad y la demanda actual de usuarios que en ese momento se presente. Esta anotación es importante porque se ha caracterizado al servicio de microbuses como anárquico, sin embargo, no lo es, ya que existen reglas que ordenan el servicio y la permanencia de choferes trabajando, aunque muchas de esas reglas sean informales (acuerdos y negociaciones personales) y estén basadas en la costumbre. Además de lo anterior, el chofer no siempre quiere quedarse más

---

<sup>113</sup> Javier y Pedro comentan que regularmente se dan 13 vueltas estando trabajado todo el día en días hábiles.

horas trabajando, la fatiga es siempre un factor cotidiano que lo presiona a no trabajar más, o bien, al ir terminando su turno, él hace una valoración de la ganancia del día y puede decidir en varios casos si decide o no quedarse más tiempo trabajando.

Así, Javier y Pedro concluyen su turno de la mañana entre las dos y tres de la tarde, y casi sin darse cuenta y por costumbre, el turno de la tarde comienza y termina aproximadamente alrededor de las diez de la noche. El horario de comida se da en los tiempos de espera en que la unidad permanece formada y el lugar donde se come es en la unidad de transporte o muy cerca de ella en la calle. Es en estos tiempos donde el chofer y su ayudante también aprovechan para ir al baño (en este caso es la casa de una vecina que les cobra tres pesos la entrada a cada uno o bien entran a un baño público de un mercado o comercios establecidos muy cercanos a la base)<sup>114</sup>, procurando siempre no dejar la unidad sola en la calle pues como menciona un trabajador: “no vaya a ser que le salgan *a/las* a las cosas... y sobre todo que aquí en la base todos son bien uñas”.

Así, el turno de la tarde va terminando para Javier y Pedro cuando el último usuario es dejado a su destino.<sup>115</sup> Antes de llegar a lugar de encierro, pasan a una gasolinera cercana para llenar el tanque de la unidad (tardando aproximadamente de quince a media hora si no hay otras unidades en espera)

---

<sup>114</sup> El trabajador y su ayudante procuran ir al baño estando en las bases, sin embargo, la urgencia o la contingencia son muy cotidianas (por ejemplo, en diversas ocasiones no es posible ir al baño debido a que las unidades pueden salir en menor tiempo a lo programado, el tiempo del consumo de los alimentos fue más del esperado, o bien, sin darse cuenta, el tiempo en la base como menciona un chofer “entre estar saludando, que esto y que lo otro, el tiempo pasó muy rápido y ya no hice todo lo que quería hacer”.

<sup>115</sup> El último viaje muchas veces no termina en la base, sino que puede acabar antes. Esto se debe a que hay usuarios que en horarios nocturnos no se dirigen específicamente a las bases destino. Sin embargo, es también muy común que los choferes no quieran llegar a las bases debido a cuestiones personales, la entrega de la cuenta, o bien porque hay poco pasaje a lo largo del ramal. Así, los choferes cuando quieren dejar de circular “pasan el pasaje” a otra unidad de la misma ruta con autorización de su chofer (esta práctica se interpreta como ayuda o cobro de favores), o bien como relatan diversos usuarios, los choferes simplemente avisan a los pasajeros que “dejan de dar servicio” y los dejan “botados a medio camino” sin devolverles el costo de su pasaje.

y por último, llegan al encierro alrededor de las once de la noche. Limpian la unidad, la revisan y atienden fallas mecánicas menores (en muchas ocasiones el dueño de la unidad los espera para revisar que el camión o microbús no tenga algún desperfecto, aprovecha para platicar con el chofer y también cobrar la cuenta diaria)<sup>116</sup>. Para este caso el dueño y el chofer se volverán a ver mañana aproximadamente a la misma hora, además de que existe ya la cita del sábado donde se reunirán todos para “echar talacha la unidad”. Al final Javier se despide de su ayudante, le da su dinero por el trabajo del día (150 pesos) y Javier se va caminando a su casa llegando a alrededor de la media noche.

La relación laboral entre el chofer y ayudante puede tener distintas mediaciones así como desenlaces. Regularmente la relación se basa en la confianza y la sinceridad, ya que de no existir éstas la relación no prospera y se vuelve fugaz. El cacharpo muchas veces es un familiar o amigo de barrio, pero en distintas ocasiones es un recomendado de otro chofer o conocido. El cacharpo siempre genera una relación laboral de dependencia económica respecto al chofer, ya que es éste el que diariamente le retribuye monetariamente; sin embargo, aun cuando el chofer y su ayudante pueden construir una fuerte amistad, su relación laboral puede desaparecer en cualquier momento ya sea por voluntad del chofer o del mismo cacharpo. En el caso de la presente descripción, se pudo constatar que Pedro ayudante de Javier, dejó después de un tiempo ser su ayudante ya que encontró trabajo como ayudante general en un almacén. Para Pedro perder un buen ayudante es algo importante, ya no es tan fácil encontrar un buen cacharpo que sea sincero, que no le robe, y que pueda apoyarlo en distintas situaciones (situación similar del dueño cuando busca un chofer), es por ello que encontrar un buen ayudante es difícil ya que: “la confianza se tiene que ganar y eso siempre lleva tiempo”.

---

<sup>116</sup> Muchas veces el encuentro entre el dueño y chofer es muy fugaz remitiéndose sólo a la entrega de la cuenta. Existen muchos casos donde el chofer poco antes o después de encerrar la unidad debe pasar a dejar la cuenta a la casa del dueño, dejarla con un familiar o con una amistad de confianza, o bien, el mismo dueño va por la cuenta a la base o en una esquina de una calle espera a que su unidad pase y entonces poder cobrarle al chofer.

Por último, cuando Javier llega a su casa, saluda a su esposa, le pregunta por sus hijos (que ya se encuentran dormidos), platican y cenan juntos, y cerca de la una de la madrugada Javier se prepara para dormir en su cama. Siendo ya el día siguiente, este chofer trabajará sólo medio turno por la tarde<sup>117</sup>, así que puede tomarse unas horas más para dormir hasta el momento que haya que despertarse para preparar los niños a la escuela.

La anterior breve descripción de un caso concreto pretende servir como ejemplo que ilustre un día de trabajo de un chofer que tiene ciertas condiciones y relaciones particulares con el dueño, su ayudante y familia, pero que a su vez también refleja ciertas relaciones y características compartidas con otros choferes de la ruta. Cada caso tiene siempre mediaciones distintas que intervienen en la construcción de la realidad laboral del chofer, donde cada caso en su nivel micro lo hace único e irrepetible. Sin embargo, es posible hacer un ejercicio de abstracción para identificar ciertas condiciones estructurales y relaciones compartidas que condicionan y reproducen un específico uso del tiempo de trabajo en el medio transportista y su significado subjetivo de la temporalidad. A continuación se analiza la diferencia entre ser chofer o dueño de la unidad y cómo influye ello en el uso del tiempo del trabajo.<sup>118</sup>

---

<sup>117</sup> Cuando se habla de medio turno los transportistas se refieren a trabajar literalmente medio día, es decir, una jornada que va de 8 a 10 horas (por ejemplo de cinco de la mañana a dos de la tarde). Cuando se trabaja todo un turno significa trabajar “todo un día completo” (de cinco de la mañana a diez de la noche, o más tarde inclusive). De acuerdo a testimonios y observaciones se pudo constatar casos de choferes que trabajan toda la semana, donde la mayoría del tiempo se encuentran en su unidad ya sea durmiendo en ésta en un lugar cercano a las bases, descansando e ingiriendo sus alimentos en la misma. Éstos son casos extremos, sin embargo, parecen ser muy comunes en distintas rutas y es para los actores sociales del medio transportista una práctica muy común.

<sup>118</sup> Es necesario puntualizar que la relación del trabajador con la unidad de transporte, con la organización y características territoriales del ramal también condicionan el uso del tiempo en el trabajo. Por ejemplo, la relación con la organización se traduce en las reglas del control del tiempo (entradas y salidas de las unidades) que el ramal establece en los horarios de trabajo, o bien, la obligatoriedad a la asistencia de asambleas o la asistencia a actividades recreativas que la ruta puede organizar. Por otro lado, la ubicación espacial del ramal también condiciona ya sea facilitando o dificultando el manejo del tiempo ya existen, por ejemplo, bases de difícil acceso para las unidades debido al tráfico de la zona, la aglomeración de usuarios y hasta la ubicación de comercio informal alrededor de la base. Estos elementos serán considerados en un apartado posterior.

Una fundamental mediación que influye en el uso del tiempo del trabajo es la relación social entre el chofer y dueño de la unidad y la diferencia de ser o no dueño de la unidad. Como mencionábamos en un apartado anterior, existen tres perfiles básicos de los choferes: 1) El chofer que es dueño de la concesión y placas así como de la unidad de transporte; 2) El chofer que es dueño de la unidad y que renta placas y; 3) El chofer que no es dueño de nada y que únicamente se emplea como operador de la unidad.<sup>119</sup> Poseer o no la unidad y las placas marcan una notable diferencia entre los choferes en el sentido de que posesión de la propiedad condiciona sus ganancias económicas y el uso del tiempo del trabajo.

El chofer dueño de su unidad, de las placas y de la concesión tiene un manejo distinto del uso del tiempo del trabajo y una valoración también distinta de su actividad laboral respecto a los otros. Como mencionamos en un apartado anterior, la concentración de la propiedad (concesión y unidad) es importante recurso de poder que los concesionarios emplean para controlar el trabajo. Este recurso configura también el uso y el significado de la temporalidad del trabajo. Así, para este chofer que es dueño de la unidad y de la concesión el trabajo como transportista es una actividad con márgenes más amplios de libertad y aunque está condicionado por las reglas de la ruta, puede disponer tanto de su tiempo como la forma de controlar su propio trabajo. Ser dueño significa tener mayor grado de libertad para disponer de su tiempo de trabajo, el tiempo a la familia y el ocio.

Como chofer y dueño yo soy quien pone las reglas, digamos que uno mismo es el que se pone sus propios límites. Me gusta mi trabajo porque yo soy el patrón, el jefe, el trabajador, empleado, todo en uno. [...] No me gusta que me manden. Trabajo todos los días pero cuando me siento mal o cuando no quiero trabajar más mejor digo: hasta aquí por hoy y mejor me voy a mi casa o a descansar. Los que tienen que entregar cuenta es otra cosa, es un cuento de nunca acabar. [...] Es cierto que mientras más trabajas más ganas y es cierto que uno siempre vive al día, pero lo que

---

<sup>119</sup> De 20 choferes de la ruta que se logró entrevistar y conversar, 14 choferes eran sólo conductores y no poseían unidad alguna, 2 choferes mencionaron ser dueños de las placas y de su unidad y 4 mencionaron ser dueños de la unidad y no de las placas.

yo hago es que no dejo que el medio me coma, trato de llevármela más tranquila”. *Chofer de microbús de ruta 11*.

Por otra parte, el chofer que es dueño de la unidad y renta las placas<sup>120</sup> tiene un uso distinto del tiempo de trabajo y el grado de libertad para controlar su actividad laboral no es igual que el anterior. Este trabajador está condicionado tanto por las reglas de la ruta como las reglas de dueño de la concesión y placas<sup>121</sup>. Es un chofer que debe pagar una renta por el préstamo de las placas y por el permiso de circular en un ramal. En este caso, los choferes controlan el tiempo de su trabajo con la ventaja de disponer de la unidad, esto se traduce en que pueden también decidir hasta qué momento de la jornada quieren seguir trabajando. Aunque su decisión no es completamente libre (pues esta mediada por las reglas de la ruta), sí posee un rango de libertad para decidir si continua o no seguir trabajando en un día determinado.

Por último, está el chofer que no es dueño de nada y que únicamente se emplea como operador de la unidad. A nuestro juicio y de acuerdo a los testimonios y observaciones realizadas en este estudio, la gran mayoría de choferes tienen este perfil. Esta tipología de chofer corresponde al caso de Javier de la descripción expuesta líneas más arriba. Este trabajador está condicionado por las reglas de la ruta y por las reglas del concesionario o dueño de la unidad. La relación del chofer con el dueño es un vínculo que necesariamente genera dependencia y subordinación del trabajador. Esta dependencia del trabajador respecto al dueño, se debe a que el chofer atribuye

---

<sup>120</sup> La renta de las placas (como el caso de servicio individual de pasajeros taxi) está prohibido por la Secretaría de Movilidad, sin embargo, es una práctica muy cotidiana y de tiempo atrás. Aunque esta práctica no esté permitida y puede incluso ser sancionada con la revocación de la concesión, en el medio transportista siempre circulan noticias o avisos de concesionarios que rentan las placas buscando interesados.

<sup>121</sup> Los concesionarios que rentan placas siempre buscan tener una buena relación con los dueños de las unidades, buscan dueños que sean responsables en la entrega de la renta y que trabajen bien y que no generen problemas en la ruta (problemas con otros choferes, autoridades de la ruta, que tengan sus papeles en regla, que no ocasionen accidentes). En muchos casos los concesionarios están apartados de la problemática de la ruta ya que tienen otros trabajos o se dedican a diversas actividades (como empresariales o en la política), así que dejan el control a familiares y amistades cercanas para encargarse de la selección de los choferes y atender ciertas responsabilidades en el ramal y la ruta.

su trabajo gracias al consentimiento del dueño que le ha dado la oportunidad de tener empleo y poder inclusive generar un mejor ingreso que no tendría en otros trabajos. Es una subordinación basada en la gratitud de “dar trabajo” que genera un control por parte del dueño en un doble juego y relación entre los significados del carisma y el temor. El carisma se construye desde la gratitud por parte del chofer con el dueño de la unidad al darle trabajo. El chofer se sabe desde un inicio que él carece de los medios para trabajar, es decir, no puede ser chofer sino tiene una unidad para conducir. Al permitírsele trabajar, el chofer se siente agradecido y hasta afortunado por la oportunidad que se le ha dado, por lo que este trabajador intentará retribuir con un buen trabajo al dueño de la unidad. Desde nuestra interpretación, esta relación comienza con un vínculo fuertemente emocional porque el chofer, con una profunda necesidad de trabajo, lo interpreta como una oportunidad de no sólo ganar dinero sino además de construir proyectos a corto y mediano plazo.<sup>122</sup> Lo que busca el chofer es construir y mantener una relación de confianza con el dueño, en razón de que éste no lo despida ya que si la relación con él se desfigura, el chofer “lleva la de perder” ya que puede ser boletinado con otros dueños, en el ramal o en la ruta, e inclusive también en otras rutas.

Yo me llevo bien con el dueño, de hecho hay otro chofer que también le trabaja. Procuero no pelearme con él y nunca fallarle con su cuenta. Yo le digo: aquí está, cuentas claras amistades largas. [...] Nos hemos llevado bien todo este tiempo, inclusive me ha ayudado y prestado dinero. Es buena onda y como más o menos somos de la edad y vivimos cerca, nos llevamos bien. [...] Luego él me pide que le ayude en esto o que le eche la mano en aquello y lo hago. He tenido suerte de encontrarlo, porque muchos dueños son muy espaciales, te quieren traer de su gato nada más. [...] Mi proyecto es comprarme también un camión y darlo a trabajar. *Juan, chofer de camión.*

La relación entre chofer y dueño puede configurarse con fuertes vínculos de amistad y aprecio, es un vínculo que está a prueba desde un inicio, donde el

---

<sup>122</sup> Cuando un dueño acepta a un chofer comienza una etapa de prueba que dura un tiempo determinado de acuerdo a criterios personales del propio dueño. En este periodo el dueño juzga y valora la responsabilidad, desempeño y compromiso que muestra el chofer cuando éste entrega a tiempo la cuenta, no le roba, cuida la unidad, llega a tiempo a la base y a los días en que hay que darle mantenimiento, entre otras.

dueño al final siempre tendrá la última palabra. Así, el chofer no solo ha valorado el tener trabajo, sino el ingreso al medio transportista donde es posible conocer gente, tratar a otros choferes y trabajadores, aprender mecánica, tener dinero y estar en la calle trabajando.<sup>123</sup>

Por otra parte, el temor a perder el trabajo es permanente. El chofer que no tiene una unidad propia vive en una incertidumbre constante que diariamente él enfrenta en su trabajo. Por una parte es la relación de dependencia con el dueño, ya que al construir una relación laboral informal con él, en cualquier momento el dueño puede prescindir del servicio de su trabajador ya que no hay ningún contrato laboral que defina su relación, todos los acuerdos son de palabra y se basan en la confianza y en el mérito. El dueño puede despedir a su trabajador o trabajadores choferes en el momento que él lo decida, ya sea por razones ajenas a su voluntad o por su elección. Por ejemplo, en el actual contexto de modernización del transporte que se caracteriza por la renovación del parque vehicular, los concesionarios al sustituir sus unidades por nuevas, han prescindido de muchos choferes. Así lo explica el testimonio de una persona que conoce muy bien en el medio transportista por muchos años:

La propuesta del gobierno respecto a la creación de corredores de transporte planteó un esquema de no perjudicar ni al concesionario ni al chofer, sin embargo, el concesionario que no está acostumbrado a otro modelo que no sea el del hombre-camión, siempre se ha opuesto al cambio. En las experiencias anteriores, efectivamente lo que encontramos fue que el concesionario al verse perjudicado su esquema de explotación de la ruta, hecha por delante al chofer y éste con justa razón dice: “si cambian de microbús a Metrobús o cambian microbuses por nuevas unidades yo pierdo mi empleo, mi fuente de trabajo”. Hay operadores de ya más de 40 años que simplemente ya no caben en el nuevo esquema de transporte masivo como el BRT, o en los autobuses

---

<sup>123</sup>Podemos afirmar que los transportistas se caracterizan por el gusto de trabajar en lugares abiertos. De acuerdo a testimonios, muchos choferes han dejado trabajos en fábricas o trabajos con espacios cerrados y pequeños (como comercios y oficinas) por actividades donde puedan trabajar al aire libre y en interacción con distintos actores sociales evitando las actividades repetitivas y monótonas. Las experiencias que tienen al trabajar en el espacio urbano juegan un doble sentido contradictorio: por una parte la dinámica urbana genera conflictos en el trabajo (como la pérdida de control y uso del tiempo al interactuar con los usuarios o quedar atrapado en el tráfico) y a su vez genera la ilusión de una aventura espacial donde no se sabe qué nueva experiencia de buena fortuna o contrariedad pueda acontecer.

más largos como los corredores viales. Al momento en que tu sacas un microbús para meter un autobús largo, necesitan reducir su número de concesiones, en lugar de quinientos van a quedar 250 autobuses. ¿Eso que implica? Que los concesionarios tengan que despedir o dar por concluido el trabajo de los chóferes que conducían sus microbuses. Ahora como empresas, ya no pueden seguir con el esquema de hombre-camiión sino que tienen que contratar nuevos operadores. Una contratación que sí los define ya como asalariados. Sin embargo, esta modernización del transporte genera necesariamente que los dueños prescindan de sus trabajadores ya sea por su edad, su perfil y porque simplemente no pueden entrar todos”. *Mateo Noé Figueroa, Director Técnico y de Fomento al Transporte, Dirección General de Transporte, SEMOVI.*

La propia modernización del transporte ha significado para los choferes la posible extinción de su trabajo. Es un miedo permanente de tiempo atrás donde el trabajador se encuentra en constante incertidumbre. Por una parte, la incertidumbre de tener su ganancia y cumplir con su cuenta diaria, y por otro lado, la inseguridad de que el dueño en cualquier momento dé por terminada su relación laboral.

Ser chofer es una actividad muy incierta... en la actualidad el trabajo del microbusero es un trabajo en extinción. Durante mucho tiempo fue muy bueno, pero ahora ya no me deja como antes. Los dueños de las unidades se quejan del alza de precios, de los insumos y además tienen una deuda fuerte con las unidades que han adquirido. Y por si fuera poco, ahora les piden que se conviertan en empresa y que compren nuevas unidades. Yo trabajé como chofer muchos años y sé que esto no va a durar mucho y cuando digan hasta aquí...pues hasta aquí. Aún es buen negocio pero como microbusero cada vez me rinde menos. *Alejandro, chofer de microbús.*

Así, la incertidumbre tiene dos fuentes: una estructural que se refiere a la modernización del parque vehicular y la transición al esquema empresarial que impactan en el mercado de trabajo de los transportistas; y otra de orden más micro-social, donde se busca conservar una relación favorable con el dueño de la unidad para que éste le siga permitiendo laborar al trabajador como conductor.

Hasta este punto se ha buscado explicar el uso del tiempo del trabajo de los choferes transportistas, esto ha llevado a puntualizar que el uso del mismo depende del perfil de trabajador ya sea si se es dueño de la concesión y placas así como de la unidad de transporte, dueño de la unidad y rentista de las placas, o si no se es dueño de nada y sólo se emplea como chofer de la unidad. A continuación se concluye este apartado con consideraciones sobre el significado de la temporalidad en el trabajo de los choferes.

### 3.6.1.1 *El engañoso imaginario de la libertad y autonomía en el trabajo del transportista*

Nos referimos a un imaginario de libertad como aquel significado construido de manera intersubjetiva donde el trabajador con un anclaje concreto en un lugar de trabajo, significa su experiencia cotidiana de espacio y tiempo. La experiencia del tiempo y el espacio se dan de manera conjunta, sin embargo, aquí se puntualizan con fines analíticos para explorar la construcción del significado por el trabajador. La libertad la interpretamos a partir del uso del tiempo del trabajo (temporalidad) como una supuesta autonomía que tiene trabajador de poder controlar distintas actividades en el lugar de trabajo. Sin embargo, este significado de libertad no deja de ser contradictorio al contrastarse con las prácticas concretas de su actividad. Antes de puntualizar el significado de la temporalidad de acuerdo a perfiles (chofer y operador), como se mencionaba en un apartado anterior, existe a nuestro juicio un código cultural complejo que proviene del medio transportista que se relaciona con el orgullo de ser transportista. Es un orgullo de clase y trabajador chafirete donde la festividad y la necesidad permean la actividad laboral. Libertad y orgullo van de la mano y se consolidan cuando se conquistan desafíos y se superan dificultades profundas (como salir de la pobreza, construir y dejar un patrimonio).<sup>124</sup>

---

<sup>124</sup> Por ello los líderes que nacen del medio transportista pueden volverse admirables, pues de trabajar como chafirete en el medio y lograr convertirse en dueño de flotillas enteras, empresario y hasta líder político es la aspiración de muchos.

Esta unidad así como la vez de jodida, pues es mi medio de trabajo y mi patrimonio. Aquí hago de todo. La limpio por adentro, por afuera y como voy pudiendo, que le voy poniendo una luz acá o le cambio el color por acá. Después de un rato tengo que cambiarle cosas, porque aburre. Es como todo. Si siempre estás en una misma cosa, haciendo siempre lo mismo, pues es lógico que te va aburrir y hasta fastidiar. [...] Me gusta poner mi música. Me gustan los sonideros y de banda. Si el pasaje se enoja que si porque ponemos esta música o que vamos con un escándalo yo pongo mi musiquita así y tranquilo, me voy sin molestar a nadie. Cuando se enojan, no digo nada, le bajo y ya. [...] Hay unos que van desesperados como locos. Sí ganan más pasaje pero... ¿qué? Dónde lo están pagando, pues en su salud y en sus nervios. Todo lo que hagas en este trabajo la vida te lo cobra. *José Luis, conductor de microbús de la Ruta 11.*

Desde los ocho años yo recuerdo que trabajaba con mi papá de chalán, de ayudante mecánico, empujaba las combis, mi papá me decía quítale el *clotch* y las empujaba para formarlas. Mi papa junto con mi hermano compraron un microbús y yo era el que lo lavaba y ahí me daba un veinte. Después seguí estudiando la prepa y trabando, pero el estudio nunca se me dio. Así me soltaban el microbús unos días y empecé aprender. [...] Estando en la ruta yo lo tenía todo, tenía dinero, mujeres, relajo, fiesta, carreritas, música, todo lo tenía... yo era muy feliz. De ahí me hice de un taxi, y luego compré un camión. Del trabajo salía para todo, me casé, puse mi casa. Tenía las amiguitas que yo quisiera, el radio que yo quisiera con la música que yo quisiera, pero obviamente sí era una friega. Realmente fue una etapa de mi vida en que me iba muy bien. Había una buena relación con el concesionario, si había mucho orden, digamos que en la forma de trabajar del microbusero siempre hay desorden, pero en ese desorden había orden. Tratábamos de mantener las unidades en buen estado, nos poníamos de acuerdo entre nosotros para que el compañero fuera allá y ahora le tocaba trabajar acá... había orden y reconocimiento entre nosotros. Uno cuidaba su chamba, uno cuidaba su unidad, yo creo que el éxito de la ruta era por qué era una ruta corta, había mucho pasaje, dábamos un buen servicio y eso se nos regresaba en satisfacción y en dinero. Pero desgraciadamente llegó el Microbús y me quitó todo lo que había sido mi chamba. Yo de solamente publicidad ganaba el mes 5 500 más lo que yo ganaba como operador y de la renta de mi camión, eran cinco veces más. *Pedro, exconductor de microbús y ex -operador de unidad articulada BRT.*

- Como hombre-camión uno iba manejando ahí con su cigarro y ahora los veo y digo: pues que mal me veía yo ahí y luego con playeritas de tirantes.... Más que nada la presentación que da uno. Como bien dice el compañero, uno iba hasta con nuestra chela en mano.

- Si yo también era como tú. Yo también llegué a ver a choferes que iban con la caguama, la droga y así andaban manejando. Es que así es el hombre-camión, cotorreo y trabajo a la vez. [...] Los horarios de comida así son, si quieres ganarte una lanita extra pues no comes. Eso depende de cada quien.

- Es que uno ya está acostumbrado a cuando éramos choferes, en lo que está uno formado va a cualquier puesto y pide un taco o una torta y ¡vámonos otras vez! Es porque uno ya está acostumbrado a trabajar así. La costumbre nos ha enseñado a no tener digamos... pues nuestra propia hora de comida y pues casi nadie la agarra. Bueno yo en lo personal pierdo mi ritmo de trabajo.

- Sí, igual en mi caso, como que ya nos da hueva seguir si dejas de hacer lo estás haciendo y como dice él dice, perdemos nuestro ritmo de trabajo. *Testimonios de: Javier Ferrusca y Rogelio Catrán, operadores de la empresa AMOPSA y exchoferes de microbús de la ruta 11.*

De acuerdo a la apreciación del chofer, el tiempo de trabajo lo ejerce de manera autónoma, con ciertas condiciones que lo restringen pero que aun así, él siente que puede controlar las distintas temporalidades (como el tiempo dedicado la conducción, los momentos de descanso, el tiempo de limpieza de la unidad, la hora de comida, el tiempo para dar mantenimiento mecánico al camión, el momento erótico, el culto, el tiempo familiar y el ocio) en el lugar del trabajo, e inclusive cuando se presentan más de una a la vez.<sup>125</sup> El trabajador busca no perder el ritmo del trabajo y a la vez intenta que su jornada laboral transcurra más rápido cuando bromea con sus compañeros, cuando recibe a su pareja en la unidad, cuando platica y entabla amistad con otros actores urbanos (vendedores ambulantes o conocidos del barrio), cuando trabaja y transporta a su familia en la unidad<sup>126</sup>, cuando descansa u ofrece una oración en un momento que él considera íntimo. Este control de las actividades que el

---

<sup>125</sup> Cada temporalidad tiene para la subjetividad un ritmo y una duración distintas, si bien las actividades son diferentes, también es diferente la apreciación y experiencia del tiempo social en el trabajo. Por ejemplo, el tiempo en la conducción de la unidad puede transcurrir más lento que el tiempo dedicado al mantenimiento mecánico de la unidad, el tiempo para comer o aquel que se dedica a la pareja en la unidad de transporte.

<sup>126</sup> En este estudio pudo observarse choferes que a lo largo de su jornada de trabajo interactúan frecuentemente con su familia. A lo largo de los recorridos los choferes pueden ver a sus familiares varias veces en un día, por ejemplo, cuando la araja le lleva comida al trabajador, cuando el chofer lleva o recoge a su hijos de la escuela o cuando toda su familia lo espera en un calle para acompañarle en la unidad hasta el final de su jornada. Estas prácticas suelen ser más comunes cuando el chofer trabaja en un ramal cerca de su hogar o de los lugares donde la familia regularmente asisten como escuelas y lugares de trabajo.

interpretará como autonomía y libertad de control en el uso del tiempo de trabajo, en realidad juega un papel contrario, pues lejos de que los ámbitos extra-laborales le otorguen más libertad, lo condicionan aún más.

Retomando el uso del tiempo de acuerdo perfiles, el chofer que es dueño de unidad tiene un margen mayor de libertad del manejo del tiempo de trabajo que el chofer que sólo se dedica a conducir para el dueño. Ambos tipos de trabajadores están presionados por las estructuras y reglas que la ruta establece, y las condiciones urbanas donde el ramal se encuentra implantado, sin embargo, el grado de libertad para el que es dueño de la unidad es más amplio que el segundo. Cuando se es dueño, las presiones son menores. La actividad si bien se caracteriza por ser un trabajo donde “más se gana mientras más se trabaja”, la presión subjetiva del chofer dueño por la búsqueda de la ganancia es menor, ya que el ingreso diario el trabajador lo significa como suyo; por otro lado, el trabajador que no es dueño su ingreso lo empieza a significar como suyo cuando ha cumplido primero con el ingreso que le corresponde al dueño por darle trabajo al prestarle su unidad. Esta presión subjetiva diferenciada entre el trabajador que es dueño y de aquel que no lo es, impacta en la configuración de la experiencia del tiempo de trabajo y el control del mismo, por ejemplo, en la forma de conducción, la interacción con los usuarios, la decisión personal de trabajar otro turno y el uso de los tiempos dedicados al descanso.

De acuerdo a observaciones realizadas, los trabajadores que no eran dueños de la unidad mostraban una forma de conducir “más agresiva” que los que son dueños, es decir, una forma de conducción orientada a “ganar la mayor cantidad posible de pasaje” traduciéndose esto en agresión en la conducción frente a otras unidades del ramal y rutas. Esto se observa en la continua ofensiva de los conductores frente a otras modalidades de transporte, donde generalmente buscan subir a todos los usuarios posibles a su unidad (incluso rebasando la capacidad máxima que puede transportar) no importando si los

usuarios suben en paradas permitidas (esquinas y para-buses) o prohibidas (mitad de una calle o avenida, disensos en doble fila o pasando una calle). La presión por la el cumplimiento de la cuenta y la ganancia son en este caso, presiones subjetivas que van configurando el trabajo y el uso del tiempo del mismo. Así, para estos trabajadores que no son dueños el tiempo de trabajo transcurre más rápidamente pues desde el inicio de su jornada, el trabajador tiene en mente primero, obtener la cuenta del dueño de la unidad, segundo el combustible de la unidad y tercero, su ganancia propia. Para poder llegar al ingreso que pueda considerar como suyo, debe primero cumplir con la ganancia del dueño y mantener el tanque lleno arreglando composturas mecánicas que la unidad vaya presentado sobre la marcha,<sup>127</sup> sólo entonces el chofer podrá ganar para él su ingreso diario. Este trabajador que no es dueño por tanto, tiende a trabajar más tiempo, a doblar turnos, descansar menos y se exige a sí mismo trabajar más sacrificando su momentos de descanso, de comida y sueño. Es por ello que este trabajador valora mucho los detalles, lo pequeño, los momentos fugaces, los cambios particulares<sup>128</sup>, el corto tiempo que tiene para estar con su familia, sus amigos o su pareja, y si puede disponer de más de uno desde el uso de su tiempo en el trabajo, lo hará.

Por todo lo anterior, el imaginario de la libertad y autonomía en el tiempo de trabajo consideramos es contradictorio. Por una parte, los trabajadores afirman disponer libremente del tiempo de su trabajo pues concretan muchas

---

<sup>127</sup> La relación con el dueño es distinta según sea el caso, por ejemplo, hay dueños que al tener una relación más cercana con su chofer (si son miembros de familia o amistades cercanas), el gasto del combustible corre por parte del dueño o cada uno por su parte pone la mitad del tanque; también cuando se trata de averías mecánicas, el dueño se puede hacerse cargos de la reparación o bien, cobrar a su chofer los gastos. En este estudio, se pudo constatar que la gran mayoría de los choferes entrevistados decían tener una buena relación con el dueño, pues eran amistades del barrio ya de tiempo atrás o familia cercana. Los choferes tienden a buscar siempre a dueños que no busquen “cargar” toda la responsabilidad al chofer, sino dueños donde se pueda construir una relación de mutuo beneficio.

<sup>128</sup> Los pequeños cambios que le están permitidos como poner su propia música, modificar la unidad de transporte, saludar a sus amigos en cualquier momento, bromear con ellos en el trabajo, permitirse tomar libertades que le ayudan a salvar los momentos de tensión y aburrimiento, aun cuando estás prácticas influyan en la calidad del servicio y vayan en detrimento de la comodidad y seguridad de los usuarios.

actividades a la vez<sup>129</sup> y a la vez tienen cierta autonomía de poder controlar su trabajo en relación con los tiempos de la familia, el ocio, el culto, lo erótico y el tiempo libre. Sin embargo, la diferencia está dada según si se es dueño o no. El primero tiene un mayor grado de libertad y autonomía que el segundo, sin embargo, ambos están fuertemente controlados por las estructuras de la propia ruta, la condición de unidad de transporte y la dinámica urbana<sup>130</sup>. El problema está en que existe una confusión entre las prácticas del trabajo de aquellas que no deben serlo. Es decir, existe en el tiempo de trabajo un traslape de distintos ámbitos ajenos al laboral que cuando se imbrican, construyen temporalidades diversas con ritmos de trabajo también distintos. El ritmo de trabajo en este caso está constantemente interrumpido, donde la temporalidad no es una, sino muchas a la vez, es decir, se trabaja conduciendo y a la vez se busca descansar al momento en que se bromea con los amigos, cuando se busca cortejar a alguien, o cuando de manera conjunta se atiende a la familia. Esto último ayuda a construir en la subjetividad del trabajador el significado de libertad y autonomía, pues su trabajo le permite hacer varias cosas a la vez y preferir (si así lo considera) abandonar el ámbito del trabajo por otro. Sin embargo, en la construcción de la libertad y autonomía influye si se es dueño o no de una unidad, la relación particular con el dueño, las reglas de la ruta<sup>131</sup> y la dinámica urbana.<sup>132</sup> Por lo tanto, este trabajador está fuertemente condicionado

---

<sup>129</sup> Desde descansar y dormir en la propia unidad hasta ambientar la misma para el momento erótico y festivo.

<sup>130</sup> El caso del trabajador que no tiene una unidad propia, éste es controlado además por el propio dueño que también dispone de tiempo personal de su chofer. Por ejemplo, se pudo constatar a dueños que disponían del tiempo de los choferes los fines de semana para darle mantenimiento a la unidad, e inclusive para realizar actividades distintas a las relacionadas con el servicio de transporte como favores personales siendo chofer particular, albañil, ayudante en otras actividades o como comúnmente se conoce como “mandadero”.

<sup>131</sup> Las reglas de la ruta varían de acuerdo al ramal y a la organización, sin embargo, todas comparten elementos comunes pues obedecen a la regulación institucional del transporte en la ciudad. Sin embargo, existen rutas donde la regulación al interno es más desfigurada, ya que si bien existen reglas sobre cómo trabajar, las reglas no se cumplen debido a la alta competencia entre las unidades del ramal provocando prácticas de trabajo violentas y un servicio inseguro.

<sup>132</sup> Toda competencia en este esquema se da en delimitaciones espaciales concretas, objetivaciones que el actor urbano distingue y respeta (y sabe cuándo las infringe) como pasos peatonales, semáforos, distintas señalizaciones, banquetas, alumbrado público, para-buses, etc. Estas estructuras y objetos urbanos condicionan la actividad del conducir para toda unidad de transporte público o particular. El tráfico por ejemplo, no es una construcción subjetiva

en distintos niveles estructurales (desde el espacio urbano, la organización y la relación micro-social con el dueño) y resulta contradictorio cuando el trabajo llega a significarse como libre en cuanto al uso del tiempo del trabajo.

De lo anterior nace una pregunta: ¿Por qué se ha significado así este trabajo? Por una parte, es necesario considerar que los actores laborales al interpretar su realidad laboral, movilizan códigos culturales que tienen a la mano para resignificarlos y dar respuesta sus situaciones concretas, en este caso laborales. Sin embargo, las situaciones cotidianas en el trabajo así como sus interpretaciones por parte de los actores laborales pueden ser conflictivas, poco coherentes, contradictorias y hasta sin una resolución profunda, ya que el conocimiento a la mano del cual se dispone<sup>133</sup> ayuda a interpretar las situaciones concretas, a significarlas y a poder reproducir estructuras o incidir en ellas. En este caso, el significado sobre el uso del tiempo de trabajo como autónomo y libre proviene de códigos de la cultura amplia y del mundo laboral. En esta compleja relación, identificamos el orgullo del transportista como un código resignificado desde el trabajador. Este código creado principalmente por los transportistas empresarios y líderes<sup>134</sup> ha sido apropiado por los trabajadores choferes del transporte concesionado. Nuestra interpretación es que éstos trabajadores al apropiarse del código (o ser resultado de una imposición cultural de parte de sus liderazgos) lo han resignificado para sí, generando una contradicción entre el significado de orgullo transportista y su

---

meramente, es una dinámica concreta que es producto y consecuencia de la movilidad de los actores urbanos que influye en la saturación de los espacios y en la subjetividad de los sujetos.

<sup>133</sup> Pensando desde Alfred Shutz (2003) como aquel conocimiento rutinario producto de procesos subjetivos y de la influencia social que se traducen en pautas de actos, modelos de explicación y recetas, métodos, estructuras de significaciones heredables producto de experiencias subjetivas de los sujetos.

<sup>134</sup> Este orgullo del transportista como puede apreciarse en el aparatado donde se expone la fuente de la legitimidad y representatividad del liderazgo, sirve como ejemplo para explicar de dónde provienen este significado cercano a la jactancia. Interpretamos este código cultural a partir de esa fuente cultural que los líderes políticos y empresarios han creado para identificarse y defender sus intereses. De hecho, los líderes llaman al medio transportista como “gremio” sin embargo, no lo es en realidad, ya que no existe una corporación o unión que, de acuerdo a ciertos estatutos, reúna a trabajadores transportistas con un fin específico. Cuando los líderes hablan de “gremio transportista” es sólo una alusión imaginaria en su discurso, ya que los transportistas se encuentran fragmentados en organizaciones (rutas) muchas de ellas confrontadas entre sí.

realidad laboral. Sin embargo, aun cuando el significado se contraste con la realidad, éste se alimenta de otros códigos complejos de la cultura amplia, como chafirete y trabajador pobre de barrio que considera que “debe luchar para salir adelante<sup>135</sup>”, que debe resistir y “aguantar” (en este caso los horarios de trabajo del transportista) para poder considerarse un chofer; sumado a lo anterior está el gusto por la aventura espacial y la vivencia en la calle, gusto por la mecánica, posiblemente un orgullo de clase.

Por otra parte, este imaginario de libertad y autonomía del uso del tiempo del tiempo (junto al orgullo del transportista), está la experiencia previa de la trayectoria laboral que cada trabajador tiene. Cada experiencia laboral anterior puede jugar en la configuración subjetiva para significar el trabajo del presente.<sup>136</sup> De acuerdo a testimonios, la mayoría de los choferes han tenido trabajos relacionados con la conducción (como taxistas, choferes de otras unidades de transporte o ayudantes de choferes) y se caracterizan también por haber tenido trabajos informales (como comerciantes, empleados y vendedores ambulantes). Esta experiencia laboral previa también impacta en el uso del tiempo del trabajo y el significado de su temporalidad. Consideramos que los trabajos previos donde el uso del tiempo se compagina con otros ámbitos (como el familiar, el ocio, lo erótico o el culto) influyen importantemente en el significado de la actual actividad laboral del transportista. Estos trabajos anteriores se pueden caracterizar como informales y precarios ya que por una parte se tienen ingresos irregulares, ausencia de contrato laboral, falta de protección social, amplias jornadas de trabajo, incertidumbre laboral, entre otras. Estos trabajos también se distinguen por un manejo de un uso del tiempo

---

<sup>135</sup> Literalmente luchar en el trabajo frente a los demás para conseguir su sustento diario.

<sup>136</sup> Un análisis de la trayectoria laboral permite observar continuidades y rupturas del itinerario vital de las personas en el mundo del trabajo, aunque nuestro estudio no está orientado desde una visión longitudinal donde se analice la vida laboral de los choferes analizando su historias personales, reconocemos como menciona Herrera (2005), que un proyecto biográfico laboral implicaría un análisis más complejo entre una dimensión temporal y un eje de relación actor-sociedad (estructura social histórica y una percepción e interpretación de estructuras que van constriñendo planes y acciones). En nuestro estudio si bien no se analizan trayectorias laborales, reconocemos que para cada trayectoria hay una historia personal ubicada en mercados de trabajo específicos donde diversas instituciones sociales también intervienen.

de trabajo con distintas temporalidades, es decir, que en la jornada de trabajo aparte de realizarse distintas actividades ajenas a lo laboral (como el cuidado de los hijos o atención sentimental a la pareja) existen a la par del ritmo de trabajo, otras temporalidades de otros ámbitos que influyen en el tiempo social del trabajo.<sup>137</sup> Así, la trayectoria laboral de los trabajadores choferes se caracterizaría por tener experiencias laborales previas donde el uso del tiempo de trabajo se compagina con el tiempo dedicado a otros ámbitos. Además, la ausencia de experiencia en trabajos formales, el disgusto por laborar en espacios de trabajo cerrados y la herencia del oficio son también elementos subjetivos que alimentan el imaginario de autonomía y libertad como chofer. Los siguientes testimonios ayudan a ejemplificar lo anterior:

Tengo treinta y siete años y llevo trabajando veinte años de microbusero, soy como se dice un “ruletero”. Desde años me levanto a las cuatro de la madrugada y sólo trabajo hasta las dos, que es cuando le dejo el micro a mi hermano que es suyo. En toda la familia tienen microbuses. Yo empecé como varios, primero fui chalán, cobrador y a los diez y seis ya andaba conduciendo un micro. La mayor parte del tiempo me la paso arriba del micro ya sea conduciéndola o limpiándola porque si no, se enoja mi hermano y para evitarme problemas mejor me la llevo tranquila. [...] Después de que termino con el micro, todo el día descanso porque termino bien adolorido de estar sentado y además siento que se me han jodido los riñones. Hay muchos que se avientan todo el día trabajando. En mi caso yo como en mi casa, pero desayuno en la calle, si estás trabajando todo el día no te queda de otra que comer en el micro.[...] Yo estuve hace tiempo trabajando en una maquila, y no me gustaba, era bien tedioso, dure como un mes y dije: ya no vuelvo a tener un trabajo así. *Pablo, chofer de microbús.*

---

<sup>137</sup> Por ejemplo, los trabajadores comerciantes en vía pública es muy común que a la par de estar trabajando también realicen diversas actividades distintas al comercio. Por ejemplo, al estar vendiendo también cuidan y educan a sus hijos, descansan, comen, bromean y se divierten con distintos actores urbanos, cuidan su espacio de trabajo para no ser robados, entre otras actividades. Esto también incide en la dinámica urbana cuando se apropian de espacios de recreación o de uso público (como parques, esquinas, parabuses, puentes, etc.). Además de ello, muchos asisten a actividades políticas como manifestaciones o asambleas, o sirven de apoyo para un candidato político. Todas las actividades que ellos realizan desde su lugar y tiempo de trabajo, es probable que todas estas actividades extra-laborales contribuyan al significado del trabajo de comerciante de vía pública. Como menciona Olivo (2010), el trabajo del comerciante es una actividad con un proceso de ensayo y error, es decir, de aprendizaje constante pues el ambiente del comercio se caracteriza por constantes huidas y negociaciones con las jerarquías de poder de las organizaciones y del gobierno de la ciudad.

Tengo veinticuatro años de estar en este negocio, prácticamente toda mi vida me la he pasado trabajando en esto. Yo empecé con mi padre, él compró una combi, luego me la prestaba y desde ahí empecé a trabajar. Después él hizo el cambio a micro y lo sacamos de agencia. [...] He trabajado como ayudante general, como ambulante, en un taller mecánico, pero lo mío es conducir...la mecánica. Desde chavo quise manejar carros y camiones [...] Aun así con todo, sí disfruto mi trabajo, siento que nadie me manda, sino que tú te mandas solo. *Carlos, chofer de microbús de ruta 11.*

### *3.6.1.2 Consideraciones finales sobre el uso del tiempo del trabajo del chofer transportista y elementos de identidad*

A lo largo de este apartado se ha buscado atender en el caso de los choferes de microbús, la descripción sobre la duración y las formas de uso del tiempo de trabajo e interpretar el significado del tiempo de trabajo de los trabajadores transportistas. En este último apartado se puntualizan elementos problemáticos de la jornada laboral y del uso del tiempo en razón de construir sugerencias y recomendaciones cuyo propósito busquen mejorar las condiciones laborales de los choferes. Al final se puntualizan elementos subjetivos que configuran la identidad laboral.

La duración del tiempo de trabajo de los choferes del transporte concesionado de microbuses y camiones se caracteriza por tener largas jornadas de trabajo que superan ampliamente las ocho horas de trabajo al día. Esta condición producto de estructuras y mediaciones concretas producen en los trabajadores una experiencia de la temporalidad particular para este tipo de servicio. Las jornadas laborales son diferenciadas de acuerdo a si el trabajador es o no dueño de la unidad, si no lo es, la duración de la jornada laboral es extenuante.

En este servicio de transporte la jornada laboral aparece desdibujada con una gran ausencia de reconocimiento social por parte de los actores laborales. Esto se debe a que existe una confusión (o una intencionada voluntad generalizada) que impide reconocer la condición laboral básica que debe tener todo chofer como la jornada máxima de trabajo de ocho horas. Aquí, se privilegia el tiempo

de la prestación del servicio sobre el tiempo de trabajo y a su vez, se condiciona el segundo al primero. Es por ello que el turno de servicio y jornada laboral se equiparan como si fuese lo mismo, donde los trabajadores como sus patrones no los distinguen ni reconocen como dos temporalidades distintas, sino que se privilegia siempre al servicio y no el tiempo del trabajador. El horario de servicio es el que condiciona el tiempo de trabajo del chofer, es por ello que en las negociaciones entre dueño y chofer no se habla de horas, sino de jornadas (día y noche). Es un entendido social del medio transportista muy arraigado en la costumbre, impuesto por los concesionarios y dueños de las unidades de transporte y reproducido por la informalidad de este trabajo.<sup>138</sup> Estos entendidos generalizados consideramos se han construido en el medio transportista formando fuertes códigos culturales de trabajo con base en una costumbre del trabajo desde hace décadas. La idea popular del chofer y trabajador pobre, de barrio, que gusta por la mecánica y que considera a cada día de trabajo como un viaje donde conviven la festividad y necesidad de maneja conjunta, son elementos que permean hoy día los significados que los choferes del esquema concesionado de microbuses y camiones. En cada caso se construyen de manera distinta realidades laborales alimentadas de estos amplios códigos culturales del trabajo. El “ser microbusero es ser mala leche”, “mientras más te fletas más le sacas” o “chofer significa vivir al día” (entre otros) son códigos que ayudan a interpretar la realidad que viven los trabajadores y su vez los resignifican para dar respuesta a situaciones y problemáticas concretas. Las interpretamos como visiones del mundo que conllevan discursos, formas de vida y prácticas significativas que median en la producción del servicio, en la negociación laboral y reproducción de la realidad social.

---

<sup>138</sup> Es una costumbre ya generalizada del medio que se pudo apreciar en otros choferes de ramales y rutas distintas. Existe un entendido generalizado de que para ser transportista es necesario trabajar mucho y literalmente “luchar” por el sustento diario, es decir, enfrentarse en la calle contra otros transportistas y con los actores urbanos de la ciudad. Así, para conseguir el ingreso que el trabajador considere como suyo conlleva no solo esfuerzo sino también tiempo para conseguirlo. Por eso la idea de trabajar una jornada de ocho horas es irrealizable, ya que no alcanza el tiempo en todo un día para conseguir el ingreso para el dueño y el ingreso propio.

En este estudio se pudo apreciar relevantes diferencias entre aquellos transportistas que son dueños respecto a los que no lo son en cuanto al manejo del tiempo de trabajo; esto también se relaciona con un significado diferenciado de la temporalidad del trabajo. Los concesionarios y dueños no significan de la misma forma el tiempo en el trabajo que a sus choferes, por el contrario, imponen su control sobre éstos y reproducen la idea generalizada de que chofer significa ser un trabajador desordenado, que es libre de manejar su tiempo en el trabajo con la condición de cumplir primero con las obligaciones contraídas con el dueño.<sup>139</sup>

El ritmo de trabajo es fragmentado y está condicionado por una parte, por las estructuras y dinámicas urbanas que intervienen, las reglamentaciones de la ruta y la relación concreta que el chofer construye con el concesionario; por otro lado, el traslape de los ámbitos extra-laborales que intervienen en el trabajo van articulando distintas temporalidades que buscan conciliarse entre sí y que generalmente son conflictivas.

La jornada de trabajo si bien está condicionada en parte por las reglas de la ruta, su mayor presión está dada por la relación social que el chofer tiene con el dueño. En este estudio se pudo apreciar que aún en las relaciones que pueden considerarse como más cordiales o equitativas entre chofer y dueño<sup>140</sup>, el uso del tiempo de trabajo está condicionado fuertemente por el criterio que el dueño impone sobre su trabajador (donde la amistad y el carisma juegan para que el dueño pueda imponer sus condiciones y criterios para trabajar). La delimitación del horario de trabajo está fuertemente definida por el dueño, y es éste el que acota o amplía la jornada laboral de su chofer cuando le exige más dedicación y tiempo a otras actividades (limpiar la unidad, llenar el tanque, recoger la unidad

---

<sup>139</sup> Es decir, una vez saldada la obligación con el dueño (como el pago de la cuenta y las condiciones que el imponga) el tiempo de trabajo y los ingresos que llegue a generar el chofer podrán entonces considerarse como suyos.

<sup>140</sup> Donde el dueño apoya económicamente al chofer con el combustible, la unidad está asegurada, los gastos de mantenimiento corren por parte del dueño, e inclusive, el dueño dice tener una alta estima por el chofer.

en el lugar de encierro, darle mantenimiento preventivo y correctivo a la unidad, favores y encargos personales al dueño, entre otras). Esta relación social no puede cambiar sino no se construye para el patrón y su trabajador un mutuo reconocimiento de derechos y obligaciones laborales. Se dificulta que esta relación cambie pues no interviene regulación institucional alguna en la relación laboral y las regulaciones de la organización de la ruta sólo están enfocadas a controlar principalmente el servicio de transporte, no la relación laboral entre dueño y chofer. Todo este contexto reproduce la condición actual de explotación del dueño sobre su trabajador y a su vez la cultura laboral del medio transportista ayuda reproducir estas prácticas al legitimar las costumbres y las formas de ejercer el trabajo de los choferes.<sup>141</sup>

Por tanto, respecto a la duración de la jornada de trabajo, esta no tiene un reconocimiento social pleno del inicio y termino del horario en que esta se lleva a cabo. Para el dueño, el trabajo del chofer inicia en el momento en que su trabajador está en la base y comienza a dar servicio a los usuarios, las actividades previas no son parte de su jornada de trabajo, sino condicionantes para que el chofer pueda empezar su jornada. Es así como la persiste la ausencia de reconocimiento del trabajador y el tiempo que éste le dedica a su actividad.

Por otra parte, el traslape de distintos ámbitos en el lugar de trabajo como se ha mencionado, genera una mayor cantidad de tareas que son ajenas a la actividad de conducir, y debido a que deben cumplirse en el momento de manera conjunta, provocan fragmentación en el ritmo del trabajo del chofer. Esto se ha construido así por una parte, por la ausencia o limitado control de la

---

<sup>141</sup> Por ejemplo, existe el entendido de que un chofer que trabaje pocas horas nunca le podrá convenir a un dueño, ya que primero, la unidad debe estar el mayor tiempo en circulación, la cuenta diaria conlleva un importante uso del tiempo (un turno de un día o noche), contratar a más de un chofer por unidad implica una mayor dedicación, tiempo y recursos en controlar a más trabajadores.

ruta sobre trabajo del chofer, y por otro lado, la incidencia de un espacio urbano que presiona constantemente el trabajo del transportista.

El ritmo de trabajo del chofer no es constante, sino que transcurre con distintas temporalidades. Si bien cada trabajo tiene sus propios ritmos donde el descanso y la actividad pueden articularse de forma programada, en el caso del servicio del transporte el ritmo de trabajo se ve influido también por la propia dinámica urbana de movilidad, pues la actividad se ejecuta a nivel de la calle donde la movilidad urbana como proceso social se observa en las prácticas de desplazamiento de habitantes en las ciudades que utilizan diferentes medios de transporte. Así, la presión que ejerce la dinámica de movilidad en el trabajador presiona y condiciona necesariamente el trabajo del conductor. Sin embargo, el punto aquí es que el ritmo de trabajo se fragmenta por la influencia de ámbitos ajenos al laboral (como el familiar, el uso del tiempo libre, lo erótico o el culto) provocando en el conductor la experiencia de distintas temporalidades que no deberían intervenir en el uso del tiempo del trabajo. Esto es así por la ausencia de mecanismos de delimitación y control de estos ámbitos respecto al laboral, ya que cada ámbito con una temporalidad que le es propia, busca también ejercer control en el trabajador. Por tanto, este trabajo al ubicarse en el espacio urbano abierto, facilita la vinculación con otros ámbitos. Es por ello que los distintos actores ajenos a lo que debería delimitarse como un lugar de trabajo, pueden intervenir en el trabajador e influir de distintas maneras (como la visita de amistades, amigos o familiares).<sup>142</sup>

---

<sup>142</sup> Existen rutas que en sus reglamentos de trabajo prohíben la visita de familiares o amigos en el turno en que trabajan los choferes. Sin embargo, la mayoría no ha generado mecanismos para hacerla cumplir. Las organizaciones que lo han hecho, utilizan a los mismos checadores o algunos supervisores contratados para realizar esta función, sin embargo, esta forma de control no es una característica común en las rutas. Por otra parte, el dueño prohíbe al chofer que suba a ayudantes y familiares a la unidad, sin embargo, no hay forma de que pueda constatar de que el chofer no lo haga, así que muchos dueños sólo advierten a su trabajador amenazándolo de castigarlo si en alguna ocasión él tiene noticia de ello. De acuerdo a testimonios, muchos dueños no les interesa la forma en cómo el chofer desempeña su trabajo y las relaciones personales que genera en su lugar de trabajo, pues lo que le interesa básicamente es la entrega de su cuenta y que el trabajador no se meta en problemas que puedan impedir que la unidad deje de circular.

Consideramos que para desfragmentar el ritmo de trabajo y conseguir usos de tiempo más homogéneos (temporalidades con actividades meramente de trabajo y no de otro ámbito), es necesario una delimitación espacial que busque aislar dinámicas ajenas a las laborales y ejercer regulaciones institucionales y de la propia ruta para acotar y respetar los tiempos del trabajo y evitar el traslape de ámbitos ajenos.

Los tiempos muertos en este trabajo son necesarios. Los momentos donde el trabajador permanece en la base son tiempos donde propiamente el servicio tiene otra dinámica, ya que la actividad de traslado de usuarios se suspende, sin embargo, el servicio no se detiene sino cambia su temporalidad con un ritmo donde el trabajador de manera atenta aguarda su salida. Este tiempo es muy importante para el trabajador pues son tiempos de descanso para evitar la sobre-fatiga de la conducción, sin embargo, en este esquema no son regulados ni respetados. Cambiar tal condición implicaría un cambio de las reglas de trabajo desde la propia organización de la ruta y una regulación laboral institucional, pero debido a que la actividad es informal se dificulta la puesta en marcha de mecanismos de vigilancia y regulación del trabajo.

Por otra parte, la relación particular con el dueño es uno de los principales controles que tiene esta actividad. Como se ha mostrado, el dueño dispone ampliamente del tiempo del chofer para diversas actividades (como el tiempo dedicado a limpieza de la unidad, mantenimiento y reparación mecánica, etc.) fuera de lo que sería su jornada de trabajo. Esto impacta fuertemente al trabajador ya que influye en el uso del tiempo libre, el descanso, el tiempo dedicado a la familia, la crianza de los hijos, entre otros. Esta relación construida con el dueño puede estar articulada por fuertes relaciones que conllevan amistad, necesidad y dependencia, sin embargo, es el dueño de la unidad el que encausa una relación social inequitativa controlando subjetivamente a su trabajador al fomentar en él la incertidumbre laboral. Así, el

trabajador construye significados contradictorios de la relación con su patrón ya que por una parte, el agradecimiento, la estima y la amistad se entretajan con el temor al despido y el rencor al dueño.<sup>143</sup>

Todo lo anterior configura un engañoso imaginario de libertad y autonomía en el trabajo por parte del chofer. Es decir, existe un significado del trabajo respecto al uso del tiempo que es distinto a la relación y condiciones que el trabajador en lo concreto realmente tiene. Se ha considerado a este trabajo como un trabajo anárquico, cuasi-artesanal y poco controlado, sin embargo, no lo es, ya que existen distintas reglas y actores que controlan el trabajo. Si bien hay una ausencia fuerte de regulación de la actividad laboral por parte de las organizaciones de las rutas e instituciones, al interior de la actividad hay fuertes controles subjetivos. Esto se aprecia en el uso del tiempo del trabajo del chofer. El significado de libertad y autonomía se construye desde el lugar de trabajo con el traslape de distintos ámbitos extra-laborales generando múltiples interacciones y temporalidades que intervienen en el ritmo de trabajo fragmentándolo. La libertad y autonomía en el trabajo son significadas desde las interacciones micro con actores sociales que no son laborales, alimentando la percepción de que el trabajador puede controlar su trabajo; sin embargo, su actividad laboral en realidad está fuertemente condicionada en varios niveles, desde el control que ejerce la dinámica urbana y la organización de la ruta hasta la relación laboral concreta que el trabajador tiene con el dueño de la unidad.<sup>144</sup> A su vez, este significado de libertad se alimenta de códigos

---

<sup>143</sup> Un caso similar (pero con contextos propios) es la construcción subjetiva de las trabajadoras del hogar. Estas trabajadoras llegan a construir relaciones personales muy fuertes con sus patrones y la familia de éstos, donde llegan a haber intensos vínculos sentimentales contrapuestos pues los patrones actúan tanto como protectores y castigadores a la vez. Esto genera significado de incertidumbre para la trabajadora porque el patrón puede terminar la relación laboral en el momento que él lo decida (aunque la trabajadora sea de planta o la relación laboral haya sido de años), ya que no está obligado a dar ninguna retribución o compensación por ley. Así, el uso del tiempo del trabajo en este caso también carece de delimitaciones entre los tiempos extra-laborales, debido al traslape de distintos ámbitos pero en un espacio de trabajo cerrado y principalmente controlado por el patrón (Martínez Trejo, 2010).

<sup>144</sup> Los actores laborales pueden ser o no son conscientes de las estructuras que los presionan, sin embargo, las experimentan en el trabajo independientemente de si dicen no considerarlas o ser ajenas a las mismas.

culturales del trabajo del medio transportista y la trayectoria laboral previa del chofer. Así, este significado de temporalidad influye en la percepción de otras condiciones laborales, en el proceso de trabajo como actividad y la construcción de su identidad laboral. En un apartado posterior se retomará el significado de la temporalidad para explicar, en conjunto con otros significados, la construcción de la identidad laboral del trabajador chofer de microbuses y camiones.

Como primera aproximación a esta configuración de la identidad laboral retomamos la primera dimensión *reconocimiento*, para articularla a partir de la experiencia del trabajador sobre la duración y uso del tiempo de trabajo. El *reconocimiento* del chofer que refiere a una voluntad de distinción y una capacidad subjetiva autónoma que delinea límites, la interpretamos como una relación intensa pero conflictiva que proporciona elementos para una identidad con el trabajo con concepciones aparentemente irreconciliables pero duraderas. El trabajador chofer en cuanto al *reconocimiento*, promueve su propia autoafirmación en los códigos del orgullo transportista, el *chafirete* aventurero de clase baja que resiste la adversidad con orgullo, que lucha día a día contra el infortunio y que cuando sale avante de alguna de sus aventuras espaciales, celebra y reafirma su condición de trabajador microbusero. Su afirmación como trabajador se configura con elementos propios, es decir, es una auto-afirmación que responde a una asignación que busca degradarlo tanto como trabajador y como persona; en esta asignación se encuentran los líderes de las organizaciones, las autoridades de transporte de la ciudad, las autoridades de tránsito, los actores urbanos conductores y peatones, y los usuarios<sup>145</sup>. Por otro lado, la asignación que provee elementos favorables de

---

<sup>145</sup> Como se ha indicado, la relación del trabajador con los usuarios (consumidores) es una negociación permanente que impacta en la calidad del servicio y en la experiencia cotidiana del viaje en los usuarios. En un apartado posterior se profundizará en la relación productor y cliente (conductor y pasajero) para apreciar las diferencias de manera comparada de distintas modalidades de transporte como el BRT y servicio de carriles semi-confinados.

reconocimiento para su identidad con el trabajo que proviene principalmente de la asignación de sus amigos choferes y familiares. Así, el reconocimiento se articula en un juego de negociaciones contrarias: una afirmación propia que fomenta un orgullo resentido y hasta indiferente respecto a la otra asignación externa que principalmente lo estigmatiza.

La verdad los microbuses para ser honesto, no es que hable mal del gremio de microbuseros, pero gracias a lo que yo hice de fletarme por muchos años, de trabajar en este medio tan conflictivo por decir lo menos, saqué adelante a mi familia. [...] Siempre a nosotros no nos bajaban de mugrosos, de lacras, sobre todo los usuarios. Hemos sido un mal necesario para esta ciudad. *Javier, exchofer de microbús.*

Así, la experiencia del uso tiempo del trabajo es para el chofer de microbús, un insumo fundamental en la construcción subjetiva de auto-identificación, donde la temporalidad se simboliza como libertad y autonomía. Esto tiene una fuerte relación con la dimensión de *pertenencia*, que se refiere al “estar” vinculado con un “producir”. Esta temporalidad refuerza el trabajar cotidiano, ya que el chofer considera que puede dedicar todo el tiempo que desee a trabajar y obtener una mayor ganancia económica si así lo desea.<sup>146</sup> Su larga jornada laboral simbolizada como expresión de su libertad, fomenta la apropiación de la unidad de transporte que diariamente conduce y del espacio urbano por el que transita.<sup>147</sup>

Para la dimensión *vinculación* con el trabajo, en ella se genera una intensa relación que se basa fundamentalmente en las interacciones y los vínculos de reconocimiento de amistad y solidaridad con los compañeros de trabajo. La *vinculación* como relación intersubjetiva se construye en el ámbito laboral durante la misma jornada de trabajo. Es en este tiempo laboral donde se traslapan las distintas temporalidades de otros ámbitos extralaborales como el tiempo del descanso, el ocio, la familia, lo erótico o el culto. Es por ello que

---

<sup>146</sup> Condición que como hemos mencionado no es del todo cierta aunque él así lo considere.

<sup>147</sup> Es por ello que la expresión del “As del volante” es tan común en el medio, ya que esto llega a significar que se es no sólo hábil en la conducción de la unidad, sino también se es “dueño del camino” o “dueño de la calle”.

aunque la duración de la jornada laboral sea muy larga, la temporalidad en el trabajo deja de ser aburrida y es soportada por el trabajador, ya que la interacción constante con distintos actores, la modificación de su lugar de trabajo (como la elección de su música, la modificación física de la unidad, etc.) y la interacción en el espacio urbano abierto permite superar la monotonía de la conducción. Sin embargo, si bien el trabajo deja de ser aburrido, por otro lado se convierte en un trabajo sumamente estresante por la misma multiplicidad de interacciones y la demanda que exige cada ámbito social que se traslapa con el laboral. Así, la *vinculación* con el trabajo se articula desde la interacción esos mismos ámbitos extra-laborales que interfieren cotidianamente y que ejercen también control en el trabajo; el traslape entre los ámbitos del trabajo con el uso del tiempo libre y el ocio, es a nuestro juicio, el espacio social donde se genera y reproduce la construcción subjetiva de *vinculación* identitaria de los choferes con su actividad laboral. Es en la duración jornada laboral, durante los traslapes del trabajo, el descanso, la broma y el ocio donde la *vinculación* con el trabajo se construye; es decir, en la interacción cotidiana entre los compañeros de trabajo se construye el reconocimiento, la solidaridad y “el nosotros”.

Consideramos que la *vinculación* con el trabajo tienen su razón de ser en estas interacciones porque las relaciones de amistad se construyen entre semejantes, es decir, entre sujetos de una condición social y económica similar con códigos también compartidos de la cultura amplia que influyen en la forma sobre el cómo vivir el trabajo de transportista. Esta *vinculación* también es fortalecida por posibles lazos familiares o una relación cercana con el dueño o líder de la organización, sin embargo, el vínculo de la amistad con los compañeros de trabajo es el más el fuerte y el que juega un papel más relevante en la *vinculación* reproduciéndose día a día durante la jornada laboral. En este punto conviene hacer una observación importante; como se ha explicado, los trabajadores choferes cuando comienzan a dar servicio en sus unidades, entran en una dinámica de competencia con unidades de la misma ruta, de otras rutas y otros esquemas de transporte. Esta competencia llamada como “guerra del

centavo” es la lucha de los choferes entre si por el ingreso diario donde, a más usuarios movilice la unidad de transporte, más será el ingreso recibido para el trabajador. Esta fuerte competencia se ha interpretado como una constante lucha por el pasaje entre choferes de distintas rutas y ramales donde prevalece “la ley del más fuerte”, es decir, el trabajador que tiene más ingresos es aquel que más confronta a otros choferes (inclusive compañeros de trabajo) y que gana el pasaje de otros y con ello también su ingreso. Así explican los trabajadores la competencia entre ellos, la guerra del centavo:

Trabajar de microbusero es irte a pelear literalmente por el pasaje, o sea, tienes que salir a la calle a ganarte tu sustento y a ganarle a los demás... aquí gana el que no solamente es más chingón, sino el que le entra a los putazos y se sabe defender. El que no se defiende se lo traen de encargo, como a un chofer de aquí de la ruta, como lo ven chaparrito o todo flaco, los que son mamados o más grandes se aprovechan de él. *Izmael, chofer de la ruta 11.*

Comentarios como el anterior hace suponer que los trabajadores del transporte de microbuses están plenamente confrontados entre sí, es decir, fragmentados por la misma dinámica de competencia lo que impediría que construyeran vínculos de amistad, solidaridad o una idea colectiva de un “nosotros”. Sin embargo, de acuerdo al análisis de los testimonios y las prácticas de los trabajadores, las relaciones de amistad y solidaridad sí llegan a concretarse aún en la confrontación diaria en el trabajo.<sup>148</sup> Aunque pueda parecer un tanto contradictorio, desde el mismo trabajo se articulan relaciones contrapuestas que agrupan y dividen a los propios trabajadores. Aunque existe la confrontación diaria en el trabajo cuando compiten, entre los trabajadores también existen identificaciones tanto simbólicas como concretas que los acercan, como la clase social, el orgullo transportista, la idea de libertad y autonomía en el trabajo, preferencias de consumo, el barrio de donde proceden, vínculos familiares, descontento u odio hacia los dueños, líderes y usuarios. Así, el trabajo es el ámbito donde los conflictos nacen y también se dirimen, donde la

---

<sup>148</sup> E inclusive presentarse importantes insumos para una configuración de una identidad colectiva. Por ejemplo, cuando existe un líder trabajador carismático que aglutine a compañeros de trabajo para confrontar y defenderse de los dueños o líderes de la ruta.

competencia y la confrontación llegan a ser incluso el juego de la producción donde se puede perder pero se gana a la siguiente vuelta o esquina, inclusive bajo ciertos contextos y condiciones, todos los involucrados ganan.<sup>149</sup>

Por último, respecto la dimensión de identidad con el trabajo llamada *permanencia*, la estabilidad subjetiva del “estar” y el “hacer” en el trabajo persiste en este doble juego contradictorio entre la autoafirmación y asignación. El uso del tiempo de trabajo significado como libre y la interacción cotidiana entre compañeros de trabajo principalmente, son los insumos principales de la *permanencia*; a esto último también se le agrega el gusto por la conducción (ser chafirete), la mecánica, el orgullo, además de la ganancia económica.

La práctica que da evidencia de la permanencia subjetiva es la continuidad en el trabajo, donde los trabajadores permanecen laborando como choferes por años<sup>150</sup> aun cuando la asignación de distintos actores se base en el estigma. Así, es por ello que la identidad con el trabajo del chofer microbusero se encuentra en una negociación subjetiva permanente, es una resistencia que se articula en interacciones cotidianas conflictivas con los líderes, dueños y usuarios; es una negociación de origen problemática, sin embargo, ésta se

---

<sup>149</sup> Existen ramales de alta competencia que tienen una demanda de transporte muy alta, como los son importantes avenidas y ejes viales donde compiten distintas modalidades, rutas y ramales; en estas avenidas la demanda de transporte es tan alta, que los esquemas aun compitiendo entre sí, obtienen importantes recursos económicos. Sin embargo, esto depende de la localización urbana en que los esquemas de transporte compitan, ya que existen espacios en la ciudad donde la competencia es tan alta, que amenazan financieramente a las organizaciones y empresas como el caso de AMOPSA. En este caso la oferta de transporte ha sobrepasado la demanda.

<sup>150</sup> En este punto es necesario indicar que la permanencia en el trabajo es un reflejo del anclaje subjetivo del trabajador con su actividad laboral, sin embargo, también existe por otra parte, la presión que ejerce el mercado de trabajo del medio transportista. Como se ha mencionado anteriormente, la búsqueda, el encuentro y la permanencia en el trabajo depende importantemente de los actores involucrados en el mercado que son los líderes de las organizaciones, concesionarios y dueños; el chofer siempre consigue trabajo con el consentimiento por lo menos de alguno de ellos, y cuando se es dueño de la unidad o concesionario se necesita la aprobación del líder de la ruta. Este mercado de trabajo constituido por relaciones que articulan estos sujetos, también presiona subjetivamente al trabajador e incide en la decisión de quedarse en el trabajo o renunciar a él. En un apartado posterior se profundizará en la presión subjetividad que ejerce el mercado de trabajo en los trabajadores del transporte, así como características y relaciones que lo estructuran.

estabiliza subjetivamente y promueve la acción significativa del trabajar cuyo código más importante para el chofer es la afirmación de su libertad en el trabajo. La *estabilidad* subjetiva del trabajador justamente indica que existen elementos de una identidad que otorga un anclaje con el “hacer” y el “estar” en el trabajo, es decir, una consonancia no plenamente armónica que promueve la acción significativa del trabajar. De no existir esta estabilidad que refleja identidad, el trabajador no laboraría, el sujeto estaría en crisis el constante o bien, sus prácticas serían inconscientes (postura que no compartimos). La evidencia observable de esta estabilidad subjetiva son las prácticas de trabajo en el servicio. Estas prácticas que se traducen también en comportamientos, las interpretamos como muestra de la negociación subjetiva del trabajador donde sus actitudes son expresiones de resistencia ante quienes intentan controlar su trabajo (por ejemplo los usuarios). Es por ello que las actitudes de los choferes para los usuarios, se interpretan como ofensivas, irresponsables y hasta frívolas, sin embargo, desde los trabajadores éstas son expresiones de resistencia<sup>151</sup> que dan evidencia de una forma de “ser” y “estar” en el trabajo.

Hasta este punto se ha abordado el impacto que tiene en la subjetividad del trabajador la condición laboral *duración y uso del tiempo de trabajo* y cómo esta se interpreta en términos de configuración a través de cuatro dimensiones que demuestran identidad. Cabe mencionar por último, que estos elementos son insumos de una configuración de identidad laboral que involucra un juego con otras dimensiones de las condiciones laborales y del proceso de trabajo, mismas que serán abordadas en apartados posteriores.

---

<sup>151</sup> Que no justificamos moralmente de forma alguna, sino que nos ayuda a entender la construcción de los significados.

### *3.6.2 Duración y uso del tiempo de trabajo del operador de unidad articulada*

Como se ha mencionado en un apartado anterior sobre la historia de la organización de ruta 11, la transición del esquema hombre-camión al empresarial ha sido un cambio lento y confrontativo entre los integrantes y trabajadores de la ruta. El caso de ruta 11 puede considerarse como un ejemplo de la dificultad que implica el cambio organizacional y laboral que enfrenta el transporte concesionado, sin embargo, cada organización afronta problemáticas que le son propias. Los llamados concesionarios del transporte del esquema de microbús se han convertido en accionistas y directivos de las nuevas empresas y los choferes que antes conducían microbuses y que se distinguían por tener una relación laboral de informalidad, ahora trabajan como operadores en un esquema estructurado de empresa con una relación laboral formal.

Esta transición de lo informal a lo formal, de lo no estructurado a lo estructurado, de lo “anarquía” al “orden”, ha sido relatado por las autoridades institucionales en materia de transporte y movilidad como una rotunda transformación que va del cielo a la tierra, como un pasar de la alta edad media al capitalismo donde se ha llegado incluso a afirmar que ha terminado la época de “el pobre transporte para pobres”. Es decir, en términos menos retóricos, que la transformación esencial en la explotación del servicio dejó de ser una relación simple a una forma de explotación que implicó la estructuración y ejecución de una especializada logística informatizada y un fuerte proceso de cambio tecnológico (como el caso de la implantación del sistema BRT-Metrobús). En el caso de las empresas de carriles semi-confinados, las asociaciones civiles al migrar a la constitución de sociedades mercantiles han dejado sin resolver problemas organizacionales y laborales que como rutas de transporte tenían previamente. En esta lenta transición los actores laborales y empresariales enfrentan en la actualidad problemáticas apremiantes como el mismo proceso de trabajo (tema central de esta investigación). En este punto respecto a la problemática laboral surgen tres amplias interrogantes: ¿Cómo ha sido este

cambio en términos organizacionales y laborales? ¿Cuáles son las problemáticas laborales que el esquema empresarial de transporte enfrenta en la actualidad? ¿Cuáles son sus causas y el impacto subjetivo en los trabajadores?

Las anteriores interrogantes se buscan responder al analizar la subjetividad en el proceso de trabajo en casos concretos de organizaciones que han migrado de un esquema concesionado de microbuses como asociación civil al esquema empresarial de asociaciones mercantiles. Para este apartado se analiza respecto a las condiciones laborales, el uso del tiempo de trabajo de los operadores en este nuevo esquema en el caso de la ruta 11 que ha migrado a dos modalidades de servicio: Transportes SAJJ S.A DE C.V. (SAJJ) [Esquema empresarial de sistema BRT] y Autotransporte Metropolitanos del Oriente Periféricos S.A de C.V. (AMOPSA) [Esquema empresarial de corredores concesionados].<sup>152</sup>

Dentro de este nuevo esquema de transporte respecto a las nuevas condiciones laborales de los trabajadores operadores, se ha considerado como beneficios los siguientes: 1) horarios definidos de trabajo bajo una programación regulada, 2) Prestaciones de ley, 3) Seguimiento de desempeño diario, 4) Profesionalización mediante una capacitación constante y dedicada y, 5) Procedimientos de trabajo definidos y establecidos (Coxtinica, 2010). Sin embargo, de acuerdo a los resultados de este estudio, los beneficios mencionados para los trabajadores que siendo choferes se han convertido en operadores, no han sido una realidad que pueda considerarse como consumada. Gran parte de estas condiciones laborales no se han cumplido y si bien algunas se ejercen de acuerdo a la ley (como las prestaciones laborales por ejemplo), otras no se cumplen (como la jornada máxima de trabajo al día), pues el beneficio que se esperaba de estas nuevas condiciones en el trabajo no

---

<sup>152</sup> Se expone la experiencia del uso del tiempo de trabajo del chofer vuelto operador en dos esquemas, primero el operador de BRT (sistema Metrobús) seguido del operador de corredor (corredores concesionado).

ha sido el esperado por los operadores. Las razones obedecen a experiencias propias de cada organización, estructuras que facilitan o dificultan el cumplimiento de las condiciones laborales y las subjetividades de los actores laborales.

Como se ha mencionado, la duración y uso del tiempo de trabajo implica atender no sólo a la duración de la jornada laboral en horas sino también a la experiencia temporal en el trabajo. Para este caso los horarios en el esquema empresarial de BRT y corredor se caracterizarían por ser definidos bajo una programación regulada, sin embargo, la regulación es distinta para cada esquema ya que el control en el trabajo está estructurada de manera diferente con actores laborales también distintos.

Para el caso de los operadores de BRT (Metrobús) que han migrado del esquema hombre- camión (microbuses), la experiencia del uso del tiempo en el trabajo refiere a temporalidades acotadas que se distinguen claramente de los tiempos extra-laborales. Las jornadas de trabajo son de ocho horas y se cumplen de acuerdo a una programación previa que ordena las salidas de unidades articuladas por horario y día.<sup>153</sup> Cada semana se hacen programaciones de entradas y salidas de unidades en el corredor con duraciones establecidas de recorridos para cada unidad articulada, así, la duración de la jornada laboral está estructurada de acuerdo a esta programación previa. La jornada comienza cuando el operador al estar dentro de la unidad inicia su recorrido programado en una estación de origen y termina cuando el trabajador llega en la unidad a su destino programado. Sin embargo, hay operadores que inician y terminan su jornada en las instalaciones de la empresa o lugar de encierro. Esto es así con los horarios de madrugada y el

---

<sup>153</sup> Las programaciones en los corredores confinados han sido producto de estudios previos de movilidad que Metrobús ha realizado y que ha ido ajustando regularmente de acuerdo a las dinámicas urbanas que tiene cada línea, por ejemplo, los horarios de alta demanda del servicio, zonas demográficas, la temporada, etc. Para cumplir con el horario programado, se emplean a distintos supervisores de Metrobús (ébanos), supervisores de la empresa y sistema GPS para controlar el flujo en el corredor.

nocturno<sup>154</sup> donde el operador (en el caso del horario de madrugada) recoge la unidad asignada en las instalaciones de la empresa y se dirige a la base donde iniciará su servicio de acuerdo a la programación establecida; en el caso del horario nocturno, la jornada de trabajo termina cuando el operador deja en las instalaciones de la empresa la unidad articulada. Así lo describe el siguiente testimonio:

Nuestros horarios de trabajo dependen de la programación, son turnos que se van rolando entre los compañeros. Hay una hoja que se da a la semana con un rol de los horarios y cada quien se va dando cuenta de sus turnos, horas de entrada y salida. En mi caso hoy yo entré a las cinco de la mañana y llego quince minutos antes. Como trabajo ocho horas mi salida es a la una de la tarde, hay otras programaciones donde yo entro a la una y voy saliendo a las nueve. Cuando trabajo en la mañana, la tarde yo la ocupo para estar con mis hijos, mi esposa ya se ha encargado en la mañana de llevarlos a la escuela y yo los veo en la tarde. Como microbusero yo salía a las seis de la mañana a trabajar y regresaba hasta las diez de la noche; no tenía un horario establecido, podía trabajar ocho, diez, doce, catorce o estar todo el tiempo en el microbús si uno quisiera o por necesidad. Aquí la secuencia de Metrobús tienes tus ocho horas de trabajo y puedes hacer otras cosas que antes no podías. *Alfredo, operador de unidad articulada.*

En el esquema empresarial BRT-Metrobús los operadores tienen horarios definidos de trabajo bajo una programación regulada, el uso del tiempo de trabajo está acotado a la programación de los horarios de entrada, salida e incorporación de las unidades articuladas a recorridos previamente programados para el corredor. Este espacio de trabajo es fuertemente estructurado y controlado impidiendo que otras dinámicas ajenas a las laborales (principalmente la conducción) incidan en el trabajo cotidiano del operador. De acuerdo a testimonios recuperados de los operadores, la jornada de trabajo al estar estructurada por horarios fijos, sí ha marcado una importante diferencia del uso del tiempo en el lugar trabajo y un reordenamiento de la vida cotidiana del trabajador respecto a su actividad laboral anterior como microbusero. Por una parte, el operador al dedicarse exclusivamente a la conducción de la unidad y

---

<sup>154</sup> La primera salida en día hábil es a las 4:30 hrs., la última salida es 00:08 hrs.

actividades relacionadas con esta, deja de atender y prestar atención a otros indicadores, señalizaciones y relaciones que como microbusero estaba acostumbrado a considerar. El uso del tiempo en el trabajo en este caso conlleva una experiencia de una temporalidad menos fragmentada, más ordenada y con menor incertidumbre. El operador al estar ubicado en un lugar de trabajo como la unidad articulada, su estructura y la propia dinámica que tiene este sistema de transporte aíslan al trabajador de ámbitos ajenos a la conducción como la interacción con usuarios, compañeros de trabajo, supervisores, familia, otros actores urbanos, y actividades relacionadas con la limpieza, mantenimiento y reparación de la unidad de transporte.<sup>155</sup> El operador en este caso sabe con mayor certeza la duración de la jornada de su trabajo y puede decidir trabajar sus ocho horas o bien trabajar más tiempo si hay disponibilidad en las programaciones.<sup>156</sup> Saber que una jornada de ocho horas implica tres vueltas en el corredor confinado da una mayor certeza sobre el término del tiempo de trabajo. Básicamente la actividad de trabajador al estar centrada en la conducción, limita cualquier interacción con actores ajenos al sistema y solo se reduce (cuando se conduce) a acatar señalamientos de actores laborales como supervisores, policías de estación y ciertas autoridades de tránsito. Los tiempos de comida se realizan generalmente antes o después de la jornada laboral, ya que el operador permanece en la unidad y no le es permitido comer en ella, aunque pueden existir ciertas programaciones donde

---

<sup>155</sup> En un apartado posterior se describe con un mayor acercamiento los distintos controles que se ponen en juego en el trabajo del operador y el impacto que este tiene en su subjetividad.

<sup>156</sup> Hay operadores que buscan trabajar más de ocho horas para poder ganar más, sin embargo, esto depende de la disponibilidad de los operadores que haya en el momento de la programación y que se encuentren trabajando. Para evitar que la empresa desincorpore una unidad articulada cuando operadores no se presentan a trabajar, solicitan ayuda de operadores que ya han terminado o están por terminar su jornada de trabajo. También existen operadores que son relevos que cubren a los trabajadores que llegan a faltar, sin embargo, dependiendo de la disponibilidad diaria de operadores, la empresa pide a sus trabajadores se queden más de su jornada de trabajo pagándoles horas extras. Como se verá más adelante, la negativa a quedarse a trabajar más de la jornada laboral se interpreta por parte de los empresarios y supervisores, como falta de compromiso y apoyo a la empresa que les ha dado trabajo y los ha convertido en operadores. De acuerdo a testimonios de operadores, la negativa a quedarse a trabajar más tiempo si así se lo solicita la empresa, se traduce en castigos como una programación de horario de trabajo muy discordante (una jornada que termine de muy tarde e inicie muy temprano) o una desincorporación paulatina del trabajador de la programación de las corridas diarias.

los trabajadores pueden disponer de lapsos de descanso para comer un *lunch* que ellos mismos lleven consigo, ya que alejarse de plataforma implicaría un consumo de tiempo mayor. Los momentos para ir al baño se hacen generalmente al inicio o al término de la jornada laboral, sin embargo, cuando es necesario que el operador vaya al baño durante su jornada, se comunica con supervisor vía radio y pide apoyo del policía de estación para cuidar la unidad y el orden de los usuarios.

Por otro lado, el uso del tiempo de trabajo ha tenido en los trabajadores operadores, un reordenamiento de la vida cotidiana, es decir, una delimitación más clara de las relaciones sociales entre el ámbito del trabajo respecto al familiar y el uso del tiempo libre. Todos los trabajadores entrevistados manifestaron como una gran ventaja tener horarios de trabajo de ocho horas a comparación de extensas jornadas de más de diez horas cuando eran choferes de microbús. Interpretan su jornada de trabajo como un tiempo ordenado, reglamentado, con límites más claros entre el ámbito laboral y otros ámbitos. Esto ha tenido importantes cambios en su vida cotidiana, pues organizan y llegan a programar sus actividades de acuerdo su jornada de trabajo, situación que no era posible como choferes, ya que los horarios de trabajo eran inciertos debido diversos factores que se han indicado, que van desde fallas mecánicas de la unidad, accidentes y contingencias cotidianas hasta la presión subjetiva de entregar la cuenta diaria al dueño. Los siguientes testimonios sirven para ejemplificar lo anterior:

Los operadores salen temprano, a las dos de la tarde y se van a gozar con su familia en paz, lo que todo mexicano deberíamos tener y no trabajar dieciséis horas o dieciocho horas trabajando como microbuseros. De una forma u otra todavía aun así nos tachan cuando el gobierno ha sido el responsable e incompetente. El caso de los operadores es una situación abismal, los compañeros salen a gusto después de sus ocho horas de trabajo, pueden llevar a su mujer a conocer las instalaciones para que ellas vean que trabajan en un lugar limpio, honrado, gentil, porque no se le falta el respeto a la dama o la esposa del compañero. Aquí se trabaja en armonía. Me tachan de que soy muy estricto, y sí, la verdad es que sí, pero esa exigencia es para que ellos

también tengan una imagen limpia y digan con orgullo yo soy operador de esta empresa. Aquí salen de sus ocho horas de trabajo a las tres de la tarde se van y conviven con su gente, pueden llevar a sus hijos al seguro social, en tiempos lejanos o cortos tienen la opción de que puedan ser candidatos a tener una vivienda digna lo que como microbuseros no podíamos. *Juan Sánchez Armas, exrepresentante de ruta 11 y expresidente de SAJJ.*

Aquí como operador de Metrobús hay muchas reglas, no puedes platicar, no puedes ir comiendo, no puedes escuchar música. En este caso nosotros que trabajamos en la mañana, a llegamos como quince o veinte minutos antes de nuestra hora de entrada y en ese lapso tenemos convivencia con varios compañeros de la mañana. Unos son de nuestra empresa otros de otra. Cuando salimos de trabajar que nos relevan en la plataforma o que están esperando su jornada, pues nos saludamos, pero en el corredor es muy difícil, sólo un cambio de luces o un saludo y nada más. Sólo en estos momentos es cuando tenemos contacto. [...] En esos momentos en que estamos en plataforma pues bromeamos de quién es mejor conductor, de quien es más chingón conduciendo bien, porque nos empezamos a presumir nuestras aventuras en el corredor, que nos hacemos tanto tiempo de tal estación a otra, de que siguen conduciendo como microbusero, de que yo acoplo mejor y así. Es una convivencia digamos más sana, aunque muchos piensan que todavía conducen microbuses y te empiezan a cabulear y les digo: ¿qué paso compañero? ¡Compórtese! ¡Parece microbusero! [...] Ahora duermo mejor ¡Es muy importante dormir bien! Una desvelada y llegar al otro día a trabajar ¡No hombre! ¡En la primera vuelta! Como quieras la soportas pero ya segunda ya que el sol esta fuerte ¡Olvídate ir pestañando! y cuando ya menos lo sientas, ya te vas subiendo a las plataformas o ya te pasaste el semáforo ¡Olvídate! ¡Es nuestra obligación dormir bien! y todo eso son las cosas que nos hacen profesionales en la conducción ¡Ósea ahora nos diferenciamos ya de cuando éramos microbuseros! Como microbusero te vale gorro ¡Vámonos con los cuates! al fin y al cabo al otro día me levanto tarde o no trabajo o me voy crudo, ahora ya no. [...] Mi esposa me apoya mucho y mi familia ya no deja que me desvele. *Joel, operador de unidad articulada.*

Trabajo de la seis de la mañana a la una de la tarde, si me dan una jornada un poco más larga trabajo hasta las dos y media de la tarde. Estamos hablando de entre siete y ocho horas. Yo cuando salgo de trabajar del Metrobús igual agarro un camión todavía para sacar una lana extra. La diferencia es que como llevas una disciplina aquí y lo agarras en serio, también en el camión me la

tomo en serio. De tanta disciplina que llevas aquí te lleva a que en el camión la vuelvas a usar, como tener una secuencia de paso, ser amable con la gente. Como yo no soy casado, digo, pues tengo tiempo para trabajar más. Por ejemplo, si yo no trabajo en sábado pues el viernes puedo salir e irme de fiesta y divertirme, el sábado descansar para estar bien el domingo. Yo coordino mi tiempo. Lo bueno de aquí en Metrobús es que la secuencia del tiempo te lleva a tener más tiempo en la tarde o en la mañana. Unos compañeros se van con su familia, otros con su chava o con sus cuates. *José, operador de unidad articulada.*

La jornada de ocho horas como operador de unidad articulada ha traído como consecuencia un ordenamiento de la vida cotidiana de los trabajadores, al no existir vinculación del ámbito del trabajo con otros, la actividad laboral del operador se focaliza en la conducción y en atender los señalamientos dentro del sistema. Así, la atención del operador en esta actividad está principalmente enfocada a la conducción y las actividades operativas relacionadas con ésta como son: la apertura y el cierre de puertas, atención a la localización y desplazamiento de la unidad en el corredor de acuerdo a GPS.<sup>157</sup>

Así, la actividad del operador se desenvuelve en un lugar de trabajo más estructurado, y aunque la actividad se desarrolle en un espacio urbano abierto, las acotaciones espaciales delimitan dentro del sistema las interacciones sociales entre el trabajador, supervisores, otros operadores y los usuarios reduciéndolas importantemente. Por ejemplo, a diferencia del esquema hombre-camión donde la interacción cara a cara entre los choferes era frecuente y donde se construían cotidianamente relaciones tanto de amistad como de competencia, los trabajadores en este nuevo esquema (como lo indica el testimonio anterior) interactúan entre sí en tiempos muy acotados. El tiempo en el trabajo donde los operadores pueden conversar, intercambiar experiencias, bromear y fomentar su amistad se reduce ahora a breves pláticas en la plataforma, un breve saludo o intercambio de luces en el corredor (Imagen 3).

---

<sup>157</sup> En apartado posterior se describirá en mayor detalle las prácticas que el operador de unidad articulada ejecuta para ser contrastadas posteriormente con las del operador de carril semi-confinado de alta competencia.

Imagen 3. Trabajador de unidad articulada saludando a otro operador.



Fuente: propia.

Las interacciones entre trabajadores también se dan al concluir su jornada laboral, sin embargo, no es muy frecuente que se reúnan al terminar su jornada debido a que los horarios de trabajo cambian debido a la programación del servicio, o bien, muchos trabajadores deciden retirarse una vez concluida su jornada. Otro elemento que también interviene es la platilla de operadores que cada empresa tiene, donde los operadores pueden tener una trayectoria laboral distinta ya que no proceden todos del esquema hombre-camión, sino también de otras empresas donde han trabajado como operadores de transporte de carga. Esto en su conjunto, impide que los trabajadores tengan interacción entre sí en su jornada de trabajo y a su vez fuera de él. Si bien muchos operadores se conocen de tiempo atrás (pues trabajaban como microbuseros de una misma ruta), ahora como operadores su interacción ha disminuido notablemente por estas nuevas condiciones de trabajo donde es más difícil mantener las viejas amistades y construir nuevas, ya que también existen

nuevos operadores y el tiempo libre es más limitado. Sin embargo, las amistades no han desaparecido del todo, y de acuerdo a lo observado, las relaciones de amistad son más fuertes entre aquellos operadores que se conocieron de tiempo atrás como microbuseros y con aquellos mandos que laboran en la empresa y que también trabajaban en la misma ruta. Así, el ámbito de la empresa es también un espacio social donde se siguen manteniendo relaciones de amistad pero en horarios laborales más estructurados y cambiantes de acuerdo a la programación del servicio.

Una observación por resaltar aquí, es que las interacciones entre los trabajadores una vez terminada la jornada de trabajo ya no son tan frecuentes como lo eran antes en el esquema hombre-camión. De acuerdo a testimonios, los choferes anteriormente asistían con mayor frecuencia a fiestas, participaban en rituales religiosos (como peregrinaciones), jugaban en equipos de futbol, entre otras actividades; ahora como operadores el uso del tiempo dedicado a otros ámbitos se ha transformado disminuyendo notablemente el tiempo dedicado al ocio y el tiempo libre. Ahora los ámbitos de la vida cotidiana giran más importantemente entorno al trabajo y la familia.

De todo lo anterior surge las siguientes interrogantes: ¿Ha sido favorable para el trabajador este nuevo esquema de trabajo que ha organizado de distinta manera el uso del tiempo del trabajo y de otros ámbitos? ¿Cómo ha sido significado este nuevo uso del tiempo de trabajo? ¿Qué significa un uso ordenado del tiempo para el trabajador? La experiencia del chofer que se ha convertido en operador ha tenido un importante cambio que involucra un manejo distinto del tiempo en el trabajo y fuera de él. Se ha entendido a esta transformación como un cambio que ha traído orden a la vida del trabajador porque se han dejado atrás las prácticas consideradas como vicios del hombre-camión que son básicamente la ausencia de control, donde el chofer trabajaba y al mismo tiempo se divertía (por ejemplo al ingerir bebidas alcohólicas o drogas y otras prácticas) generando conflicto en el servicio de transporte con

otros choferes y usuarios. Sin embargo, el cambio al orden no es una transición fácil sino paulatina y en muchos casos los trabajadores tienen una fuerte resistencia al cambio, donde el llamado “orden en el trabajo” puede atentar fuertemente a su significado de libertad, por lo que muchos operadores renuncian y vuelven a hacer choferes de microbús.

Desde nuestro análisis, el significado del orden en el trabajo respecto al uso del tiempo, ha traído para el operador aspectos favorables claros junto a significados que consideramos más bien impuestos por los empresarios y líderes que contruidos desde la propia subjetividad y experiencia colectiva de los trabajadores. Es decir, la idea de orden en el trabajo tiene por una parte, una delimitación formal clara de los horarios de trabajo y una acotación precisa respecto a ámbitos que no son laborales, sin embargo, el trabajador tiene una fuerte resistencia a este nuevo uso del tiempo de trabajo debido a las contradicciones que este nuevo esquema “ordenado” debería tener. A continuación mencionamos las principales resistencias de los trabajadores sobre el uso del tiempo en el trabajo.

Los operadores de unidades articuladas si bien tienen jornadas de trabajo establecidas de ocho horas, el reconocimiento social de su jornada sigue aún ausente en este nuevo esquema empresarial. Por una parte, se continúan desconociendo las actividades previas y posteriores a la conducción, no hay un respeto y retribución económica justa de las horas efectivamente trabajadas, y existe una fuerte presión subjetiva por parte de la empresa hacia el trabajador para que éste trabaje más tiempo. Las razones de ello obedecen a dos fuentes: la primera, por la propia contingencia del servicio en el corredor <sup>158</sup> y la segunda, por el control que la empresa ejerce en sus trabajadores.

---

<sup>158</sup> Entendemos por contingencia del servicio a aquellas dinámicas urbanas que influyen en la programación original de los tiempos de desplazamiento en el corredor confinado. La programación intenta cumplirse respecto a los tiempos de recorrido y frecuencias de paso programados, sin embargo, diversas contingencias recurrentes inciden en el carril confinado de manera diversa y contingente (como bloqueos, accidentes de tránsito, deterioro urbano, entre otras). Estas contrariedades afectan la duración de la jornada de trabajo del operador.

Respecto a la primera, la contingencia de trabajar en el corredor implica enfrentarse a una amplia variedad de factores que pueden incidir en la programación diaria de los tiempos de recorrido; por ejemplo, cuando una unidad articulada se ve involucrada en un accidente, cuando hay una alta saturación de usuarios en estaciones que atrasan el servicio al dificultar la salida y entrada a las unidades, cuando sufre una avería mecánica, entre otras. Cuando se presentan contingencias como las señaladas, la jornada laboral de los operadores puede extenderse o disminuir dependiendo a la naturaleza de la situación. Por ejemplo, cuando una unidad sufre una avería mecánica, el operador deja de trabajar y sino es incorporado en una programación nueva, el trabajador puede incluso dejar de laborar varios días hasta la asignación de una nueva programación y una distinta unidad articulada, o bien, esperar a que la unidad articulada sea reparada. Es decir, el operador si no conduce su unidad en el corredor confinado no trabaja y por tanto, tampoco cobra su salario. Así, en este caso la duración de la jornada laboral puede verse interrumpida por contrariedades que la dinámica urbana y el servicio configuran de distinta manera.

Por otra parte, el control que la empresa ejerce en el trabajador influye importantemente en la duración de la jornada laboral y su reconociendo tanto social como económico. Como se mencionaba, las actividades previas y posteriores que no refieren meramente a la actividad del conducir no son reconocidas, no hay reconocimiento preciso de las horas efectivamente trabajadas y a su vez, existe una fuerte presión de la empresa hacia el trabajador para que éste trabaje más tiempo. Los siguientes testimonios de operadores sirven para ejemplificar lo anterior.

En nuestro caso, muchas veces nada más trabajamos seis horas reales y no las ocho horas. Esto depende de la programación y de los problemas que llega a tener el corredor o la saturación. La programación más o menos se empata con nuestras ocho horas pero a veces trabajamos menos o un poco más porque no

conducimos completamente las ocho. Por decir, si yo trabajo este día seis horas me bajo a lo mejor a comer, o tomo un descanso y agarro otra jornada de seis horas y nos llegan a pagar las dieciséis. [...] Cuando agarro otra jornada la empresa no pierde esa corrida y yo me gano una lana más y cuando me dicen que me quede con gusto les digo: ¡Dámelas! ¡No hay bronca! El problema está en que se ha empezado a viciar un poco esto, CISA<sup>159</sup> también tiene digamos ese problema, esa piedrita en el zapato. Los operadores cuando no completan sus debidas horas a la semana o a la quincena, pues sienten la necesidad de quedarse más tiempo. [...] Nos dicen: “¡Oye! Necesito que me hagas un apoyo”<sup>160</sup> ya sea porque faltó un compañero o lo que sea, y digo: ¡pues va! Pero a la hora de cobrar uno piensa que como metí este apoyo ahora uno va a cobrar un poquito más, pero llegas y te dicen: “No sabes qué, tal día y tal día trabajaste nada más seis horas y entonces, con el apoyo que nos diste, pues apenas nos vas pagando las horas que nos debías” ¡Chia! Ese es un problema que tenemos, ya por eso nadie quiere apoyar. Creo que nuestra empresa se está contagiando de eso. *Operador de unidad articulada.*

Yo llego a mi trabajo una hora antes por cualquier cosa que se pueda presentar, por si falta alguien o por aquello de que haya tráfico y no pueda llegar puntualmente a la hora en que sale mi unidad. Más vale llegar temprano. [...] Yo el único problema que veo son los tiempos de descanso y de comida. No hay tiempos para descansar, para estirar las piernas, ir al baño. Sí es cierto que los horarios de trabajo se tienen que ganar de acuerdo al desempeño; algunos les dan a escoger su horario pero no a todos, y aunque digan que el desempeño es lo que más cuenta la verdad hay preferencia y amistades, sobre todo para los conocidos de la empresa. Yo veo a operadores que se la pasan sentados todo el día en la plataforma y que sirven de apoyo, pero no hacen nada, se la pasan riendo, rascándose los huevos todo el día y viendo chicas. Debería haber una mejor rotación entre todos nosotros. *Operador de unidad articulada.*

Yo entré aquí con la idea de que iba a ser un cambio importante de pasar de micro a camión, pero como empleado me decepcioné completamente. Mi expectativa cambió. En cuanto a la operación de la unidad, es aburridísimo y da mucho sueño, y más si manejas más de ocho horas. No hay así unos diez minutos donde uno

---

<sup>159</sup> Corredor Insurgentes SA de CV (CISA) es una empresa operadora de Metrobús dentro de los sistemas BRT brindando servicio en la ruta 1 <<http://www.ci-sa.com.mx>>.

<sup>160</sup> Es decir, quedarse a cubrir otra jornada laboral de ocho horas.

descansa, las horas que uno maneja son corridas. Pero el mayor problema es que era muy aburrido, el tiempo en que yo conducía era muy aburrido, cuando pasaba un accidente o algo pues ya te distraías un poco. Yo siempre traía mucho sueño. Algo que yo les pelee mucho fue que tuviéramos un estéreo, pero Metrobús no lo permitía ya que supuestamente esto nos distrae en la conducción, pero yo no lo creo. Sin radio el tiempo se me hacía que pasaba muy lento. Cuando trabajaba en el micro y me daba sueño, yo hacía todo lo posible para no dormirme, ponía mi música por ejemplo, pero aquí en Metrobús pues no se podía. En la noche cuando está todo más tranquilo sin tanta gente, es cuando más te gana el sueño. [...] Yo estaba muy en desacuerdo con todo esto y lo que hicieron es que me pusieron horarios muy extremos. Yo empecé trabajando de siete de la noche a doce de la noche, era mi horario pero obviamente a la mitad de la noche no encuentras transporte, les pedí que construyeran un dormitorio ¿cuánto puede costar dos o tres literas? Los baños de la empresa eran pésimos y en varias ocasiones nos quedamos a dormir en las unidades, en un carro de un cuate de ahí, en las oficinas. Como siempre fui de los rebeldes, lo que hicieron es que primero, me cambiaron mi día de descanso, luego mi horario, me ponían en jornadas más largas de diez doce horas con entradas y salidas donde uno casi no descansaba. Eran unos negreros. [...] Me acuerdo que unos compañeros terminaban de trabajar y se iban a conducir un camión porque no les alcanzaba. Lo que pasa es que también el salario es muy poco. Ser operador no era una buena vida, pero algunos están ahí porque supongo que les gusta o porque están comprometidos con quien los metió a trabajar ahí. Siempre te decían: “no es que todos somos choferes venimos todos del mismo medio” pero en realidad a los que les iba bien, a los que realmente crecían económicamente eran los dueños que son ahora empresarios y no a los trabajadores. *Pedro, exoperador de unidad articulada.*

De buena onda les comento a algunos compañeros: ¡Ya no faltes! ¡La jornada que te den pues tómala! Les comento que al inicio cuando entré yo también tenía este horario, también me tocaba dar cuatro vueltas, la carga de Diesel, el lavado y el cierre pero dije, sea como sea, lo que yo quería era trabajar en Metrobús y me aguanté. Me daban una jornada y la tomaba, yo no sabía si era corta o larga, si la unidad acoplaba bien o no, yo la agarraba y vámonos. Después, a los tres meses hice mi solicitud para cambio de turno y me lo dieron; nuevamente estuve como quince días con jornada de cuatro vueltas ¡Diario! ¡Diario! y bueno... Tuve la experiencia de no rechazar la jornada y me cambiaron, ahorita estoy súper a gusto porque lo logré. Pero volvemos a lo mismo, hay compañeros que están inconformes pero les digo: eres nuevo

y no puedes querer ya un buen turno y un buen descanso, si quieres descansar el fin de semana ¡ya no faltes! trata de que no te desincorporen o si van a incorporar una jornada, llega varios minutos antes y espera tu hora ¡no pierdas esta jornada! Como tenemos supervisión en todo el corredor les digo: ¡Cuídate, no te pasas los semáforos! ¡No invadas el paso peatonal! Muchos me lo toman a mal de que me quiero para el cuello. [...] Hay ocasiones en que yo termino mí jornada y me espero ahí, porque hay a veces que el compañero que le tocaba entrar no vino y yo lo tomo, luego me dicen que ando de arrastrado. *Marco, operador de unidad articulada.*

Los anteriores testimonios son una muestra de la ausencia de reconocimiento preciso de las horas trabajadas de los operadores. Si bien se reconoce la jornada laboral de ocho horas al día, de manera muy reiterada de acuerdo a testimonios, la duración de la misma no es siempre la misma (a veces es menor incluso) y en distintas ocasiones se pagan las ocho horas completas y en otras no. Es decir, no hay un reconocimiento y pago de las horas efectivamente trabajadas. El registro y control de las horas trabajadas tiene este problema porque no existe un reloj checador que marque el inicio de la jornada y la conclusión de la misma, esto debido a que la duración la jornada se registra a la par de la salida de la unidad de la plataforma y cuando la programación de servicio de la unidad concluye ese día. La jornada de trabajo se registra junto con los horarios de salida y arribo de las unidades generando en muchos casos confusiones en el registro diario, además de que se acota la jornada laboral a la programación de recorrido donde sólo se reconoce como horario de trabajo el tiempo en que el operador conduce su unidad en el corredor.<sup>161</sup> Lo anterior crea desconfianza en el operador respecto a su empresa y sobre sus supervisores, ya que frecuentemente para ellos, el pago de las horas trabajadas no corresponde al tiempo que han trabajado.

---

<sup>161</sup> Las problemáticas en torno al reconocimiento del tiempo de trabajo a nuestro juicio, nace de esta confusión entre horario de servicio y jornada laboral (un problema muy cotidiano en el ámbito transportista). Sin embargo, no todas las empresas que dan servicio en Metrobús tienen este problema, por ejemplo, algunas empresas sí registran el inicio de la jornada de trabajo independientemente de la programación de la unidad.

Por otra parte, aún en este servicio de transporte más estructurado sigue habiendo una fuerte disposición del tiempo de trabajo del operador al inicio y final de la jornada de trabajo, son actividades laborales que no son reconocidas por la empresa además de presionar al trabajador a quedarse a trabajar más horas y no perder la corrida programada. En este punto, los testimonios de los trabajadores coinciden en que existe una presión por parte de los mandos de la empresa de no abandonar las corridas que han sido programas, ya que esto implicaría que la empresa perdiera su ingreso (y no tendría el dinero para pagarles a los operadores) pues el ingreso depende exclusivamente de los kilómetros recorridos en el corredor. Los operadores cargan subjetivamente con esta responsabilidad e inclusive se les ha hecho saber que las pérdidas de la empresa provienen de las corridas que no se realizaron, es decir, de las jornadas de trabajo que los operadores no tomaron.

Con respecto al segundo testimonio, este sirve de ejemplo para dar evidencia del significado de la temporalidad en el trabajo en este nuevo esquema de transporte. Como lo menciona el trabajador y otros testimonios, el transcurrir del tiempo social en el trabajo se significa como aburrido, ya que la conducción de la unidad articulada exige una alta atención en los parámetros del servicio y las interacciones cara a cara con los actores laborales y usuarios se han reducido al mínimo.<sup>162</sup> Cuando la jornada laboral es de más de ocho horas, los operadores mencionan encontrarse cansados, inclusive mucho más que cuando trabajaban como choferes de camiones y microbuses. Esto debido no al ambiente de trabajo (con respecto a las condiciones físicas y ergonomía del puesto de trabajo) sino a la disminución drástica de interacciones sociales en el trabajo y la presión subjetiva de los operadores al buscar llegar puntalmente a los puntos de regulación en el corredor.

---

<sup>162</sup> Las interacciones se ha reducido a saludos en el corredor como intercambio de luces, breves conversaciones en plataforma y en instalaciones de encierro y empresa. Los intercambios de luces son prácticas cotidianas que los operadores utilizan para comunicarse entre si sobre problemas que afecten al corredor, (principalmente accidentes) o para comunicar a un compañero que baje la velocidad a su unidad. Sin embargo, la comunicación entre operadores sólo se reduce a los compañeros de trabajo de la misma empresa y no de otras empresas.

Respecto a los horarios de trabajo, existe entre los operadores mayor predilección de unos sobre otros. Principalmente esto tiene que ver con la distancia y el tiempo dedicado al traslado del hogar al trabajo. Los horarios que comienzan muy temprano o terminan muy tarde, no son los que regularmente prefieran los operadores, ya que les es difícil encontrar transporte que los lleve a su hogar o a su lugar de trabajo. Estos horarios se han considerado por muchos trabajadores como un castigo de la empresa por alguna falta cometida, por ejemplo, haber llegado tarde en días anteriores, no presentarse a trabajar, haber tenido reportes de supervisores, percances y accidentes en el corredor, o bien, como el caso del operador entrevistado, manifestar su inconformidad sobre las condiciones laborales en la empresa.<sup>163</sup> Por otro parte, este segundo testimonio también confirma la imposición de los códigos culturales del medio de transportista por parte de los líderes sobre sus trabajadores aún en este nuevo ámbito empresarial.<sup>164</sup> La identificación de trabajadores como un gremio o colectividad en la cual “todos somos transportistas” e iguales (dado que todos provienen del mismo medio) es un imaginario impuesto por los mismos líderes, concesionarios y empresarios sobre los trabajadores choferes y ahora operadores. Como lo menciona el entrevistado, él mismo identifica esta diferenciación y desigualdad que se observan en las propias condiciones laborales, desde chofer microbusero hasta operador de unidad articulada. Es una contradicción entre la asignación y la autoafirmación, es decir, por una parte al trabajador se le asigna un reconocimiento y una pertenencia a una colectividad de un “medio transportista” donde todos nacen de una misma

---

<sup>163</sup> De acuerdo a distintas observaciones y pláticas con empresarios, la mejora de las condiciones de trabajo son un elemento fundamental que la empresa debe concretar en breve tiempo y es una preocupación constante por parte de los empresarios. Sin embargo, las empresas no han tenido las suficientes consideraciones basándose en el perfil de sus trabajadores (por ejemplo su lugar de residencia) para intentar disminuir los tiempos de traslado de sus trabajadores a sus hogares y sólo en casos contados, se han realizado esfuerzos para mejorar las condiciones de trabajo cuando sus trabajadores no están conduciendo (por ejemplo, la construcción de dormitorios, baños completos o lugares de descanso y recreación).

<sup>164</sup> Situación que prevalece de manera cotidiana en las nuevas empresas como los corredores semi-confinados. Esto se analizará en el siguiente sub-aparato dedicado a los operadores de la empresa AMOPSA.

condición social de trabajar como transportista chofer y chafirete<sup>165</sup>, pero cuando afirma su condición de trabajador transportista se da cuenta que las relaciones sociales concretas (como las laborales y sus condiciones de trabajo) se construyen de manera diferenciada, beneficiando más a unos que a otros, es decir, a los líderes, empresarios y concesionarios sobre los trabajadores choferes y operadores.

Lo anterior da pie a considerar el tercer testimonio, que ejemplifica aquello que tiene que realizar el trabajador para tener un mejor horario. Los operadores prefieren laborar en horarios regulares donde las programaciones de los autobuses brinden servicio por la mañana, esto les permite comenzar su día temprano y salir de trabajo en un horario que les permitan hacer otras actividades como ir a pasar tiempo con su familia, descansar, trabajar en otra actividad, o bien, quedarse para ver si es posible trabajar más horas reemplazando a un operador que se haya ausentado. Estos son los horarios preferidos de los operadores, sin embargo, no todos pueden trabajar en ellos debido a las distintas programaciones de inicios y salidas a lo largo del día que tienen las unidades en el corredor y los criterios que la empresa tiene para asignar operadores en determinados horarios. Los operadores mencionan que para conseguir un cambio en su horario es necesario ser constante en el trabajo, no tener ausencias, ni amonestaciones por parte de distintos supervisores, no tener accidentes, un buen desempeño, tener siempre una buena disposición a trabajar en horarios que la empresa le solicite, quedarse más horas a trabajar y llevarse bien con los empresarios y supervisores de la empresa. Tener jornadas de trabajo por la mañana y regulares a lo largo de la semana (no salir tarde del trabajo y comenzar al siguiente día muy temprano) es tanto para los empresarios como para los mismos operadores, una condición de trabajo que debe ganarse, hacer méritos suficientes para merecerla y mantenerla. Sin embargo, no todos los trabajadores están dispuestos a aceptar

---

<sup>165</sup> Y que a su vez genera orgullo de ser trabajador libre y que sale adelante trabajando incansablemente.

este control en el trabajo ya que de distintas maneras manifiestan su resistencia. Esta resistencia se presenta principalmente al interior de las empresas, por ejemplo, cuando operadores enfrentan cara a cara a los empresarios y mandos para exigir cambios en la programación de su horario<sup>166</sup>, otros se niegan a trabajar más de sus ocho horas o ser relevos (llamados también comodines) para suplir a algún operador ausente, o bien, renuncian a su trabajo como el caso del ex operador del segundo testimonio. Sin embargo, esta resistencia también enfrenta la limitación que la necesidad de trabajo condiciona, es decir, el miedo a no encontrar una ocupación rápidamente (como chofer u operador) y la ausencia de ingreso que la búsqueda de trabajo genera.

Como lo han ejemplificado los anteriores testimonios, existen por parte de los operadores distintas formas de resistencia ante la presión por parte de la empresa para que ellos trabajen no solamente más tiempo, sino que equiparen su jornada laboral con el horario de la programación del servicio. Cada trabajador acepta y resiste en distintas formas el control de la empresa en cuanto la duración de su jornada de trabajo y su temporalidad en este nuevo esquema de transporte. En el siguiente apartado se explica el impacto que ha tenido en la subjetividad del operador este distinto uso y significado del tiempo de trabajo, y se concluye con aquellos elementos subjetivos que juegan un papel relevante en la configuración de la identidad laboral.

### *3.6.2.1 La libertad y el control resignificados: el cuestionamiento del orden del tiempo de trabajo de los operadores*

Los testimonios de los trabajadores han coincidido en que las jornadas de trabajo de ocho horas han permitido reorganizar de manera favorable, el tiempo personal de los operadores delimitando los ámbitos de la familia y del tiempo

---

<sup>166</sup> Las demandas al interior de la empresa en su gran mayoría se hacen de manera individualizada y no colectiva, los cambios de horario que se llegan a concretar son producto de una negociación meramente individual con el empresario y mandos medios. La existencia y actuación del sindicato para los operadores es para muchos completamente desconocida. Si bien cada empresa de Metrobús tiene un sindicato, los trabajadores desconocen si existe alguno e inclusive afirman que en su empresa no cuenta con ningún sindicato.

libre respecto al ámbito del trabajo. Esta delimitación ha permitido de acuerdo a los trabajadores, un mejor uso del tiempo para poner en marcha proyectos personales o familiares que como choferes de microbús no podían concretar. Sin embargo, esta delimitación de los distintos ámbitos y por supuesto, del propio uso del tiempo de trabajo, no se estructura a partir de la jornada de ocho horas que dicen tener los operadores ya que su jornada de trabajo dura más tiempo y es condicionada de acuerdo a la programación de los horarios del servicio y diversas contingencias propias del corredor. Así, existen trabajadores que laboran más de ocho horas ya sea porque buscan trabajar más tiempo o porque la misma empresa los presiona e inclusive condiciona a quedarse más de su jornada. Además de lo anterior, existen trabajadores que tienen otras ocupaciones (como choferes de microbús y camión) y no laboran de manera exclusiva como operadores. Todo lo anterior permite interpretar que el uso de tiempo “ordenado” que dicen tener los operadores a partir de la jornada de ocho horas no resulta tener un papel tan integrador para con los ámbitos de la familia y el uso del tiempo libre, ya que distintos trabajadores siguen laborando más de ocho horas y la duración de la jornada de trabajo aún presenta irregularidades. Los trabajadores que sí tienen mayor uso del tiempo son aquellos operadores que tienen horarios más regulares (jornada de ocho horas) trabajando seis días a la semana. Estos trabajadores sí tienen una delimitación más clara respecto al tiempo de trabajo permitiéndoles dedicar más tiempo a su familia, al descanso y el ocio.

Por todo lo anterior, consideramos que el uso del tiempo de trabajo está condicionado por la programación del servicio y por el control subjetivo que ejerce la empresa en la asignación de las jornadas de trabajo. En este último punto, este control es posible porque hay una relación socio-política diferenciada entre el trabajador y la empresa, donde ésta última presiona subjetivamente al operador para que éste dedique más de su tiempo al trabajo en razón de que si no lo hace, puede perder su empleo. Este hecho nace en la relación de desigualdad que proviene desde el propio esquema concesionado

de microbuses (hombre-camión) y que ahora en el esquema empresarial se reproduce y cobra nuevamente sentido. Los trabajadores choferes que han transitado a ser operadores son quienes más resisten el control subjetivo por parte de la empresa de dedicar más tiempo al trabajo, esto debido a que los choferes al migrar a este nuevo esquema empresarial éstos siguen manteniendo una relación de subordinación similar hacia los concesionarios vueltos ahora empresarios, socios y distintos mandos.

Los choferes que han transitado desde el esquema hombre-camión son los trabajadores que menos renuncian debido al fuerte vínculo que han generado con sus líderes debido al control subjetivo que se traduce en el compromiso moral y agradecimiento de estos trabajadores respecto a sus líderes que les han permitido entrar a este nuevo esquema. Sin embargo, dependiendo de la empresa que se trate, la rotación de personal (que puede ser incluso de hasta de cincuenta por ciento de acuerdo a testimonios) está integrada principalmente por operadores que no han venido del esquema hombre-camión, sino de otras empresas donde los trabajadores laboraban ya como operadores de transporte público, de carga o distribución.

Respecto al impacto en la subjetividad de los trabajadores sobre el uso del tiempo del trabajo en este nuevo esquema, en la construcción del significado de la temporalidad en el trabajo juegan los siguientes elementos que se ha descrito anteriormente. El trabajo del operador ha sido caracterizado por los propios trabajadores como una actividad de conducción que tiende a ser aburrida en comparación a la conducción en el microbús o camión; es una actividad que al exigir una importante atención en las dinámicas dentro del corredor y atender también aquellas dinámicas urbanas que pueden incidir en el servicio (como la invasión de particulares en los carriles confinados, peatones, semáforos, etc.) hace de este nuevo trabajo una actividad agotadora físicamente con un fuerte estrés, debilitamiento físico y mental según lo manifiestan los operadores al trabajar más de ocho horas; la ausencia de tiempos de descanso y de horario

fijo para comer (o bien la ausencia de ello); la notable reducción del tiempo en que los trabajadores pueden convivir entre si; la ausencia de reconocimiento social del tiempo de los trabajadores y la falta de retribución económica de sus horas efectivamente trabajadas hace, en su conjunto, presionar la subjetividad de los trabadores configurando elementos identitarios basados en una nueva relación de control en el trabajo que tiene aún fuertes elementos de control que existían ya en el esquema hombre-camión.

Un elemento importante por resaltar, tiene que ver con la naturaleza de la programación del servicio en los BRT y el impacto en el trabajo de los operadores. El especialista y consultor internacional Dr. Phillip Boyle, comenta que automatizar completamente un servicio de transporte como los BRT resulta imposible, al igual definir que los tiempos de recorrido sean óptimos; es por ello que el factor humano juega un papel fundamental a considerar en la programación de todo servicio. La programación del servicio define el horario de trabajo y las condiciones de laborales de los operadores, e impacta el cómo son asignados los días de trabajo y definidas las semanas laborales. Así, la programación entendida como “arte y ciencia” requiere “una serie de juicios basados en un entendimiento profundo del sistema de transporte, sus políticas y los acuerdos laborales”.<sup>167</sup> Por tanto, la vinculación entre la programación del diseño del servicio y jornada laboral se vuelve prioritaria al momento de definir los horarios de servicio. Boyle considera que la programación tiene un impacto fundamental en el ámbito laboral y en el desempeño empresarial ya que “define los principales insumos del costos de operación y qué tan eficiente será personal operativo que proveerá los servicios programados”. Así, el punto a resaltar es que la programación no debe dejar de lado el impacto que tiene en las condiciones laborales, es decir, la relación entre programación y jornada laboral es fundamental por lo que de acuerdo a Boyle, es necesario que entre la

---

<sup>167</sup> Ver: *Taller: Conduciendo el rendimiento de tu empresa; Enfoque contemporáneo en la programación del servicio* Dr. Phillip Boyle, en el 7° Congreso Internacional de la Asociación Mexicana de Transporte y Movilidad, Ciudad de México, <[http://issuu.com/amtm\\_ac/docs/01\\_presentacion\\_pba\\_final-\\_congreso](http://issuu.com/amtm_ac/docs/01_presentacion_pba_final-_congreso)>

confiabilidad y eficiencia del servicio exista siempre “condiciones de empleo razonables”. Sin embargo, para el caso de la Ciudad de México, la programación de los sistemas BRT y el impacto en las condiciones laborales ha sido debatido muy tangencialmente.

La relación de control de los choferes que se han convertido en operadores de unidades articuladas de Metrobús, la interpretamos como una nueva forma de control resignificada por los trabajadores en un contexto laboral formal que sigue manteniendo un juego contradictorio de libertad y autonomía del uso del tiempo de trabajo, relación de control que ya existía cuando eran choferes de microbuses.

Como se ha mencionado en un apartado anterior, el imaginario de la libertad y autonomía del tiempo de trabajo de los choferes de microbús lo interpretamos como contradictorio, ya que por una parte, los trabajadores mencionan disponer libremente del tiempo de su trabajo al ejercer autonomía y control sobre él, concretando desde el ámbito laboral, actividades de otros ámbitos extralaborales como la familia, el ocio, el culto, lo erótico y el tiempo libre. Sin embargo, como se argumentado, el trabajador chofer está fuertemente controlado por las estructuras de la propia ruta, la condición de unidad de transporte, la dinámica urbana y la relación social que tenga con el dueño de la unidad o concesionario.

En el caso del operador de unidad articulada que labora ahora en un esquema empresarial y laboral formal, el control en su trabajo respecto al uso del tiempo se ha resignificado, la libertad y autonomía del uso del tiempo del trabajo es resignificada ahora como orden, es decir, la libertad que decía tenía el chofer de controlar su propio tiempo ha desaparecido en virtud de un nuevo control “ordenado” por parte de la empresa y de la dinámica del servicio. Sin embargo, aunque este cambio se interprete como favorable por distintos operadores, esta apreciación no es compartida por todos debido a las contradicciones y

elementos desfavorables sobre el uso del tiempo de trabajo en este nuevo esquema.<sup>168</sup> Así, este significado de orden que dice estructurar favorablemente los mundos de la vida a partir del trabajo y que inclusive distintos operadores dicen valorar, lo interpretamos como una imposición simbólica de los líderes empresarios sobre los trabajadores ejerciendo mecanismos de presión para que los operadores acepten estas nuevas condiciones laborales en cuanto al uso del tiempo de trabajo se refiere.

Considerando que el aparato de la subjetividad se pone en juego para dar sentido a la situación concreta presentándose en su configuración re- jerarquizaciones y asimilaciones que trastocan las formas comunes del comprender (De la Garza, 2010), el significado de “orden en el trabajo” la interpretamos como una re- jerarquización subjetiva en los trabajadores producto de una presión más que de una negociación de significados en la interacción entre el empresario y el trabajador. Lo anterior influye en las prácticas significativas que median en la producción, es decir, en el servicio y su proceso de trabajo.

Por otra parte, los significados construidos en el trabajo pueden presentar crisis de legitimidad que impliquen replantear parte de los sentidos y visiones del mundo por diversos grupos en contra de posturas dominantes. De acuerdo a este estudio, el significado de orden está en un proceso de pérdida de legitimidad por parte de los trabajadores debido a que en el proceso de construcción de significados, los campos de la subjetividad que se ponen en juego y la experiencia laboral cotidiana (lo concreto) configuran constelaciones subjetivas que debilitan e impiden una configuración de intensa identidad con el trabajo y con la empresa.

---

<sup>168</sup> Como la ausencia de reconocimiento y pago monetario efectivo de la jornada laboral trabajada, una rotación de horarios que no permite el descanso de los trabajadores, la presión de la empresa a laborar más tiempo, la ausencia de tiempos de descanso y comida en el proceso de trabajo, entre otros.

Respecto a las dimensiones que configuran la identidad laboral en relación con la duración y uso del tiempo del trabajo de los operadores de unidades articuladas, el *reconocimiento* presenta una relación blanda debido a una débil voluntad y autonomía por parte del trabajador de aceptar la duración y uso del tiempo de trabajo. Subjetivamente, el trabajador acepta con reservas esta condición laboral y decide “aguantar ahorita a la empresa” por la presión subjetiva que ejercen principalmente sus patrones y por la necesidad de tener un ingreso. Si bien este nuevo significado del tiempo de trabajo se distingue por ser ordenado, los mismos trabajadores tienen problemas en ver las consecuencias favorables que supuestamente tendría este nuevo uso del tiempo (jornada de trabajo) y de manera cotidiana, reconocen y reafirman las limitaciones que ha traído este nuevo esquema de trabajo donde de acuerdo a cada trabajador, valora continuar o no en su trabajo.

Respecto a la *pertenencia*, la duración y uso del tiempo de trabajo en este nuevo esquema se debilita la vinculación con el producir, es decir, la pertenencia a este nuevo trabajo y el tiempo dedicado al mismo se debilita el poseer, ejercer y el crear en la producción del servicio. Debido a que la aceptación de horario de trabajo y el uso del tiempo no es negociada sino impuesta, la pertenencia al trabajo se vuelve meramente imaginaria bajo la idea de un supuesto mejor orden en la jornada de trabajo y en la vida cotidiana.

La identidad en su dimensión *vinculación* en el trabajo, el operador de unidad articulada que labora ahora en este nuevo espacio laboral ha reducido notablemente las interacciones y los vínculos de reconocimiento con los demás. Por una parte, debido a que las actividades del operador se han acotado exclusivamente a la conducción de la unidad, las diversas interacciones en el lugar de trabajo que antes tenía como chofer con usuarios, otros choferes, distintos trabajadores de la ruta, diversos actores urbanos y familia han desaparecido, reduciéndose exclusivamente a las interacciones necesarias en el corredor. Para los choferes que se han convertido en operadores, esta

reducción de interacciones ha sido un cambio difícil de afrontar, ya que al acotarse las actividades e interacciones al lugar de trabajo (cabina de conducción) hace construir una experiencia de trabajo en solitario, muy distinta a la conducción de un microbús o camión. Cuando se es chofer de microbús o camión, el trabajador busca por todos los medios disponibles no sólo evitar aburrirse sino sentirse acompañado. Para ello habla por celular, saluda amistades de la ruta y del barrio, interactúa con los usuarios (en muchas bromea con ellos e inclusive los acosa), escucha música de su preferencia, ve televisión, entre otras. Como operador de unidad articulada todas esas prácticas que él apreciaba como muestras de la libertad de poder controlar su trabajo ahora han desaparecido.

Por otro lado, al reducirse las interacciones con los compañeros de trabajo debido a los distintos horarios, los lugares de encuentro donde los operadores pueden intercambiar experiencias, fomentar amistades y posibles vínculos de solidaridad se reducen a encuentros fugaces en la plataforma y en el corredor. La empresa no ha sido aún un lugar de encuentro cotidiano donde los trabajadores puedan interactuar libremente, sino que dentro de ésta según testimonios, los trabajadores suelen sentirse vigilados, por lo que ellos procuran como estrategia para conservar su trabajo “procurar llevarse bien con todos” sin fomentar estrechas relaciones de amistad. En cambio, cuando se era chofer de microbús o camión, la identidad con el trabajo se articulaba y fomentaba cotidianamente por la interacción cara a cara que se tenía con los compañeros de trabajo, ahora en este nuevo esquema, los vínculos entre compañeros de trabajo se han debilitado.<sup>169</sup>

---

<sup>169</sup> Los vínculos de solidaridad que construyen identidad en el trabajo no solamente pueden construirse en propio ámbito de lo laboral o de la empresa, sino en otros ámbitos extra-laborales como el barrio, la familia, los clubs deportivos o la iglesia. En este caso, de acuerdo a testimonios, no existen ámbitos de encuentro e interacción entre trabajadores, salvo en aquellos donde ya existía un vínculo familiar o de amistad previa o bien, una amistad de vecinos o conocidos del barrio o colonia. Sin embargo, aun así, el horario de trabajo dificulta también su encuentro.

Por último, respecto la dimensión identitaria llamada *permanencia*, la estabilidad subjetiva del “estar” y el “hacer” en el lugar de trabajo tiene para este caso, elementos que debilitan la duración del vínculo ya que el trabajador cuestiona la legitimidad de esta nueva duración y uso del tiempo de trabajo.

Cuando se habla de estabilidad en identidad, ésta refiere a que las relaciones subjetivas que articulan y mantienen cierta unicidad debe permanecer por un tiempo determinado. De lo anterior surge una interrogante: ¿cuánto tiempo debe transcurrir entonces para afirmar que existe o no una identidad con relaciones que puedan considerarse como sólidas (es decir, que expresen identidad)? A nuestro juicio, no existe un tiempo específico o determinado (en cuanto a duración temporal) que indique o señale claramente una configuración subjetiva que tenga vínculos que muestren identidad, sino que hablamos de temporalidad (como experiencia del tiempo y espacio de manera conjunta) en el trabajo desde el operador interpretando su experiencia espacio-temporal cotidiana en el lugar de trabajo. Cuando se argumenta que existen elementos configurativos que denotan identidad a partir de la experiencia del uso del tiempo de trabajo, esto quiere decir que en el juego de los campos de la subjetividad se construyen significados sobre proyectos futuros por realizar, es decir, se habla de identidad cuando se “hace” (cuando trabajo) y cuando se “está” (continúo trabajando), además cuando ello me permite construir una idea y un proyecto viable que me es favorable para mi futuro y mi vida.

Si bien la intención del trabajador es continuar en su empleo, subjetivamente la permanencia en esta actividad laboral y lugar de trabajo está siendo fuertemente cuestionada por él mismo, valorando el tiempo efectivo del cual dispone y del esfuerzo y tiempo que se le exige dedicar a este trabajo. Si bien no es posible afirmar que exista una completa falta de legitimidad del “estar” y el “hacer” en el trabajo, sí existen elementos tanto subjetivos como objetivos<sup>170</sup>

---

<sup>170</sup> Relaciones laborales concretas que conllevan poder y que juegan en la programación de las jornadas de trabajo.

que hacen cuestionar la permanencia en el trabajo; sin embargo, los operadores enfrentan con prudencia su valoración, ya que el riesgo del desempleo puede traer más incertidumbre que mantenerlo.

Como se ha señalado, se han retomado las dimensiones de la identidad laboral para explicar el impacto en la subjetividad del trabajador de las nuevas condiciones laborales (duración y uso del tiempo de trabajo) de los choferes convertidos en operadores de unidades articuladas en el servicio BRT-Metrobús. Consideramos que las dimensiones de identidad interpretadas juegan un importante papel en las dos negociaciones permanentes que configuran la identidad con el trabajo: autoafirmación y asignación; los elementos subjetivos sobre el significado de la duración y uso del tiempo de trabajo indicados hasta ahora, serán retomados en un apartado posterior para ser considerados como mediadores (junto a otros significados) en la configuración de la identidad laboral de los trabajadores del transporte público.

Por último, cabe resumir que estos elementos que forman parte de la configuración subjetiva de identidad laboral de los operadores, es producto de la mediación de estructuras y acciones sociales del caso que nos ha ocupado. En este caso se ha retomado e interpretado aquellas estructuras que presionan a la subjetividad en virtud de conocer el significado de la duración y uso del tiempo de trabajo, y aquellas prácticas sociales y relaciones derivadas de ello. De lo anterior puede concluirse, que en este nuevo ámbito de la formalidad laboral se siguen reproduciendo prácticas de control que existían ya en el esquema concesionado de microbuses. Este control sobre el uso del tiempo de trabajo nace por una parte, por el propio sistema BRT-Metrobús que regula el servicio del transporte, las prácticas en el trabajo y la duración temporal de las mismas; por otro lado, es la empresa la que reproduce las relaciones de dominación del anterior esquema de hombre-camión y configura en la subjetividad los trabajadores, elementos que debilitan la identidad del trabajador (más no la fragmentan) con su trabajo y con su empresa. Por ejemplo, cuando el trabajador menciona: “yo quería estar aquí y ahora tengo

que cumplir” y cuando declara: “tengo que echarle ganas para no fallarle a la empresa [...] hay que aguantar por el momento”, interpretamos que existen elementos de vulnerabilidad en los trabajadores que reflejan una aceptación forzada de manera diferenciada de posibles condiciones precarias (como es la falta de reconocimiento social de la jornada de trabajo).<sup>171</sup> Sin embargo, aún en estas condiciones los operadores buscan concretar proyectos personales mediante la retribución que su trabajo les otorga esperando ver resultados más favorables en corto y mediano plazo.

Esto quiere decir, que en la experiencia cotidiana del trabajo (aun en las condiciones laborales que refieren al uso del tiempo) se construye la idea de un proyecto, es decir, la idea de un futuro, un significado que refiere a una identidad con su trabajo que se retroalimenta en los elementos de reconocimiento, pertenencia, vinculación y permanencia. A estos elementos subjetivos deben agregarse otros significados sobre las condiciones laborales y del proceso de trabajo para interpretar, de manera conjunta, las configuraciones concretas de identidad laboral que tienen los trabajadores del transporte. Lo anterior será tema de los siguientes apartados de este estudio. A continuación se aborda el caso de los choferes de la misma ruta que han migrado a ser operadores en la empresa AMOPSA.

### *3.6.3 Duración y uso del tiempo de trabajo del operador de carriles concesionados: el caso de la empresa AMOPSA*

En el presente apartado se aborda el impacto en la subjetividad del trabajador al experimentar el uso del tiempo de trabajo como operador de la empresa de carriles concesionados AMOPSA. Como en apartados anteriores, para este caso se describe la duración y uso del tiempo del trabajo así como el impacto en la subjetividad en la configuración de la identidad laboral.

---

<sup>171</sup> De acuerdo a Herrera (2005) la aceptación forzada de condiciones laborales de aquellos sujetos sociales que trabajan o intentan hacerlo, indica junto con otros indicadores de las condiciones laborales (como salario, seguridad, riesgo, capacidad de negociación, etc.) elementos de vulnerabilidad y precariedad en el trabajo.

Como se ha indicado en una sección anterior, la empresa AMOPSA nace como una disidencia de concesionarios, dueños y choferes de la ruta 11 que, enfrentados con la dirigencia de la ruta, constituyen una empresa que buscó ser políticamente independiente del liderazgo de la ruta para poder brindar un servicio de transporte público de corredores concesionados. Así, tras la constitución de la empresa y la aprobación del gobierno de la ciudad para brindar el servicio de transporte en 2012, AMPOSA comienza a brindar el servicio junto al esquema de microbuses de la ruta 11 ocasionando desde un inicio, que choferes y operadores de esquemas distintos trabajen de manera competitiva en un mismo espacio urbano.

Los operadores de la empresa AMOPSA (sujetos laborales de análisis en este apartado) son ex chóferes de microbuses y han transitado hacia un nuevo trabajo como operadores de transporte público de carriles concesionados. Estos trabajadores provienen de la fragmentación de la ruta 11 y como una agrupación también disidente, han seguido a los concesionarios de la ruta para laborar ahora como operadores de AMOPSA. Con vínculos de amistad, simpatía, confianza y a la vez buscando una nueva experiencia laboral y mejores condiciones de trabajo, estos trabajadores transitan de la ocupación de chofer a ser operadores de camiones en carriles concesionados en un esquema empresarial.

Para describir las condiciones laborales de los trabajadores y su impacto en la subjetividad, partimos de que el trabajo del operador en este caso, esta imbricado en un contexto de competencia entre esquemas de transporte distintos en un espacio en común como lo es la trayectoria del ramal y las diversas dinámicas urbanas que intervienen<sup>172</sup>. También partimos del significado contradictorio de la libertad y autonomía que tiene el chofer respecto

---

<sup>172</sup> En un apartado posterior se abordará cómo el territorio incide en la identidad laboral del trabajador y configura el control y la resistencia en el proceso de trabajo.

a su trabajo, mismo que está condicionado por el traslape de distintos ámbitos extralaborales (como el tiempo libre y la familia) y el vínculo con los liderazgos de la organización o empresa y que en su conjunto, estas relaciones sociales configuran el orgullo del transportista chafirete.<sup>173</sup> De lo anterior, se busca conocer cómo impacta esta nueva forma de trabajo en la subjetividad del chofer convertido en operador y las relaciones subjetivas que configuran identidad en este nuevo contexto laboral.

Respecto al uso del tiempo de trabajo y la duración de la jornada laboral del operador de camión de carriles concesionados<sup>174</sup>, éstos se encuentran condicionados por la programación del horario del servicio del transporte. Como sucede en distintos esquemas de transporte, la programación y el horario de servicio definen la jornada laboral de los conductores de las unidades trayendo siempre dificultades en corresponder el horario de servicio con el horario de trabajo de los transportistas. Para el caso de operadores de la empresa AMOPSA las dificultades para coincidir los horarios del servicio con la jornada laboral han estado también presentes; además de lo anterior, también siguen pendientes el cumplimiento de otras condiciones laborales y beneficios que supuestamente tendrían los trabajadores al convertirse en operadores y dejar de ser choferes. Empezamos para el caso que nos ocupa, describiendo primeramente la diferencias más relevantes entre ser chofer de microbuses y operador de camión de carriles concesionados.

---

<sup>173</sup> Un orgullo transportista producto de la imposición de códigos culturales por parte de los líderes, concesionarios y dueños unidades de las organizaciones de transportistas, así como la idea de un gremio transportista que en realidad es inexistente.

<sup>174</sup> Cabe resaltar que el operador de AMOPSA es un trabajador cualitativamente distinto al operador de unidad articulada BRT-Metrobús, aunque los dos trabajadores han sido choferes de microbuses antes de ser operadores, distintas mediaciones han intervenido en la conformación identitaria del operador como la propia capacitación y el control-resistencia en el proceso de trabajo. En los apartados sobre *capacitación del trabajador* y *control/resistencia en el proceso de trabajo*, se profundiza sobre los significados de ser operador en los trabajadores del sistema BRT y carriles concesionados.

Las diferencias más palpables identificadas por los mismos trabajadores respecto a laborar como chofer y operador de camión de carriles concesionados son tres: orden en el trabajo, mayor responsabilidad y la diferencia del ingreso.

¿Qué cambia de un chofer a operador? Yo también lo hice, yo también fui chofer... yo me paraba un día de trabajo y me tomaba una cerveza, los amigos, cotorreando siempre. Al otro día: ¡Hay! ¡Qué tengo que sacar la cuenta! Al rato la saco... y así te la llevas. [...] Aquí es más ordenado. Otra diferencia es que aquí tienes una hora de entrada. Tú no puedes llegar diez o cinco minutos tarde porque ya tienes un retardo y eso te va a contar en tu nómina. Tú no puedes llegar con aliento alcohólico porque no te dejan trabajar y como chofer llegabas y hasta crudo puedes andar, hasta expones más al usuario, al pasajero. El chofer, está acostumbrado a ganar más, está acostumbrado a ser el primero, está acostumbrado hacer lo que quiere y quiere trabajar solo tres días para ganar lo de una semana. Es a lo que se aferra este tipo de gente. *Michelle, operador de AMOPSA.*

Es como dice aquí el compañero, el chofer tiene menos responsabilidad y aquí uno está más a gusto. Porque también como hombre-camión pues hay veces que si te vas a llevar un centavo, porque hay veces que vas a decir: de lo que te llevaste ayer hay que a completar la cuenta de hoy, porque hoy no la arme. O sea, hay buenas y malas, y por eso hay mucha presión de que tienes que sacar la cuenta, combustible y así. Y aquí dices bueno pues, cumplo con mi horario y sé que a mi semana ahí va estar mi dinero ¿no? Pero lo único que a ellos les pasó es que no se acoplaron, o sea no, se quisieron acoplar a un sueldo<sup>175</sup>. Los choferes son mañosos, como operador tienes más responsabilidad. *Javier, operador de AMOPSA.*

Los trabajadores de AMOPSA que ya no se reconocen como hombres-camión o microbuseros sino como operadores, mencionan que las diferencias principales con su anterior ocupación son la forma más ordenada en que ahora hacen su trabajo, la responsabilidad que su actividad laboral ahora conlleva y la diferencia del ingreso. La responsabilidad y el uso ordenado del tiempo de trabajo se interpreta como una temporalidad “ordenada” pero que es contradictoria respecto a las prácticas cotidianas en el trabajo y de los testimonios más reflexivos que los trabajadores expresaron. Es decir, detrás de los testimonios que expresan un mayor orden del tiempo de trabajo y una mayor

---

<sup>175</sup> Se refiere a los microbuseros de la ruta que no quisieron trabajar como operadores en AMOPSA.

responsabilidad a diferencia de cuando eran microbuseros, los operadores manifiestan contradicciones al caracterizar su propio trabajo con condiciones similares a cuando eran microbuseros. Estas condiciones se irán puntualizando más claramente.

Hablamos de contradicción sobre el significado de temporalidad porque el trabajo caracterizado como “ordenado” dista de serlo en realidad, según lo registran testimonios más reflexivos de los operadores y observaciones realizadas en campo sobre el proceso de trabajo. Es un trabajo “más ordenado” porque el trabajador que ahora es operador debería realizar actividades específicas y acotadas temporal y espacialmente como lo es la propia conducción de la unidad. Sin embargo, el operador que ha dejado de ser hombre-camión labora en su jornada dedicándose no exclusivamente a la conducción, sino que además realiza otras actividades similares con condiciones laborales también semejantes a cuando era microbusero como son: ausencia de reconocimiento social de la jornada de trabajo de ocho horas, falta de reconocimiento de horarios establecidos para comer y tiempos de descanso, actividades de limpieza y resguardo de las unidades terminada la jornada laboral, presión por ganar más recaudo, entre otros. Es en este punto donde se entreteje la contradicción en el significado, ya que ésta comienza en la propia identificación de lo que se dice que el trabajador es respecto a lo que las condiciones objetivas reflejan. Se identifican como operadores sin embargo, siguen haciendo actividades de hombre-camión.

Como se apreciará más adelante, los operadores de AMOPSA tienen identificaciones similares a los operadores de BRT-Metrobús al caracterizar de manera similar su nueva ocupación respecto a ser hombre—camión (microbusero). Sin embargo, las condiciones laborales son distintas e inclusive hasta precarias para el operador de carriles concesionados, pero en ambos casos existe la caracterización del operador como un trabajador ordenado y responsable a diferencia del chofer microbusero anárquico y desordenado. Esto

último es a nuestro juicio, producto de una imposición cultural por parte de concesionarios, líderes y empresarios transportistas que presiona la subjetividad de los trabajadores al momento de configurar su identidad laboral, generando contradicciones en la misma identificación del trabajo y contrastando las condiciones laborales que como operadores deberían tener.

Para poder apreciar más claramente la contradicción en la identificación de “ser operador”, describimos la duración y uso del tiempo de trabajo de los operadores.

Yo me levanté de ahí de tu pobre casa como todos los días a las 4 a.m. Yo vivo ahí en la 10 de mayo y pasa por mí un compañero que le dicen el *venadito* y me chifla o me grita: ¡Sal gordo! Siempre despierta a toda la colonia porque me grita dos o tres veces porque luego no lo escucho. Salgo de volada y él está ya está en el taxi, y pasamos después por otros dos compañeros por que la entrada la tenemos a las 5am. Nos venimos como tres o cuatro compañeros en el taxi. Ya llegamos aquí en la empresa y empezamos a cotorrear entre los compañeros y con los que me llevo pues, sacamos una que otra mentadita y los buenos días. La verdad uno llega y yo sinceramente me da mucho gusto ver a mis compañeros. (¡Hay te amo chuntaro! –*Comenta otro operador*–) ¡Yo también canijo pero no estoy hablando de ti jajaja!

Bueno... yo llego aquí, prendo el camión, se calienta en lo que nos dan las hojitas y nos revisan el camión que no tenga un rayón, después de que ya se calentó ¡pues órale vámonos a ser base aquí en San Juan y ahora sí que nos traen como trompo chillador! Nos damos como 12 o 13 vueltas en San Juan de las 5am a las 8pm. Nos daban nuestro tiempo para comer comida pero a cambio de eso mejor nos pagan 50 pesos más. [...]. Cuando acabamos pasamos a checar y después nos venimos para el modulo a dejar el camión. Revisan igual, pasamos a firmar, pasamos a dejar las hojitas que nos dan y yo pues espero a dos compañeros a que lleguen y otra vez tomamos el taxi para la casa. Llego a mi casa a cenar y un baño ya dormir otra vez para el otro día. Yo descanso los jueves, pues ya ese día pues es el desestrés y dos o tres chelitas. *Rogelio, operador de la empresa AMOPSA.*

Diario nos damos como 11 o 12 vueltas, dependiendo. Cuando no hay trafico si nos llegamos a dar hasta 13 vueltas pero por lo regular siempre hay tráfico salvo que sea periodo de vacaciones. [...] Comemos en el camino, o sea, sí hay horarios de comida pero pues a quien le gusta ganarse una lanita extra pues no come. Más que nada uno ya está acostumbrado a cuando éramos choferes, en lo que esta uno formado, va a cualquier puesto y pide uno un taco, una torta y vámonos otra vez a

trabajar. Es porque uno ya está acostumbrado a trabajar así. Nos dan media horas de comida pero por la costumbre que tenemos pues casi nadie la agarra... bueno yo en lo personal pierdo mi ritmo de trabajo. *Javier, operador de empresa AMOPSA.*

Cuando uno viene al trabajo y el carro está descompuesto y hay otra unidad disponible, a uno no le dan otro carro. En cambio, cuando uno era hombre-camión y se descomponía tu unidad, había que quedarse hasta que acabaras de arreglar tu carro. Que vete por las refacciones, que haber métete aquí, ajústale acá, vete por la pinzas... Aquí tú vienes bien bañadito y peinadito y ya no te tienes que meter debajo del carro. Si bien le va a uno, en ese mismo día tu unidad está arreglada y si no, hay veces que tarda hasta una semana y mientras tanto uno no genera un dinero. *Michelle, operador de la empresa AMOPSA.*

Los anteriores testimonios de los trabajadores dan evidencia de la duración del tiempo de trabajo ahora como operadores de camiones de carriles concesionados. Su jornada de trabajo por lo regular no es de ocho horas, sino de doce o catorce horas según sea la programación del servicio de acuerdo al día, horario y temporada. Los horarios del servicio están siempre programados de acuerdo a un objetivo central: atender la mayor demanda de usuarios con el menor uso de recursos posibles, es decir, buscar el mayor recaudo con el menor uso de unidades y recursos humanos.<sup>176</sup> Este objetivo central de la programación como lo hemos mencionado en el caso del sistema BRT-Metrobús, no considera un ajuste más equitativo con la jornada de trabajo de los operadores, ya que es ésta la que debe de ajustar a la programación. Es por ello que las jornadas de trabajo se vuelven mucho más prolongadas de ocho horas, además de que hacer cumplir la jornada de ocho horas de los operadores involucraría un mayor recurso económico de las empresas,<sup>177</sup>

---

<sup>176</sup> Es por ello que el servicio debe estar programado con ciertos tiempos de paso para que los usuarios en los horarios de mayor demanda, usen el servicio y no utilicen para transportarse otros esquemas de transporte o bien microbuses o camiones de otra organización que sean de la competencia.

<sup>177</sup> Como la contratación de más operadores y supervisores así como idear un esquema de trabajo donde los operadores puedan dejar la unidad o abordarla sin tener que ir a la unidad de encierro.

desde nuestro juicio esta jornada de trabajo extenuante es mantenida a conveniencia de la empresa.<sup>178</sup>

El alto número de vueltas en la jornada de trabajo, la ausencia de tiempos establecidos para el descanso y comida<sup>179</sup>, la extensa duración de jornadas de trabajo (de inclusive de más de doce horas), dificultad de traslado del hogar al trabajo y del trabajo al hogar, la ausencia de reconocimiento social del tiempo de trabajo de actividades de traslado de la unidad y de encierro, son las condiciones de trabajo más problemáticas respecto al uso del tiempo que los trabajadores identifican.

La gran diferencia que los trabajadores imaginaban sobre ser chofer y convertirse en operador consistía en que no sólo operarían unidades de transporte distintas a los microbuses (muchos de ellos considerados como chatarras) sino que además su trabajo se caracterizaría por la dedicación exclusiva a la conducción más los beneficios de trabajar en condiciones de trabajo formales como jornada de ocho horas, prestaciones de ley y un esquema de trabajo donde la presión por el recaudo desaparecería. Sin embargo, en lo que respecta a la duración y uso de tiempo de trabajo, los exchoferes expresan un fuerte descontento sobre la duración del tiempo de trabajo que ahora realizan como operadores, ya que dedican más tiempo a trabajar a diferencia cuando eran hombres-camión o bien, siguen trabajando altas jornadas con un ingreso menor.

---

<sup>178</sup> Los contratos de trabajo de los operadores son individuales y mencionan tener una cláusula donde se especifica tener amplia disponibilidad de tiempo de acuerdo a testimonios.

<sup>179</sup> El pago del tiempo de comida por parte de la empresa este no puede considerarse como violatorio de las condiciones laborales que por ley se estipulan, ya que de acuerdo con el Artículo 64 de la Ley Federal del Trabajo “Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo”, condición que la empresa cumple. Sin embargo, de acuerdo a testimonios de los trabajadores la decisión sobre el pago del tiempo de comida (50 pesos) no se tomó de manera consensuada, sino hubo trabajadores que no les pidieron su opinión y firma, así como cierta presión para aceptar tal condición.

Tu tiempo acaba en base, no aquí, tu tiempo termina allá no en el lugar de encierro. El tiempo que llegas aquí y entregas es puro tiempo muerto. Antes uno se aventaba hasta una hora para encerrar el carro y esa hora ¿quién te la paga? pues nadie. Lo bueno es que ahora es más rápido. Había días donde llegabas cinco minutos tarde y 80 pesos menos o te decían: sabes qué, vete a descansar. [...] También ahorita de lo que habla aquí el compañero, yo también vivía cerca aquí en la Vicente Guerrero, pero yo también me cambie lejos y también empecé a pedir permiso de que me dejaran vivir en el camión cuando estoy muy casado. En el dormitorio que hay aquí no dejan dormir para nada, estas durmiendo y que y te aventaron el zapato, que ya te aventaron una botella de agua. *Javier, operador de empresa AMOPSA.*

Más que nada que no dispongan más de tu tiempo, tú vienes y les ofreces 12 o 14 horas y te quieren poner más. Yo vine a ofrecer mi tiempo y a que me respeten. No tenemos un horario fijo. Por lo regular me paro una hora antes de mi horario de llegada, tres y media, cuatro y media por ahí así... me despierto, me paro, pongo mi café en el horno, me lavo la cara, me cambio, me pongo como cinco chamarras y me vengo, llego en una moto. Eso es lo hago. Después me subo al camión, son seis vueltas igual en la central de abastos y termino. Vengo, encierro y termino. Me voy a la casa, me baño, juego quince o veinte minutos con mi hija y vemos televisión hasta las diez y media. Y bueno a dormir e igual al otro día. [...] Antes te decían que limpiaras tu carro en la media hora en que comías, porque si no perdías tu bono que eran 100 pesos. Entonces dices: ¡mmmmta madre! ¿Entonces qué hago? ¿Como o no como? ¿Pierdo o no pierdo? ¡Dios! Y los bonos son enlazados. La verdad sinceramente a veces si son encajosos. *Michelle, operador de empresa AMOPSA.*

¡Ah sí! Hay muchos compañeros que vienen luego por sus ocho horas y quieren el horario de la mañana, porque en la tarde tiene cosas que hacer o estudian. Les dicen que tiene que quedarse otras dos horas o darse otra vuelta por lo menos. También les dicen: “pues si ya te quieres ir vete si gustas, ve a parar el carro y ya veremos si mañana te dejan sacar”. [...] Todo repercute en tu expediente, el contrato dice: disponibilidad de tiempo. Y si no les hace lo que te dicen eso son puntos malos para ti. *Rogelio, operador de empresa AMOPSA.*

También a mí me sucede de que me dicen: te regresas por la 6ta vuelta. O sea, me quedo pero también ceno, también me baño, o sea también tengo que hacer. Entonces para eso de las siete y media como dice él, uno termina y al otro día es de levantarse a las 3:30am. [...] Lo bueno es que cambiaron al jefe de servicio, porque el anterior me decía que me quedara más horas y sí los trabajaba, pero también les hacía ver que como al cuarto para las diez estaría saliendo. ¡Luego hasta donde vivo!

¡También tengo familia! Les digo: ¿Qué quieres? No vaya a ser que a las dos semanas encuentre otro gey en mi cama ¡Pues qué paso! [...] Seguimos teniendo todavía mucho de hombres-camión, con más orden sí pero existen todas estas cosas. *Juan, operador de empresa AMOPSA.*

La duración de la jornada de trabajo consume gran parte de la vida cotidiana del trabajador reduciendo el tiempo dedicado para el descanso, la familia, el ocio y otras actividades. Es en estas prácticas donde la contradicción en la identificación de ser operador se construye, pues se es operador y se trabaja con condiciones laborales semejantes aún al hombre-camión o microbusero. Esto se puede apreciar claramente en los testimonios de los trabajadores sobre la duración y uso del tiempo de trabajo. La contradicción la atribuimos al contraste de las condiciones laborales concretas respecto a la propia autoafirmación del trabajador. El trabajador en este caso al identificarse como operador y no tener las condiciones laborales que él cree merecer (como una jornada de trabajo de ocho horas y actividades de trabajo acotadas exclusivamente a la conducción) es a nuestro juicio, una importante presión subjetiva en el orgullo del transportista que impacta en su imaginario de libertad y autonomía que decía tener como chofer de microbús. Similar al caso del operador de BRT-Metrobús, el trabajador que era chofer al convertirse en operador interpreta la temporalidad de su jornada laboral como “ordenada”, sin embargo, a diferencia del operador de unidad articulada, el operador de camión de carriles concesionados de acuerdo a las condiciones en las que efectivamente trabaja, la temporalidad de su trabajo la identifica también como ordenada pero con una relación subjetiva distinta por la presión de las condiciones objetivas. Es decir, la temporalidad es diferente porque son condiciones laborales también distintas; aunque ambas se nombren como “ordenadas”, la temporalidad de trabajar en un sistema como el BRT-Metrobús es muy distinta al esquema de carriles concesionados, ya que este último no es un sistema, sino un esquema de transporte con una lógica de servicio muy semejante al microbús.<sup>180</sup>

---

<sup>180</sup> En este caso, la conducción de una unidad es muy similar a conducir un microbús en este espacio urbano. El carril concesionado que debiera ser semi-exclusivo y que no lo es, es decir,

En el caso que nos ocupa, la temporalidad considerada como ordenada por parte de estos operadores es contradictoria pues la duración y uso del tiempo de trabajo llegan a ser extenuantes y muy similares a las que tenían como hombres-camión. Esta contradicción se expresa a través de los propios testimonios de los trabajadores cuando afirman: “Un verdadero operador no debería trabajar con estos horarios que tenemos”. Así, esta idea del “operador ordenado” en contraste con el “chofer desordenado” la interpretamos producto de una presión cultural por parte de los empresarios, donde éstos buscan convencer a sus trabajadores para que permanezcan en el trabajo y no renuncien. Esta presión que ejercen los empresarios sobre los trabajadores es también un aliento que fomenta el orgullo en el trabajador, es decir, la idea de que ser transportista significa trabajar incansablemente, persistir, aguantar y luchar por el sustento diario en la calle.

Además de lo anterior, es necesario mencionar que además de una identificación contradictoria, desde la subjetividad también se construyen relaciones de amistad con los ex concesionarios (ahora empresarios) que median la relación laboral. Es decir, la presión de la empresa no es completamente unilateral, sino que también es producto de una negociación permanente donde la empresa presiona al trabajador a que éste dedique más tiempo al trabajo y a su vez el operador se resiste a trabajar más de su jornada de ocho horas. Sin embargo, el carisma de los empresarios y socios junto a los recursos de poder como la autoridad de mando que tienen en la empresa, más los recursos materiales y económicos que poseen, juegan de manera simbólica en la relación laboral presionando al operador para que éste acepte su jornada laboral y mantenga su permanencia.

---

que no debe tener competencia alguna de otro esquema de transporte colectivo durante su trayecto, también presenta una alta competencia que se traduce en la lucha por el pasaje, enfrentamiento entre operadores y choferes de otras rutas, presión por el recaudo provocando que las paradas establecidas que tiene este esquema no se respeten por los operadores ni por los usuarios.

Esta presión del dueño sobre el trabajador es una relación de control que proviene (como en el caso del esquema de BRT-Metrobús) desde el esquema concesionario de microbuses. La relación de control del concesionario respecto al chofer se reproduce ahora en la relación laboral del empresario con su operador. La diferencia es que el operador se encuentra en un esquema un poco más estructurado<sup>181</sup>, sin embargo, como se comentó en líneas anteriores, la duración y el uso del tiempo de trabajo es similar al hombre camión.

Hasta este punto hemos considerado que la duración y uso del tiempo de trabajo implica atender no sólo a la descripción de la jornada laboral, además de ello, es necesario también interpretar la experiencia de la temporalidad del trabajador en su actividad. Como se mencionó en un apartado anterior, la temporalidad del chofer chafirete la interpretamos como un imaginario de libertad y autonomía donde el trabajador cree que puede disponer libremente del tiempo de su trabajo e inclusive tener la libertad de poder realizar actividades extra-laborales desde su tiempo y lugar de trabajo. Para el caso del operador de unidad articulada BRT-Metrobús, la temporalidad del trabajador se interpreta como ordenada debido al estricto acotamiento de actividades y duración de la jornada de trabajo al horario del servicio, además de un favorable ordenamiento de la vida cotidiana del operador a partir de su jornada laboral; sin embargo, hay ausencia de reconocimiento de las horas efectivamente trabajadas y actividades distintas a la conducción que no son reconocidas.

Para el caso del operador de carriles concesionados, la temporalidad del trabajador se significa en el entramado de una relación sociolaboral contradictoria que fundamentalmente se caracteriza en identificarse como operador y seguir trabajando como un microbusero. La libertad y la autonomía

---

<sup>181</sup> Como el manejo de unidades mejor equipadas, carriles semi-confinados, lugar de encierro y de carga de combustible de las unidades, control de frecuencia de paso mediante el uso de tecnología y una relación laboral formal.

que antes tenía han sido acotadas fuertemente en este esquema de trabajo. Por ejemplo, ahora no puede dejar de trabajar tan fácilmente como antes lo hacía de hombre camión; anteriormente el trabajador que era chofer si así lo decidía, podía dejar de trabajar el día o los horarios que él consideraba si es que ya había reunido la cuenta que paga al dueño de la unidad o bien, trabajar más días u horas si es que el chofer quería ganar más dinero. Testimonios de choferes como: “yo trabajo cuando quiero”, “soy mi propio jefe” o “ya una vez que sacas la cuenta todo lo que gano es para mí” dan muestra de ello. Ahora en este nuevo esquema de trabajo, la capacidad de decisión del trabajador para seguir trabajando su jornada laboral se ha acotado importantemente. Esta capacidad de decisión era un insumo subjetivo que fomentaba el significado de la libertad en su trabajo, en cambio, ahora el trabajador no puede ausentarse de su trabajo (a menos que este enfermo) y al estar constantemente presionado a quedarse a laborar más horas, el trabajador se siente obligado y comprometido con la empresa, ya que de faltar a su jornada, no sería un buen trabajador y le fallaría a la propia empresa que le ha otorgado el privilegio de convertirse en operador, además de hacerse acreedor a los castigos como el descanso obligado, el despido y boletinado.<sup>182</sup>

Así, la construcción de la temporalidad del operador se ve resignificada por una parte, por el acotamiento y disminución de su capacidad de libertad en el trabajo y por otra, por la presión latente del recaudo y la alta competencia que el trabajador enfrenta en el trayecto<sup>183</sup>. En este último punto, la presión del recaudo es para este caso un elemento contradictorio del trabajo del operador e inclusive, es una condición que no debería presentarse en el esquema de transporte de carriles concesionados. Sin embargo, debido a la alta competencia que tiene esta empresa, la presión por el recaudo no ha

---

<sup>182</sup> Cuando un trabajador es despedido por haber tenido problemas dentro de la empresa o haber tenido un rendimiento insatisfactorio (como diversos retardos, faltas, problemas con los usuarios, reportes, problemas con autoridades de tránsito, accidentes) la empresa boletina al trabajador para dar aviso a otras empresas a que se abstengan de contratarlo.

<sup>183</sup> Competencia principalmente con los camiones y microbuses de la ruta 11 y con las unidades de RTP que tienen el mismo origen y destino.

desaparecido ya que la lucha por el pasaje significa también la lucha por el ingreso económico. En el caso de los operadores de esta empresa, la presión por el recaudo se ha manejado como un bono enlazado<sup>184</sup> y para conseguirlo, es necesario que los trabajadores obtengan un recaudo determinado al día, es decir, haber obtenido un ingreso diario para la empresa. Así, es por ello que la competencia por el transporte de los usuarios se mantiene en este esquema, e inclusive la competencia por el recaudo no solo se da con las rutas rivales, sino inclusive con los mismos operadores de la empresa.

Así, la presión por el recaudo se ve reflejada en el enfrentamiento en la calle entre conductores y un elemento subjetivo que media y reproduce la relación de competencia, es este significado orgullo del transportista que promueve también que los trabajadores se enfrenten diariamente en el espacio urbano buscando el mayor recaudo económico y también queriendo su dominio demostrando para sí mismo, para otros conductores y para la propia empresa, de que el transportista no se da por vencido nunca, que “es luchón”, aguerrido y que para salir adelante en el trabajo debe saber defenderse, es decir, “saber trabajar en este medio”.

Aquí en el campo de batalla es así, a que él coma a que yo coma, pues mejor yo ¿apoco no? *Juan, chofer de microbús.*

Aquí en el medio cuando dices “ya me lo planche” quiere decir que no solo ya le gané con el pasaje, sino que ya le gane en todo el trayecto. O sea, planchar quiere decir que le di baje, me lo chingé y no lo dejé trabajar. [...] A veces pasa que a ti te planchan y pues ni modo, pero para la siguiente vuelta o al otro día ajustamos cuentas. *Luis, operador de unidad de empresa en carriles concesionados.*

Por último, un elemento importante que enriquece y la vez es producto de la temporalidad en el trabajo es la propia interacción social. La interacción no se da en el vacío, sino en un espacio estructurado, en un tiempo significativo que articula en un entramado de relaciones sociales. Con respecto al significado de

---

<sup>184</sup> Un bono enlazado es el que está vinculado con otros bonos en razón de que si el trabajador no consigue o pierde un bono, también pierde otros bonos. En este caso los bonos de recaudo, puntualidad y limpieza de la unidad están enlazados.

temporalidad, el operador resignifica su tiempo de trabajo debido al acotamiento y disminución de su capacidad de libertad que él decía tener en el trabajo, además de la presión constante por recaudo y la alta competencia que el trabajador enfrenta en el trayecto. Sin embargo, la temporalidad del trabajo tiene un componente territorial subjetivo producto de las interacciones sociales que identificamos como: la aventura espacial.

El trabajador del transporte chafirete, aventurero espacial detrás del volante que se destaca por el esfuerzo, el mérito y la ausencia de acompañamiento institucional en un espacio urbano, está presente en el operador de carriles concesionados pues su trabajo se asemeja a ser nuevamente chofer. La aventura espacial en el corredor concesionado se vuelve similar a la aventura del trabajador chafirete, pues el esfuerzo y el mérito en la conducción motivados por el orgullo siguen presentes.

Sinceramente siempre pues nos ha gustado nuestro trabajo, aunque hay muchas cosas que mejorar aquí en la empresa, si me permiten hablar en nombre de todos, la verdad sí nos gusta muchos nuestro trabajo, somos trabajadores del volante (¡sí la verdad! -responde otro operador-). Siempre conoces a mucha gente, interactúas siempre con gente diferente, que nos bronqueamos y todo pues eso siempre pasa, igual después nos encontentamos y así nos la llevamos. Hay muchas formas de pensar, te digo que siempre escuchas que esto que aquello, que el otro ya te anda echando bronca, que la novia... *Michel, operador de la empresa AMOPSA.*

Hasta este punto se ha descrito la duración y uso del tiempo del trabajo del operador que labora en el esquema de carriles concesionados. Se han señalado las principales condiciones de trabajo que han cambiado en la migración de ser chofer a convertirse en operador; enfatizando la subjetividad del trabajador, hemos interpretando el significado de la experiencia del tiempo de trabajo (temporalidad) del operador resaltando las más importantes diferencias de cuando trabajaba como chofer de microbuses.

El operador del esquema de carriles concesionados, tiene una fuerte contradicción en su identificación, ya que se identifica como operador pero su forma de trabajo se asemeja a cuando trabajaba como chofer, ya que la presión por el recaudo, las jornadas de trabajo extenuantes y la competencia con otros conductores están presentes. La libertad que él creía poseer como chofer u hombre-camión se ha reducido debido a las nuevas presiones que las nuevas estructuras y condiciones de trabajo de este nuevo esquema han configurado. Así, en este nuevo esquema de transporte se está construyendo un nuevo y distinto tipo de operador que no se define por la actividad principal que debería caracterizarlo: la conducción ordenada en un sistema de transporte<sup>185</sup>.

El operador en este caso sigue en un alta competencia frente a otros conductores de otros esquemas, incluso compete con sus compañeros de trabajo por la presión del bono del recaudo. Así, es por ello que lucha por el pasaje no ha desaparecido en el caso de la empresa AMOPSA que brinda servicio en periférico oriente. Este operador en particular presenta distintas ausencias de las condiciones laborales que supuestamente deberían caracterizarlo<sup>186</sup>, como son los horarios definidos de trabajo bajo una programación regulada. El operador no se define por el tipo de unidad que conduce, sino por el involucramiento de un conjunto de condiciones laborales como el horario definido del trabajador y las actividades específicas que ejecuta. En este caso y como se podrá apreciar en otros apartados de este estudio, este tipo de trabajador por las condiciones laborales que lo definen, la forma de trabajo y su identidad, configuran un trabajador transportista que identificamos como el operador simulado.

---

<sup>185</sup> Contrario al operador del sistema BRT-Metrobús.

<sup>186</sup> Horarios definidos de trabajo, prestaciones de ley; seguimiento de desempeño diario; profesionalización mediante una capacitación constante y dedicada, y procedimientos de trabajo definidos y establecidos (Coxtinica, 2010).

En el siguiente apartado se aborda el impacto del uso y duración del tiempo de trabajo en la subjetividad del trabajador en virtud de interpretar los elementos y relaciones que configuran la identidad con el trabajo.

### *3.6.3.1 La libertad y el control resignificados: un orden simulado del tiempo de trabajo de los operadores del esquema de carriles concesionados*

El tiempo de trabajo de los operadores del esquema de transporte de carriles concesionados se ha descrito en un primer momento como ordenado, sin embargo, con base en distintos testimonios de los trabajadores y observaciones del proceso de trabajo, el significado sobre el tiempo dedicado a trabajar (temporalidad en el trabajo) ha resultado ser contradictorio. Por una parte el trabajador se afirma como operador, pero en la práctica presenta condiciones de laborales similares a cuando era hombre-camión.

A diferencia del operador de unidad articulada BRT-Metrobús, el operador de carriles concesionados no considera que la jornada laboral haya permitido reorganizar de manera favorable su tiempo personal, por el contrario, los ámbitos de la familia, el descanso y el tiempo libre se ha reducido por la duración del tiempo de trabajo. La jornada de trabajo del operador dura más tiempo y también está condicionada por la programación de los horarios del servicio. Así, estos trabajadores que también laboran más de ocho horas pero con horarios más extremos de hasta 14 horas, buscan trabajar más tiempo para conseguir un mayor ingreso o bien la misma empresa los presiona y también llega a sancionarlos sino trabajan más tiempo. Estos trabajadores no tienen otras ocupaciones, son operadores que exclusivamente se dedican a trabajar como conductores con un día de descanso a la semana.

En este caso, se presentan también condiciones similares de control donde los concesionarios vueltos ahora empresarios, socios y distintos mandos presionan subjetivamente al operador para laborar más tiempo y aceptar altas jornadas de trabajo. Así, la relación de control del trabajador que ya existía en el esquema

concesionario de microbuses se reproduce en este nuevo esquema empresarial. El punto que queremos resaltar aquí, es que el trabajo de los operadores tiene condiciones laborales similares a cuando eran choferes de microbús<sup>187</sup> y que de acuerdo a una configuración específica de la identidad laboral que tienen estos trabajadores, esto les permite aceptar y continuar con su trabajo. Es decir, interpretamos que el operador en este caso trabaja por una fuerte motivación subjetiva significada como orgullo, un orgullo de transportista que se alimenta del imaginario de libertad del chofer chafirete y que a su vez ha sido impuesto culturalmente por los liderazgos, concesionarios y ahora empresarios transportistas. Por tanto, nuevamente la temporalidad en el trabajo identificada como supuestamente ordenada por los trabajadores, está nuevamente presente en este contexto de trabajo, sin embargo, aquí las contradicciones entre las condiciones objetivas (condiciones laborales) con las subjetivas (la identificación de operador) son mucho más fuertes pues el trabajador simula que trabaja como operador pero en la práctica sigue siendo un chofer chafirete.

Aquí el orden en el trabajo (característica constantemente remarcada por los empresarios cuando definen este nuevo esquema de transporte) es el adjetivo que igualmente los operadores reiteran al describir su trabajo cuando marcan la principal diferencia con el trabajo del chofer. El operador es el trabajador ordenado, su jornada de trabajo es ordenada y el tiempo (la temporalidad en el trabajo) también lo es, en cambio, el chofer es lo contrario a todo lo anterior. Sin embargo, los propios trabajadores son conscientes de las contradicciones y las ausencias que tiene su actividad laboral, identificando primeramente a la jornada de trabajo como aquella condición laboral que no deberían tener al hacerse llamar operadores. Aquí, los horarios de trabajo son cambiantes, pues dependen de la programación del servicio de acuerdo al día, semana y temporada; los horarios también varían de acuerdo a distintas contingencias

---

<sup>187</sup> Situación que no ocurre con los operadores de unidades articuladas del sistema BRT-Metrobús.

como la disponibilidad de las unidades, fallas mecánicas, accidentes y congestionamientos viales.

A diferencia del esquema BRT-Metrobús, el ordenamiento del tiempo de trabajo está estructurado por el sistema BRT donde el trabajo de los operadores está fuertemente controlado con mecanismos definidos de vigilancia y respuesta, donde es posible atender cualquier contingencia con procedimientos ya establecidos; en cambio, el esquema de transporte de carriles concesionados no tiene los mismos mecanismos de control y regulación pues no es un sistema como el servicio Metrobús, por el contrario, es un esquema de transporte que brinda un servicio similar al microbús.<sup>188</sup> Es así como la temporalidad en el trabajo se construye de acuerdo al condicionamiento de las estructuras y actores sociales que se ven involucrados, donde cada servicio de transporte tiene características que le son propias. Sin embargo, existen elementos y relaciones que reproducen y que influyen en otros esquemas de transporte como el caso que aquí nos ha ocupado.<sup>189</sup> Por ejemplo, los recursos de poder que promueven el control subjetivo de los trabajadores basándose en una autoridad carismática por parte de los líderes, son elementos que aún continúan y que para este caso, también inciden en las condiciones de trabajo y en el significado que los trabajadores construyen de su actividad laboral.

Respecto a las dimensiones que configuran la identidad laboral en relación con la duración y uso del tiempo del trabajo de los operadores del esquema de carriles concesionados, interpretamos la primera de ellas: el *reconocimiento de*

---

<sup>188</sup> En este caso el carril concesionado es muy similar al servicio de transporte de microbuses ya que también enfrenta una alta competencia con otros esquemas, no existen paradas exclusivas y los mecanismos de control son similares al esquema organizacional (estructura piramidal donde los empresarios y socios encabezan la organización, mandos medios similares cuya función es controlar y en su caso castigar a los operadores, la permanencia de un operador que no es socio de la empresa ni dueño de la unidad que conduce, y una relación de control subjetivo sobre los trabajadores que se basa en una autoridad carismática por parte de los líderes).

<sup>189</sup> Una relación de control que proviene de la organización de la ruta 11, donde las empresas que resultan de ella (una por concentración de intereses entre concesionarios y otra como disidencia) reproducen relaciones similares de autoridad y liderazgo.

*unidad con límites.* Esta dimensión de la identidad laboral que refiere básicamente al reconocimiento de la voluntad de distinción del trabajador como autónomo y con capacidad para delinear límites, la interpretamos principalmente desde el orgullo del transportista que también posee este operador. En este caso, como sucede con el operador de unidad articulada de BRT, hay poco *reconocimiento* respecto a la duración y uso del tiempo de trabajo debido a que esta condición no refleja el orden que el operador debería tener: un horario definido de trabajo y actividades con procedimientos definidos y establecidos. El operador en este caso no acepta la duración de su jornada laboral (jornada diaria de hasta 14 horas) debido a que tal condición se asemeja a ser chofer de microbús. Sin embargo, este operador demuestra voluntad de distinción al autoidentificarse como operador (con todas sus contradicciones) al mismo tiempo que evoca el orgullo de transportista que todo auténtico trabajador detrás del volante tiene. Así, el trabajador si bien no acepta la duración y uso del tiempo de trabajo en este esquema, la resiste con base en el orgullo de transportista, un orgullo que tiene su origen en el trabajador chofer chafirete. Los siguientes testimonios ejemplifican lo anterior.

Aquí sucede algo muy curioso, todos aquí venimos del transporte desde hace muchos años. Somos operadores pero somos transportistas desde siempre. Aquí también hay operadores que entran pero que vienen de otro trabajo<sup>190</sup>, pero ellos vienen con otra mentalidad, una mentalidad que es de empresa, vienen por un sueldo y dicen: cumplo mis ocho horas y me voy. En cambio nosotros con el orgullo decimos: ¡cómo es qué ese guey va lleno en su unidad y yo vacío! ¡No puede ser! ¡En la siguiente vuelta me lo clocho! Es una lucha más que nada de orgullo, de que sabes y que tienes la capacidad de quitarle el pasaje al otro, no importa si es tu mismo compañero, aquí lo importante es que no se va a burlar de ti. [...] Tener tu camión lleno es el reflejo de tu trabajo. *Michele, operador de la empresa AMOPSA.*

Nosotros tenemos digamos... ¿Cómo se dice? Pues ya la escuela de microbuseros y estamos acostumbrados pues a verte lleno, a chingar al otro y si tu unidad la vez vacía pues te desesperas. Igual pasa aquí siendo operador, que no debería pasar ¿verdad? Pero así es. [...] Este momento por el que pasa la empresa de que tiene problemas

---

<sup>190</sup> Como operadores de empresas repartidoras, conductores de camiones escolares, fletes, transporte de carga y envíos.

económicos no es por nosotros, no somos conchas, el problema es ahorita con la disidencia y como aquí el compañero también menciona, es porque nos aferramos a ellos, nos correteamos y como sea les quitamos pasaje. Aquí hay compañeros que no lo hacen, que les tienen miedo, que no saben defenderse, no saben cómo correr. Por eso les cuesta seguir en la empresa. *Javier operador de la empresa AMOPSA.*

Respecto a la dimensión de la identidad llamada *pertenencia* (El estar relacionado con un producir, un poseer y un crear), el tiempo de trabajo es significado como contradictorio, un tiempo de trabajo supuestamente ordenado que no se cumple debido a las largas jornadas de trabajo y la ausencia de reconocimiento por parte de la empresa de las actividades del operador (como el tiempo de traslado de la unidad al lugar de encierro). El producir en este caso es el viaje encontrado en competencia con el enemigo, es un producto derivado del enfrentamiento entre trabajadores del transporte. Este producir<sup>191</sup> está motivado por la ganancia económica (la constante búsqueda por el recaudo) pero también por el orgullo que la ganancia genera, pues esto implica que al ganar más pasaje hay mayores ingresos, lo que también significa que se le ha ganado en su propio terreno a otro conductor de transporte. Es decir, ganar el pasaje significa quitarle la ganancia al otro, humillarlo y derrotarlo porque de no hacerlo así, el otro “te plancha” y dejando al trabajador sin ganancia alguna. Conseguir esto es por supuesto, motivo de orgullo.

Así, esta actividad laboral competitiva y característica del hombre camión se ha canalizado hacia el reconocimiento de un enemigo común tanto de la empresa como de los operadores: los choferes de microbuses y camiones de la ruta 11. La disidencia es el enemigo a vencer. La pertenencia por tanto, está relacionada con la producción de un viaje y una retribución económica que debe ganarse frente a un enemigo que es ilegítimo. Cada batalla ganada (desde ganarle el pasaje al enemigo en una esquina, en una vuelta e inclusive ganar una pelea callejera) es una victoria de un enfrentamiento constante que se da

---

<sup>191</sup> Contrario al operador de unidad BRT donde la vinculación con el producir se relaciona fundamentalmente con la conducción y el cumplimiento de procedimientos del sistema.

en el espacio urbano, donde cada operador debe saber defenderse y ayudar a su compañero.

Como lo dice el compañero, uno llega aquí saludando y recordando a la mamá, uno llega en la mañana, reímos y convivimos un poco porque sabemos seleccionar a los amigos. [...] Hay veces que somos agrios por las broncas que cada quien tiene en su casa o lo que sea, pero allá afuera con la disidencia, pues cada quien debe jalar por su lado y defenderse, pero si hay que entrarle pues igual y juega un paro. *Javier, operador de AMOPSA.*

Respecto a la dimensión *vinculación* (reconocimiento social de los demás) en el trabajo, para el operador que labora ahora en este esquema de transporte, si bien las altas jornadas de trabajo han reducido el tiempo de interacción entre los compañeros a comparación del esquema concesionado de microbuses (donde constantemente los trabajadores se encontraban en las bases, en los tiempos de descanso o bien en los tiempos que ellos decidían para poder convivir), el tiempo dedicado para la interacción entre los trabajadores no ha desaparecido del todo. Si bien este estema de transporte se ha estructurado un poco más (como la existencia de un lugar de encierro y llenado de combustible) en la práctica este servicio sigue operando bajo la misma lógica de operación que el de microbuses.<sup>192</sup> Los trabajadores en este caso, aun cuando los horarios de trabajo llegan a ser extenuantes, constantemente interactúan en la jornada laboral ya sea cuando se encuentran en el corredor o bien en las bases de origen y destino. Por ejemplo, al momento donde el operador con su unidad llega a las bases y éste sale de la unidad para “estirar las piernas”, es uno de los usos del tiempo de trabajo donde se da la interacción entre operadores, jefes de servicio y compañeros de trabajo.<sup>193</sup> La temporalidad del trabajo no es significada por los operadores como aburrida ya que la experiencia de la

---

<sup>192</sup> Las unidades del corredor concesionado siguen formándose en bases que se encuentran en calles o avenidas concurridas (Avenida Bordo de Xochiaca), parques (Alameda Oriente), estaciones del metro (Canal de San Juan) o Centros de transferencia Modal (Metro Constitución de 1917), entrando en competencia directa con microbuses y camiones de las rutas rivales ya que aparte de tener el mismo recorrido, las bases de origen y destino están cercanas.

<sup>193</sup> A diferencia de los operadores BRT-Metrobús donde las actividades del operador se han acotado exclusivamente a la conducción de la unidad y los encuentros e interacciones entre trabajadores son fortuitos, reduciéndose a las prácticas necesarias que el sistema BRT exige.

conducción no se da en solitario, sino de una manera semejante a trabajar como chofer, el operador interactúa de manera frecuente con compañeros de trabajo, supervisores, conductores rivales, usuarios y actores urbanos. Aquí, la temporalidad del trabajo es similar al esquema de hombre-camión, donde el conductor también se procura los medios disponibles para evitar aburrirse y sentirse acompañado. Llega a hablar por celular<sup>194</sup>, saluda amistades de la ruta y del barrio, vendedores callejeros, interactúa con los usuarios y escucha música de su preferencia.<sup>195</sup> Así, éstas prácticas que eran muestra de la libertad que el trabajador decía tener como chofer, en este nuevo esquema se mantienen y por tanto, la temporalidad del aventurero espacial también se mantiene. Es decir, la temporalidad aventurera caracterizada por el esfuerzo y el mérito en la conducción motivado por el orgullo sigue presente.

La verdad sinceramente lo digo de frente, yo me llevo bien con él, él sabe trabajar y él fue microbusero, yo también fui microbusero; sabemos trabajar los cuatro y los cuatro igual les ganamos a la disidencia (nuestros enemigos), pero si él me toca delante de mí yo sé que no voy a vender boletos porque él sabe trabajar y pues entramos como en conflicto [¡se empiezan a corretear! -menciona otro operador], ¡Claro! Pues lo mejor es llevársela tranquila. *Michel, operador de AMOPSA.*

El reconocimiento social y los vínculos de solidaridad se construyen principalmente entre trabajadores y no en relación con los empresarios<sup>196</sup>, pues este reconocimiento social se da entre semejantes, es decir, entre operadores. La solidaridad que se construye se fomenta en dos momentos: en el tiempo dedicado al descanso y en el tiempo dedicado a la conducción. En este último

---

<sup>194</sup> Acción que está prohibida durante la conducción así que los trabajadores emplean los tiempos donde la unidad permanece formada esperando su salida para hacer llamadas, mandar mensajes o jugar con su celular.

<sup>195</sup> A los operadores se les permite escuchar música con volumen moderado e inclusive se les llega a permitir incluir un ventilador y personalizar su lugar de conducción.

<sup>196</sup> La empresa en este caso, no ha sido aún un espacio social de vinculación entre trabajadores así como la relación con los patrones es también un tanto distante en el sentido de construir una relación de cercanía y camaradería. Si bien los trabajadores reconocen que los empresarios tienen una actitud de liderazgo más horizontal a diferencia de los liderazgos de las rutas de microbuses que son más verticales, las afinidades se construyen entre trabajadores pues es la conducción y en la confrontación con la competencia donde se demuestra la amistad y el apoyo.

es donde la solidaridad principalmente se construye y a la vez se demuestra, pues es en el “campo de batalla” donde los operadores al enfrentarse con la disidencia, también distinguen quiénes son los verdaderos transportistas y se aclaran las verdaderas amistades. Sin embargo, como lo menciona el testimonio del trabajador, la solidaridad se mantiene si se respeta un elemento fundamental: no meterse con el recaudo de cada quien.

Por último, respecto la dimensión *permanencia* (estabilidad subjetiva espacio-temporal en el trabajo) el operador de este esquema como habíamos indicado, tiene una contradicción en la identificación de ser operador y trabajar con condiciones similares a un chofer; sin embargo, esta contradicción no es una relación subjetiva tan conflictiva que motive al trabajador a dejar su empleo o cambiar de actividad, al contrario, esta contradicción se estabiliza porque al seguir trabajando como hombre-camión el operador se reencuentra con su actividad anterior donde la aventura espacial, el orgullo y la libertad que decía tener como chofer se presentan nuevamente.<sup>197</sup>

Así, el chofer convertido en operador permanece en su trabajo porque consigue cierta estabilidad subjetiva basada en condiciones de trabajo que le permiten ser nuevamente un hombre-camión, es decir, trabaja como chofer y simula ser un operador. Además de lo anterior, la estabilidad también se construye por que se alimenta por la promesa de los empresarios de mejorar sus condiciones de trabajo una vez que sea desplazada la competencia del carril concesionado, y por tanto, la empresa pueda mejorar su condición económica.<sup>198</sup>

---

<sup>197</sup> En realidad estos trabajadores no han tenido la experiencia de ser operadores en un sistema estructurado (como lo sería Metrobús), las percepciones que tienen de esta actividad se basan en la observación o en las descripciones de otros trabajadores o amistades. Lo que identifican más claramente de las condiciones laborales del operador son las prestaciones que tienen y los horarios más regulares, sin embargo, la conducción en solitario y el control constante de su actividad (características comunes del operador de BRT) son condiciones que estos trabajadores no les gustaría tener.

<sup>198</sup> Los trabajadores mencionan no tener reparto de utilidades debido a que a la empresa no ha generado los ingresos necesarios para mejorar sus condiciones laborales, esto lo atribuyen a la competencia desleal con la disidencia y el compromiso de pago pendiente por el crédito otorgado a los empresarios por la compra de unidades.

Los operadores de AMOPSA construyen su identidad laboral con base en su orgullo de transportista, la libertad que dicen tener de su trabajo y la presión cultural que ejercen los empresarios junto con sus formas de control. Podemos afirmar que la identidad laboral de estos trabajadores no se fragmenta, sino se recompone en una nueva configuración. Muestra de ello es que los trabajadores de este esquema de transporte construyen proyectos personales con base en su trabajo. Si bien existe una contradicción en la identificación producto de una jornada de trabajo que no deberían tener e incluso merecer, los trabajadores no dejan de tener una idea proyecto para sí mismos y los suyos, es decir, la idea de un proyecto posible de concretar y alcanzar (no solo de imaginar) a través de su trabajo.

La anulación de proyectos personales como colectivos, el desvanecimiento de la idea de futuro, así como la frustración de un proyecto realizable y posible (la idea de utopía) alcanzable mediante el trabajo, demostraría la fragmentación de la identidad con el trabajo. Este no es el caso de los operadores de AMOPSA.

Yo aquí, en lo personal, me gusta mi trabajo, me gusta conducir y todo eso. Yo acabo de poner una purificadora gracias a Dios por la dedicación que yo he tenido con esta chamba. Pero yo no me siento a gusto como para estar ahí despachando los garrafones e ir tocando puertas, la verdad no. Yo soy del volante, yo soy para conducir. ¿Cuál es mi meta? Mi meta es que me den mi casa y seguir trabajando para pagarla y decirle a mi hija: esto es tuyo y para tu madre. Esa es mi meta, por eso yo estoy en una empresa para cotizar para el seguro, porque esa es mi meta en la empresa, porque a manejar un taxi o un microbús prefiero estar en la empresa. *Michel, operador de la empresa AMOPSA.*

Cada quien tiene su propios planes ¿no? Yo en lo personal estoy tratando de volver hacer mi propio patrón, estoy ahorrando porque me quiero comprar mi propio taxi, tengo uno pero lo tiene mi hijo y ahorita me quiero comprar otro. Por eso me aferro a mi trabajo, a la empresa y a mi sueldo. Mientras la empresa siga como está y no se solucione el problema con la disidencia, esto puede ser como una bomba de tiempo, a lo mejor esto quiebra y nos dan las gracias, pero si eso sucede pues yo en lo personal seguiré trabajando hora sí que detrás del volante en otra empresa o en otro lugar. *Juan Manuel, operador de la empresa AMOPSA.*

Tener identidad con el trabajo significa en este caso, tener facilidad, gusto, habilidad y orgullo por el trabajo detrás del volante junto a la capacidad de generar proyectos realizables por medio de él. Concebir proyectos de bienestar, de trabajo incluso fuera de la empresa denota identidad con la actividad laboral, una identidad que proviene desde el trabajo del hombre-camión.

Por último, interpretamos que el trabajador permanece en su actividad porque él alcanza una estabilidad subjetiva que le permite laborar como un supuesto operador, y aunque puedan existir contradicciones en la identificación, la identidad con el trabajo se apoya en las dimensiones de pertenencia y vinculación principalmente pues el orgullo transportista y la libertad en el trabajo que como chofer él creía tener, en este nuevo trabajo se repiten.

Es por todo lo anterior que interpretamos a este trabajador como el operador simulado, un supuesto operador que trabaja como chofer con significados sobre su trabajo también similares al hombre-camión. La negociación subjetiva de la identidad entre la autoafirmación y la asignación se resuelve por el orgullo del transportista, donde el trabajador nuevamente reaviva el sentido del hombre-camión, trabajando con una unidad distinta al microbús, pero ofreciendo un servicio similar a un microbusero.

Este operador simulado, actualmente acepta su condición laboral y está dispuesto a mantener su trabajo porque hay ante sí la promesa de que sus condiciones laborales mejorarán una vez acabada la competencia desleal de la disidencia.<sup>199</sup> Al igual que el operador de unidad articulada, él evalúa su propia condición y valora su permanencia en el trabajo, sin embargo, también él ha decidido esperar por mejores condiciones laborales en una empresa que le puede brindar no sólo una oportunidad de tener mejor estabilidad laboral en el futuro, sino dedicarse en el presente a una actividad que siente como su verdadera vocación: ser transportista.

---

<sup>199</sup> Situación que no es posible saber cuándo se terminará debido al apoyo político que parece tener la ruta 11 por parte de autoridades del transporte, donde de manera ilegal, compite con la empresa AMOPSA en Periférico Oriente.

### 3.7 Las identidades laborales de los transportistas: una configuración distinta de acuerdo al control y resistencia en el trabajo

En el presente apartado se expone finalmente el impacto que tiene el conjunto de las condiciones laborales en la subjetividad y cómo influyen en la construcción de identidad laboral para el caso de los tres perfiles de transportistas: el chofer de microbuses, el operador de unidad articulada y el operador de carriles concesionados. Al final del apartado, se argumenta sobre las configuraciones específicas de identidad que cada trabajador por perfil posee en razón de las relaciones de control y la resistencia que en cada trabajo se presentan.

Primeramente, comenzamos indicando que la identidad de los transportistas no es una sola, sino que las identidades ancladas en el trabajo se construyen como mediaciones entre estructuras de diverso orden y acciones sociales en contextos laborales con temporalidades y espacios específicos. La construcción identitaria se construye a partir del ámbito del trabajo pero también se puede sustentar o relacionar con otros ámbitos distintos al laboral, donde la identidad es a su vez reflejo y producto condensado de la cultura. Para el caso que nos ocupa, hemos explorado tres perfiles de trabajadores considerando aquellas estructuras que presionan a la subjetividad y que de forma no determinante, juegan en la configuración de identidades laborales. Para ello hemos considerado, la historia de las organizaciones, la particularidad de los liderazgos, el origen político y social de la competencia entre esquemas de transporte; también hemos explorado los códigos más sobresalientes de la cultura laboral de los transportistas que nos han ayudado a interpretar de mejor manera la subjetividad de los trabajadores donde el orgullo del transportista, la aventura espacial y la libertad en el trabajo son aquellos elementos culturales que inciden en la construcción del significado del trabajo de los transportistas de distintos esquemas.

Cabe resaltar que hemos explorado más ampliamente la duración y uso del tiempo del trabajo considerando no sólo la descripción de la jornada laboral, sino además de ello, interpretando la experiencia de la temporalidad del trabajador en su actividad a través del significado de temporalidad. Así, de acuerdo a las dimensiones que articulan el concepto de identidad con el trabajo (reconocimiento social de unidad con límites, pertenencia, vinculación y permanencia) en este apartado, interpretamos la identidad laboral considerando las condiciones laborales, relaciones de control y formas de resistencia de los trabajadores.

A continuación se señalan las identidades de los trabajadores del transporte de los tres esquemas: el chofer microbusero, el operador de unidad articulada de esquema BRT-Metrobús y el operador del esquema de carriles concesionados.

### *3.7.1 El hombre-camión: el chofer microbusero y aventurero*

El trabajador chofer de microbús es el perfil del cual hemos partido para explicar las nuevas condiciones laborales de estos trabajadores que han migrado de un esquema concesionado de microbús, a un esquema de transporte empresarial convirtiéndose ahora en operadores.

Hemos interpretado al chofer de transporte conocido como microbusero, como el hombre-camión, chafirete, trabajador pobre de barrio que “debe luchar para salir adelante”, que debe resistir, “aguantar” (por ejemplo las altas jornadas de trabajo del transportista) para poder considerarse un “auténtico chofer”, es decir, considerarse un verdadero transportista: “El que no se jode por años trabajando y aguantando el ritmo no puede considerarse un auténtico transportista”.

Trabajar como hombre-camión es luchar por el sustento diario para él y los suyos. Para trabajar hay que ser “mala leche”, es decir, el trabajador para conseguir su ganancia debe luchar frente a los demás transportistas para

conseguir el pasaje y con ello su ingreso, por ello ser chofer significa ser “luchón”. Ser chofer implica tener la pericia y habilidad de la conducción ofensiva por el espacio urbano y saber defenderse de sus enemigos (otros choferes de rutas rivales) y corresponder a quienes son en verdad sus compañeros.

El hombre-camión es el trabajador chafirete orgulloso de superar la adversidad que su situación social lo condiciona, es el trabajador que se reconoce como pobre, donde la festividad y la necesidad conviven cotidianamente en su trabajo de conductor. Así, libertad y orgullo van de la mano y se consolidan cuando se conquistan desafíos al igual que superan dificultades (tener para comer, salir de la pobreza, dejar un patrimonio).

Este trabajador construye un imaginario contradictorio de libertad y autonomía en su trabajo; él considera que puede disponer libremente del uso del tiempo de su trabajo ya sea dedicando más horas a la conducción o bien, dejando de trabajar cuando lo considera conveniente. Se identifica a su vez como su propio patrón y trabajador. Sin embargo, los choferes que no son dueños de su unidad (que son la mayoría) no disponen de un uso del tiempo de trabajo tan libremente como dicen afirmar. En realidad, el trabajo del chofer transportista sí tiene relaciones de control que proviene desde la organización, la relación concreta que entabla con el dueño o concesionario, las reglamentaciones, usuarios, autoridades de tránsito y actores urbanos. El trabajo del chofer transportista no es anárquico, sino que tiene condiciones de control tanto formales como informales. En este estudio hemos descrito las estructuras de control en que el chofer se encuentra condicionado, desde su posición en la estructura organizacional hasta las relaciones concretas que puede construir con el concesionario o dueño de la unidad, así como la presión cultural de los liderazgos y su legitimidad.

La libertad que el chofer dice poseer en su trabajo es construida por la experiencia del traslape de distintos ámbitos extralaborales (interacción con la familia, amigos, tiempo libre, lo erótico, el culto) desde su propio lugar de trabajo (el microbús o camión) construyendo la idea de que en su trabajo puede al mismo tiempo, realizar diversas acciones a la vez.



Imagen 4. Chofer y cacharpos. Fuente propia.

Este significado de libertad y autonomía es contradictorio porque el trabajador al concebir un uso del tiempo de trabajo como libre e independiente, en realidad está fuertemente condicionado por los actores que intervienen directa e indirectamente en su trabajo. La libertad que él concibe proviene de la temporalidad de su trabajo que hemos interpretamos como aventurera, donde la el esfuerzo individual y el orgullo alimentan la certeza de conseguir el triunfo, pues aquello que no se consigue por sí mismo no puede conseguirse de otra forma.

El orgullo del transportista de chafirete u hombre-camión, la interpretamos como una imposición cultural de los concesionarios, dueños, empresarios sobre los trabajadores. Este orgullo se construye desde las propias organizaciones y se reproduce en las nuevas empresas transportistas (de carriles concesionados) donde los liderazgos y los esquemas de trabajo son similares. La idea de gremio es un imaginario no sólo ficticio, sino es un recurso simbólico de poder de los liderazgos para legitimar su estatus, pues promueven la idea de una

comunidad de trabajadores (que en realidad no existe ya que las organizaciones están fragmentadas) donde todos “vienen de abajo” y que sólo el esfuerzo de “la chinga diaria” y la puesta en práctica de capacidades instrumentales y carismáticas lleva a la construcción de un patrimonio, poder y riqueza como lo es el líder flotillero.

Respecto a la forma de ingreso, al chofer lo identificamos como el trabajador arrendador/arrendatario a destajo personal. Es el trabajador transportista que conduce o da a conducir su unidad (dependo si es dueño o no) donde su ingreso lo obtiene por cuenta propia (una vez que cumplió con la cuenta) o por la renta de su unidad. Su relación laboral es informal, no tiene prestaciones ni seguridad social y la relación laboral se construye básicamente con el dueño o concesionario de la unidad.<sup>200</sup> La forma de ganar sus ingresos fomenta el significado de libertad de su trabajo ya que piensa que mientras más trabaje, más puede ganar. Sin embargo, como se ha mencionado en este estudio, el trabajador no necesariamente gana todo cuanto quiere, sino que el ingreso también depende de la mediación que construya con el dueño, la competencia en el ramal con compañeros de trabajo, transportistas de rutas rivales, la rentabilidad del ramal, el horario de servicio, la temporada, entre otras. Así, persiste la idea de que el chofer “está acostumbrado a ganar más, a ser él primero, a hacer lo que quiere”, sin embargo, no es del todo cierto pues depende de si se es dueño o no, y de las condiciones concretas que intervienen en su trabajo que aquí se han mencionado.

Respecto al lugar, instalaciones y medios de trabajo, el hombre-camión es el trabajador que no puede laborar sin su principal medio de trabajo: su unidad de transporte. La unidad es a la vez, lugar de trabajo y medio por que es tanto la acotación espacial donde trabaja como el medio necesario para ofrecer su

---

<sup>200</sup> Ante la autoridad del transporte el operador sólo debe cumplir con su licencia tarjetón y cumplir con su capacitación ante CENFES y pasar los exámenes correspondientes.

servicio. La unidad por una parte lo condiciona<sup>201</sup>, pero también lo protege e incluso también llega a castigarlo, es decir, el medio de trabajo se vuelve en contra de su creador y de su dueño. Una unidad de transporte público requiere un mantenimiento constante debido a que las unidades son conducidas incluso hasta 18 horas diariamente con un día de descanso a la semana. El mantenimiento que se da a las unidades es de tipo correctivo y no preventivo. De acuerdo a testimonios, los choferes mencionan ser “castigados” por sus unidades por no darle el cuidado suficiente a su unidad de la cual dicen depender y hasta agradecer cuando su ésta “no les falla”. Así, es la unidad el medio de trabajo que le permite ser chofer, pues sin ella, de ninguna forma puede laborar. Así, la relación social hombre-camión está esencialmente articulada por el trabajo y de ella se desprenden múltiples usos y temporalidades que se traslapan con el ámbito laboral. Por tanto, la unidad de transporte es medio de trabajo, lugar de descanso, espacio para comer, dormir, orar (imagen 5), meditar y lugar para el encuentro erótico (Imagen 6).



Imagen 5. Interior de la unidad de microbús. Fuente propia.

---

<sup>201</sup> De acuerdo a las condiciones mecánicas que se encuentre.



Imagen 6. El encuentro erótico en el transporte

Fuente: Revista "Precaución: microbuseros en paradas continuas"

Por todo lo anterior, identificamos a la configuración de la identidad laboral de este trabajador como *el orgulloso y aventurero hombre-camión*. Su identidad se configura en una relación de control y resistencia muy particular, donde los liderazgos, las organizaciones de transportistas, las autoridades, los usuarios y el espacio urbano condicionan su trabajo y su subjetividad.

El orgulloso y aventurero hombre-camión es el trabajador que no ha significado su producto (el viaje) como un servicio público que debe cumplir ciertas características que la autoridad del transporte establece,<sup>202</sup> pues tampoco existen mecanismos institucionales claros y autoridades incorruptibles que sancionen su incumplimiento. El control y regulación institucional del transporte concesionado de microbuses en cuanto al proceso de trabajo es inexistente, pues su intervención es meramente sobre registro, control de unidades y

<sup>202</sup> 1) Trato amable y cordial al usuario, 2) presentarse aseado y con la unidad limpia y en buenas condiciones, 3) no manejar en exceso de velocidad, 4) No trasladar pasaje a otra unidad salvo por fallas mecánicas, 5) Concluir el recorrido establecido para el ramal, 6) Mantener las luces interiores encendidas en la noche (blancas), 7) Hacer alto total durante ascenso y descenso del usuario, 8) No utilizar accesorios adicionales al diseño de fábrica del vehículo, 9) Escuchar el volumen moderado, 10) No viajar con acompañante, 11) No utilizar celular durante la operación, 12) Permitir que los adultos mayores tomen el tiempo necesario para el ascenso y descenso. *Convenio Social para el mejoramiento del transporte público del Distrito Federal.*

sanciones correspondientes<sup>203</sup>, pero no sobre atención alguna sobre la propia actividad laboral. Así, lo que en concreto se presenta son recomendaciones (como el Convenio Social para el mejoramiento del transporte público del Distrito Federal) que intentan controlar el trabajo de los choferes, pero hay mecanismo institucional alguno para regular la actividad, pues el control se constituye desde la propia organización, sus liderazgos, sus mandos y por parte de los usuarios quienes utilizan el servicio.

Los usuarios en este caso, son los actores sociales principales junto con los conductores del proceso productivo. El producto es el viaje y éste se consume a través de un servicio que busca no sólo trasladar a un usuario de un lugar a otro en un espacio determinado, sino ofrecer también ciertas condiciones necesarias de seguridad y comodidad para que su viaje pueda concretarse y el producto finalmente se consuma. Así, podemos decir que el servicio está fundamentalmente orientado para ser consumido por los usuarios que buscan desplazarse espacialmente. Por ello los usuarios son en el proceso productivo, los actores que más controlan el trabajo del conductor.

Respecto a la identidad del trabajador en relación al control que ejercen los usuarios en el servicio, también interpretamos al chofer hombre-camión como *el trabajador resentido* con los usuarios y con los actores que también intervienen controlando su trabajo como los automovilistas particulares y autoridades de tránsito. El trabajador tiene un fuerte disgusto, resentimiento y rencor para con los usuarios pues él interpreta la asignación de los usuarios como un fuerte estigma. Los usuarios lo identifican como un trabajador pobre, ignorante, sucio, “naco” y desagradable e incluso lo deshumanizan comparándolo con animales y bestias.<sup>204</sup> Esta asignación despectiva y de estigma, está siempre latente en cada interacción que el trabajador tiene con el usuario. Así, el chofer

---

<sup>203</sup> Mediadas por la relación política de los liderazgos con autoridades.

<sup>204</sup> Entre los adjetivos más despectivos que se lograron registrar en este estudio sobre los choferes de microbuses y camiones fueron: “muerto de hambre”, “lacras”, “malviviendes”, “puercos”, “bueyes”, “burros”, “simios” y “ratas”.

sabiéndose repudiado de quien diariamente recibe su ingreso significando incluso el costo del pasaje como una “limosna” que el usuario literalmente le da en la mano, el trabajador resiste subjetivamente la asignación del estigma de su cliente y su desprecio, reforzando para sí su orgullo transportista que es la forma de resistencia que él tiene para enfrentarlo cotidianamente. Por tanto, el trabajador una vez fortalecido subjetivamente para resistir el control que ejerce el usuario, da un giro en la interpretación de la identificación y asigna de manera contraria a los usuarios como “los auténticos animales” que no saben viajar ordenadamente y de manera civilizada comportarse dentro de la unidad de transporte.

Son los usuarios los verdaderos puercos, ellos tiran siempre basura, comen dentro de la unidad, dejan sus cáscaras, rayan los vidrios, destruyen los asientos, no se agarran del pasamanos, no saben bajarse ya que siempre quieren que uno los baje donde ellos quieren. [...] Luego dicen los tratemos como ganado ¡pues entonces compórtense! hay muchos que sí son bien desgraciados. *Luis, chofer de microbús de ruta 11.*

Así, el control y la resistencia entre trabajador y usuario se estabilizan, ya que por una parte, el usuario (desde la visión del chofer) no deja de menospreciarlo y el chofer responde igualmente con desprecio a su cliente. La estabilidad por tanto, es un mutuo desprecio, repulsión e indiferencia social de ambas partes. Un servicio que se dirime en cada esquina y en cada parada.<sup>205</sup> Es así como el servicio de transporte cotidianamente se constituye y consume diariamente desde la interpretación que de la subjetividad hacemos del trabajador.

Por tanto, la identidad en la relación de control en el trabajo se construye cuando también el chofer identifica a sus enemigos y busca resistirse a su control. Sus enemigos (unos más velados que otros) son: los usuarios, transportistas rivales, automovilistas, autoridades de tránsito y ciertos liderazgos de las rutas. Así, el proceso de trabajo consideramos, también está articulado

---

<sup>205</sup> Los ascensos y descensos de la unidad son dos de las situaciones más conflictivas en el servicio, donde el inicio y el término del viaje se negocia entre operador y usuario, pues el primero busca transportar el mayor número de usuarios posibles y el segundo ser transportado lo más rápido posible para llegar a su lugar de destino.

por una relación de complicidad que involucra al trabajador, al usuario, los actores de las organizaciones y autoridades de transporte.

Respecto a las dimensiones de la identidad laboral, el *reconocimiento* es la dimensión más intensa de la configuración identitaria con el trabajo, aquí las relaciones subjetivas se expresan en un conflicto entre autoafirmación y asignación, sin embargo, la identificación del trabajador se estabiliza no de manera armónica como un orgullo resentido hacia los concesionarios, dueños y usuarios que tanto buscan controlarlo en su trabajo, dominarlo y estigmatizarlo.

La *pertenencia* se basa en un supuesto libre uso del tiempo de trabajo, una temporalidad significada como libre, autónoma y aventurera en un traslape de ámbitos extralaborales desde y en el lugar de trabajo.

La *vinculación* se construye en las interacciones, lazos de amistad y solidaridad con los compañeros de trabajo en el campo de batalla y otros vínculos, alimentados también por un imaginario de comunidad (gremio transportista) impuesto por los liderazgos, concesionarios, dueños, y empresarios del transporte.

Por último, la *permanencia* como estabilidad subjetiva del “estar” y el “hacer” en el trabajo, se construye con base en la intensidad de las dimensiones previas y de la concreción de una acción significativa del trabajar del hombre con su máquina, un significado del trabajo orientado a la aventura, conquista y esfuerzo individualizado de salir adelante en el trabajo y en su vida.



Imagen 7. Mientras la aventura del hombre-camión continúe.

Fuente: Revista "Precaución: microbuseros en paradas continuas"

### 3.7.2 El prestigioso operador ordenado de Metrobús

La implantación del esquema BRT-Metrobús de la Ciudad de México ha traído consigo un alto impacto en la vida urbana de la capital, incidiendo tanto en las estructuras urbanas como en distintas las dinámicas sociales que en la propia ciudad se entretajan como es el caso de la movilidad. Respecto al ámbito laboral, este esquema también ha impactado importantemente en el principal modo de transporte público de la ciudad: el esquema concesionado de microbuses y camiones. La migración de estas organizaciones hacia un esquema empresarial donde la transición ha consistido de ser asociaciones civiles a asociaciones mercantiles, ha traído para el ámbito transportista, importantes transformaciones en los esquemas de trabajo a partir de una nueva lógica de servicio y la puesta en marcha de un sistema que responda a la alta demanda de movilidad de una megalópolis en constante expansión y crecimiento.

El operador de unidad articulada de BRT-Metrobús nace en este contexto de transformación y reestructuración urbana y empresarial para convertirse en un nuevo trabajador transportista que era inexistente en el transporte terrestre de la Ciudad de México. La diferencia fundamental con el chofer transportista es que este trabajador labora en un sistema fuertemente controlado y regulado

tanto espacial y temporalmente. El trabajador conductor se convierte en operador en un sistema de transporte de mediana capacidad con una infraestructura dedicada y con posibilidades de escalamiento que busca proporcionar por una parte, certeza tanto jurídica como financiera así como seguridad en la movilidad de los usuarios.

En este estudio se ha buscado atender los más relevantes cambios laborales del proceso de trabajo y el impacto en la subjetividad que han tenido los trabajadores en este nuevo esquema. Esto último en virtud de interpretar la identidad del transportista en relación con su trabajo.

Una diferencia fundamental respecto al chofer de operador son las nuevas condiciones y relaciones de control que existen en el sistema de transporte Bus Rapid Transit (BRT). El operador ahora tiene como funciones específicas las siguientes:

1. Conducir las unidades respetando la velocidad máxima establecida dentro del carril confinado, la distancia entre autobuses, los recorridos de retorno autorizados y evitar el uso de equipos electrónicos que distraigan su atención.
2. Realizar paradas exclusivamente en las estaciones del corredor, tocando la bocina al entrar y salir, y accionar las puertas de ascenso y descenso en los tiempos establecidos, cuidando la integridad de los usuarios.
3. Respetar el orden de las salidas en terminales atendiendo el cumplimiento de los horarios de los itinerarios de servicio que se le proporcionen para tal efecto, así como las señales de tránsito.
4. Recibir capacitación periódica que la empresa difunda para su profesionalización.
5. Cumplir con la imagen institucional y de pulcritud establecida por el organismo regulador y la empresa y portar a la vista las identificaciones que ambas instituciones le proporcionen, así como su licencia – tarjetón.

6. Colaborar en las necesidades de ajustes al servicio y flexibilidades que el mismo requiera.
7. Atender y cumplir toda indicación relacionada con la atención y solución de contingencias, cumplimiento en todo momento de las reglas de uso del equipo de radiocomunicación.
8. Revisar el estado físico y de funcionalidad de los dispositivos del autobús, al inicio, durante su jornada y al encierro de la unidad.
9. Actuar con respuesta inmediata conforme a los procedimientos instruidos en accidentes, fallas y descomposturas mayores de las unidades, amenaza de incendios, o cualquier problema que ponga en riesgo la integridad de los usuarios.

Las funciones señaladas, son las principales prácticas cotidianas que el operador realiza durante su jornada laboral. De acuerdo al análisis de los testimonios de los trabajadores, el uso del tiempo se ha resignificado como una temporalidad ordenada. De manera contraria al hombre-camión, la libertad y autonomía que decía caracterizaban la temporalidad en el trabajo, han resignificados como un orden en el trabajo que estructura con ello los otros ámbitos de la vida. Sin embargo, el trabajador reconoce una contradicción fundamental de su condición laboral: la ausencia de reconocimiento de sus funciones como operador y la justa retribución económica que debiera tener por las horas efectivamente trabajadas en el sistema.

La contradicción señalada es para el trabajador, una relación subjetiva de peso que lo lleva a valorar y cuestionar su condición de operador. Para él, ser operador no sólo significa la conducción de una unidad con ciertas características tecnológicas nada comparable a su unidad de transporte de chofer, e inclusive tiene cierto orgullo por conducirla, sin embargo, no se la apropia como suya pues constantemente hay una reiteración simbólica de que la unidad articulada es de la empresa y que son los empresarios quienes pagan las unidades y el salario de los trabajadores.



Imagen 8. Unidad de articulada de Metrobús

Fuente: <http://www.metrobus.df.gob.mx>

Así, el operador al no sentirse que es dueño de la unidad articula que conduce, al trabajar una jornada laboral que llega a significarla como ordenada, controlada pero aburrida (debido a que la conducción se hace en solitario y las interacciones entre operador, compañeros de trabajo y usuarios se han reducido considerablemente en el trabajo), se apropia de lo único que considera legítimamente como suyo: su ingreso. Por tanto, el operador cuando es presionado por la empresa a laborar más tiempo y no pagarle las horas efectivamente trabajadas, el trabajador cuestiona su permanencia en la empresa y en el esquema BRT.

El trabajador operador por tanto, si bien cuestiona el orden en su trabajo y su permanencia, decide mantener su empleo por los beneficios actuales que él tiene (y que nunca había tenido) como son las prestaciones de ley; además, el orgullo de transportista nuevamente se resignifica aterrizándose ahora en el prestigio y reconocimiento que los demás reconocen de él, distinguiéndolo como un trabajador transportista limpio y no un sucio microbusero chofer hombre-camión.<sup>206</sup>

---

<sup>206</sup> Respecto a la resignificación del orgullo del transportista de este trabajador, si bien el operador no considera como suya la unidad articulada que conduce, sí reconoce el prestigio que

Respecto a las dimensiones de la identidad con el trabajo, el *reconocimiento* se caracteriza por una relación disonante donde cuestiona su permanencia en la empresa por la falta de reconocimiento de las horas efectivamente trabajadas y de un ingreso que de acuerdo a testimonios, es menor a cuando trabajaba como chofer. Sin embargo, este chofer ressignifica su orgullo y valora la asignación del prestigio de pulcritud que le asignan los demás al ser ahora un operador de unidad articulada.

La *pertenencia* es una relación no armónica debido a que existe una fuerte presión por parte de la empresa a que el operador dedique más tiempo a trabajar en el corredor (ya que de ello dependen los ingresos de la misma) y a que sea paciente de su condición laboral actual bajo la promesa de que cuando a la empresa le vaya mejor (cuando termine de pagar el crédito otorgado para la compra de las unidades), el trabajador también podrá dar cuenta de las recompensas de ello; por lo anterior, el operador trabaja pacientemente en virtud de que sus condiciones de trabajo mejoren.

Por otra parte, la intensidad de *vinculación* en el trabajo se ha debilitado a comparación de cuando el trabajador era hombre-camión. Esto es así, por que las interacciones con los actores que antes incidían en su trabajo han desaparecido. Esta reducción de interacciones ha sido un cambio difícil de afrontar para el trabajador, ya que la relación hasta con los compañeros de trabajo se ha debilitado y la empresa no es aún un espacio social de encuentro entre trabajadores.

Por último, la *estabilidad* de la identidad se afianza en las condiciones laborales que los trabajadores operadores tienen conforme a ley y en el prestigio que

---

suscita de sus compañeros transportistas, amistades y familiares al considerarlo como un trabajador limpio que conduce una unidad de transporte con tecnología de punta así como verlo diariamente vestido de manera formal, con camisa y de corbata.

dicen ahora tener pues en el medio transportista, los auténticos operadores son ellos.

Por todo lo anterior, identificamos a la configuración de identidad laboral de este trabajador como *el prestigioso operador ordenado* de unidad articulada, producto de una difícil migración del ser hombre-camión donde el imaginario de libertad, la aventura espacial y el orgullo se han resignificado.

### *3.7.3 El operador simulado: el trabajador del esquema de carriles concesionados*

El operador que labora en el esquema de transporte de carriles concesionados es un trabajador que ha experimentado los más importantes cambios de la modernización del transporte en la Ciudad de México. En su caso, él ha migrado de ser chofer de microbuses del esquema concesionado (asociaciones civiles) a convertirse en operador de camiones en un esquema empresarial al cual se le ha otorgado la concesión de explotar un carril semi-confinado para ofrecer el servicio de transporte público. Concretamente, hemos explorado los cambios más significativos de transformación del trabajo de los trabajadores transportistas abordando el caso de la empresa Autotransportes Metropolitanos de Oriente Periférico (AMOPSA) que opera en el Corredor Periférico Oriente.

De acuerdo a la descripción que hemos indicado a lo largo de este estudio, este trabajador convertido en operador, ha tenido un desenlace distinto respecto al cambio que ha experimentado el operador de Metrobús. El operador que trabaja acondicionando unidades en el carril concesionado de Periférico Oriente presenta condiciones laborales similares al hombre-camión.

Ser operador significaría un mayor orden en el trabajo, jornadas de trabajo preestablecidas, mayores ingresos, prestaciones y un trabajo que se caracterizaría por la dedicación exclusiva de la conducción de las unidades. Sin embargo, este nuevo operador trabaja no solamente dedicando su tiempo de

trabajo a la conducción, sino que además realiza otras actividades similares con condiciones laborales también semejantes a cuando era microbusero como son: ausencia de reconocimiento social de la jornada de trabajo de ocho horas, falta de reconocimiento de horarios establecidos para comer y tiempos de descanso, actividades de limpieza y resguardo de las unidades una vez terminada la jornada laboral, presión por ganar más recaudo, limpieza de las unidades, entre otros.



Imagen 9. Base de camiones de la empresa AMOPSA ubicada en Metro Canal de San Juan. Fuente propia.

Respecto a las dimensiones que configuran la identidad laboral, interpretamos el reconocimiento como aquella relación que da evidencia del orgullo del transportista que tiene el operador que fue también el hombre- camión, que si bien no acepta la duración de su jornada laboral y las condiciones laborales en las cuales trabaja (pues lo considera como un fuerte golpe a su orgullo ya que no gana lo que recaudaba cuando era microbusero), es de este mismo orgullo transportista donde nace un nuevo significado que le permite conseguir cierta coherencia subjetiva en su identificación al concebirse como un operador que sigue laborando como si fuese un microbusero. Así, su aspiración es ser reconocido como un auténtico operador similar al trabajador que conduce las unidades articuladas del sistema BRT- Metrobús.

Respecto a la pertenencia de su trabajo, el producir, el poseer y el crear cobran sentido de nueva cuenta en la actividad laboral competitiva, en el reconocimiento de un enemigo en común (la disidencia) y en el enfrentamiento constante en espacio urbano. Con ello, la aventura espacial se reaviva y el conquistador que se basa en el esfuerzo y mérito personal de conquistar adversidades al mismo tiempo que trabaja también nuevamente se robustece subjetivamente.

Por lo anterior, y con base en la descripción e interpretación de este operador, identificamos la identidad laboral de este trabajador como el *operador simulado*, un operador que trabaja en la práctica como hombre-camión aparentando y emulando lo que él imaginariamente considera es un operador de transporte.

## CONCLUSIONES

A lo largo del cuerpo de la presente tesis se ha buscado explicar, configurativamente, las relaciones entre diversas estructuras, subjetividades y acciones que explican la construcción de identidad laboral de tres perfiles de trabajadores: el chofer de microbuses, el operador de unidad articulada BRT-Metrobús y el operador del esquema de transporte de carriles concesionados. Para llegar a tal fin, se abordó el caso de la fragmentación de la organización de la ruta 11 que desembocó en la creación de la empresa SAJISA y la empresa AMOPSA.

Ante las posturas de la fragmentación de la identidad, nuestro estudio buscó responder críticamente a sus posiciones que proponen la imposibilidad de construir identidades articuladas desde el mundo del el trabajo en los tiempos actuales. De acuerdo a los resultados de este estudio basado en la organización e interpretación sistemática de los testimonios de los transportistas, los trabajadores del transporte público tienen distintas configuraciones de identidad donde todas, tienen un importante anclaje en el mundo del trabajo.

Para los transportistas, el trabajo es un mundo de la vida central que articula y estructura distintos ámbitos sociales. El trabajo es la actividad social significativa que promueve sentidos y proyectos tanto personales como colectivos. Los entrevistados manifestaron que su trabajo es la actividad más relevante que ellos realizan, ya que a través de ella y su retribución construyen aspiraciones, ideas de futuro, patrimonio para sí y los suyos, logrando superar dificultades y generar estabilidad social.

Cada trabajador transportista está condicionado por distintas estructuras que configuran en lo concreto su actividad laboral, sus mediaciones también son diversas dependiendo la organización, su historia, la cultura laboral, la relación concreta con los concesionarios, líderes y empresarios entre otras. Sin

embargo, sí existen condiciones estructurales generalizadas que presionan a los trabajadores mediante distintos mecanismos de control en las relaciones sociales de trabajo. Por ejemplo, el mercado de trabajo que se construye socialmente entre organizaciones, empresas, dueños y concesionarios, la estructura jerárquica de las organizaciones del transporte, la representatividad y legitimidad de sus liderazgos, la presión cultural del medio transportista que promueve un imaginario de unidad (una idea de un gremio inexistente) y una dignificación a través del trabajo donde el chofer trabajador pobre, debe trabajar incansablemente para convertirse en un auténtico y orgulloso transportista.

Estas estructuras sociales y mediaciones culturales son relaciones de control por parte los concesionarios y empresarios sobre sus trabajadores choferes y operadores. Sin embargo, los trabajadores subjetivamente configuran resistencias y resiliencias ante estas relaciones de control, impactando en el proceso de trabajo y el trato cotidiano hacia los usuarios en el servicio.

Así, los trabajadores en su actividad laboral logran sobreponerse al estigma de los usuarios y al control de sus patrones a través de una configuración de estabilidad subjetiva basada en un orgullo resentido frente a aquellos quienes buscan controlarlo.

En esta tesis se expusieron tres identidades distintas de trabajadores transportistas: 1) el hombre-camión como chofer microbusero y aventurero; 2) el prestigioso operador ordenado de Metrobús y; 3) el operador simulado de carriles concesionados. Cada identidad laboral fue interpretada de acuerdo a las estructuras y mediaciones concretas en que los trabajadores se encontraban imbricados. Cada identidad se articuló de una distinción analítica sobre la diferencia entre ser chofer y operador, donde de acuerdo a las condiciones objetivas de cada caso, se configuraron identidades específicas de acuerdo cada actividad laboral y la experiencia concreta en el trabajo.

Como conclusión general de esta investigación, hemos dado argumentos para considerar que el trabajo, como actividad social transformadora de objetos, de hombres y de conciencias, es una actividad central en la reproducción y promoción de la vida social. Es decir, el trabajo es aquella actividad que promueve la vida, pues a través de su ejercicio, retribución y reconocimiento, su experiencia cotidiana se construye en la historia de los agentes que promueven el cambio social a través de acciones concretas que responden a contextos estructurales y de poder. El caso estudiado en esta tesis, muestra la relevancia que tiene el trabajo como actividad promotora de la vida social y articuladora de distintos mundos de la vida. Lo que se ha demostrado aquí, son las nuevas configuraciones identitarias de los trabajadores del transporte que han experimentado desde sus organizaciones y empresas la modernización del servicio del transporte en la Ciudad de México.

Concretamente, el aporte de esta tesis ha estado enfocado a demostrar que las identidades ancladas en el mundo del trabajo no se fragmentan, sino reconfiguran en nuevas relaciones subjetivas junto a códigos de la cultura nuevamente re-significados que ayudan a comprender la situación concreta de la actividad laboral.

Por último, señalamos de acuerdo a los resultados del presente estudio, que los nuevos cambios en transporte público que tienen que ver con su reestructuración y modernización, está configurando para el caso de sus trabajadores, nuevas identidades laborales y nuevos tipos de trabajadores con condiciones laborales y relaciones de control similares al trabajador chofer de microbús. Los nuevos operadores de las empresas de transporte están construyendo identidades laborales con base en elementos subjetivos y objetivos que provienen del esquema hombre-camión. Así, el operador con horarios definidos de trabajo, con programaciones reguladas que respeten su jornada laboral, con prestaciones de ley, con procedimientos de trabajo

definidos y establecidos que promuevan la estabilidad y profesionalización de la ocupación, no ha llegado aún.

Las organizaciones y empresas del transporte tienen deuda pendiente con sus trabajadores, deuda de la que aún parecen no reconocer ya que las condiciones laborales de sus trabajadores no mejoran y el control del proceso de trabajo sigue estando articulado por relaciones previas del llamado esquema de hombre-camión.

Por último, esta tesis busca también para hacer hincapié y motivar la comprensión sociológica sobre las configuraciones identitarias particulares de distintos trabajadores no clásicos considerando las mediaciones que intervienen en los significados del trabajo.

Así, queda pendiente para una investigación futura el tratamiento de realidades laborales más amplias y complejas, así como de organizaciones y empresas transportistas que enfrentan hoy día el reto de su modernización y con ello, el impacto que los cambios empresariales tienen con el mundo laboral en un espacio tan complejo y heterogéneo como es la megalópolis capitalina.

## BIBLIOGRAFÍA

- Adorno, Theodor W. (2001) *Epistemología y ciencias sociales*, Madrid: Ediciones Cátedra.
- Archer, S. Margaret (1997) *Cultura y teoría social*, Buenos Aires: Ediciones Nueva Visión.
- Aron, Raymond (1987) *Las etapas del pensamiento Sociológico II: Durkheim, Pareto, Weber*, Ediciones Siglo Veinte: Argentina.
- Auge, Marc (1993) *Los "no lugares" espacios del anonimato: una antropología de la sobremodernidad*, Barcelona: Gedisa.
- Bacelis, Roldán Sandra (2003) *Organizaciones de Transportistas en el servicio público del Distrito Federal, 1988-2000*, tesis para obtener el grado de maestría en Planeación y Políticas Públicas, UAM-Azcapotzalco, México.
- Bassols, Mario (2006) *Explorando el régimen urbano*, México: Universidad Autónoma Metropolitana.
- Baudrillard, J. (1998) *El otro pos sí mismo*, Barcelona: Anagrama.
- Bauman, Zygmunt (2001a) *La globalización: consecuencias humanas*, México: Fondo de Cultura Económica.
- \_\_\_\_\_ (2001b) *La sociedad individualizada*, Madrid: Catedra.
- \_\_\_\_\_ (2005) *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*, España: Gedisa.
- \_\_\_\_\_ (2006) *Modernidad Líquida*, Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- \_\_\_\_\_ (2008) *Miedo líquido*, México: Paidós.
- \_\_\_\_\_ (2009) *Vida de consumo*, México: Fondo de Cultura Económica.
- Béjar, Helena (2007) *Identidades inciertas: Zigmunt Bauman*, Barcelona: Herder.
- Beck, Ulrich (2000) *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*, México: Paidós
- \_\_\_\_\_ (2002) *Libertad o Capitalismo*, Barcelona: Paidós.

Blauner, Robert (1964) *Alienation and Freedom: The Factory Worker and his Industry*, Chicago: The University Chicago Press.

Blumer, H. (1982) *Interaccionismo simbólico: Perspectiva y Método*, Barcelona: Hora.

Braverman, H. (1974) *Trabajo y capital monopolista*, México: Nuestro Tiempo.

Carrillo, J. e Iranzo, C. (2000) “*Calificación y competencias laborales en América Latina*” en Enrique de la Garza Toledo (coord.) *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, México: El Colegio de México/ Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales/ Universidad Autónoma Metropolitana/ Fondo de Cultura Económica.

Castillo, J. y Prieto, C. (1990) “El problema social de las condiciones de trabajo” en *Condiciones de trabajo. Un Enfoque Renovador de la Sociología del Trabajo*, España: siglo XXI.

Castoriadis, Cornelius, (2002) *La insignificancia y la imaginación: diálogos*, Madrid: Trotta.

Celis, Juan Carlos (2008) *Reestructuración y Relaciones Laborales en la Banca Colombiana, o una Perspectiva Sociológica del Mundo Laboral Contemporáneo*, México: Universidad de Querétaro.

Chombart de Lauwe Paul-Henry y Jacques Jenny, (1997), “Lugar de trabajo y residencia” en *Tratado de sociología del trabajo*, Vol. 1, FCE: México.

Contreras, Camilo (2002) *Espacio y Sociedad: reestructuración espacial de un antiguo enclave minero*, México: COLEF/Plaza y Valdés.

Coriat, Benjamin (1996) *El taller y el robot. Ensayos sobre el fordismo y la producción en masa en la era de la electrónica*, México: Siglo Veintiuno Editores.

\_\_\_\_\_ (2005) *El taller y el cronómetro, Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*, México: Siglo veintiuno Editores.

Coxtinica, Jorge (2010) “Integración de operadores al sistema Metrobús”, Mesa de Ciclo de conferencias: Los otros trabajos, UAM-I, 14 de abril, México, D.F.

Cuellar, Angélica Vásquez (2000) *La cara oculta de Ruta 100: La construcción subjetiva de la democracia, la representatividad y la legitimidad*, México: UAM, IET, Plaza y Valdés, Centro Americano de Solidaridad Sindical Internacional.

De la Garza, Enrique (Coordinador) (1988) *Hacia una metodología de la reconstrucción. Fundamentos, crítica y alternativas a la metodología y técnicas de investigación social*, UNAM/ Editoial Porrúa: México.

\_\_\_\_\_ (2000) "El papel del concepto de trabajo en la teoría social del siglo XX" en Enrique de la Garza (coord.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, FCE: México.

\_\_\_\_\_ (2001), *Subjetividad, cultura y estructura*, Iztapalapa, México, enero-junio.

\_\_\_\_\_ (2003) "La configuración como alternativa del concepto standard de la teoría" en Hugo Zemelman, *Epistemología y sujetos*, México, UNAM-Plaza y Valdés.

\_\_\_\_\_ (Coord.) (2006), "¿Cuál puede ser el campo de la sociología a inicios del siglo XXI?" en *Tratado latinoamericano de Sociología*, Barcelona: Anthropos.

\_\_\_\_\_ (Coord.) (2006a), "¿Hacia dónde va la teoría social?" en *Tratado latinoamericano de Sociología*, Barcelona: Anthropos.

\_\_\_\_\_ (Coord.) (2006b), "Del concepto ampliado de trabajo al de sujeto laboral ampliado" en *Teorías Sociales y Estudios del Trabajo: nuevos enfoques*, Barcelona: Anthropos.

\_\_\_\_\_ (et. al) (2008) "Crítica a la Razón Para-postmoderna", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 13, No. 19, ALAST.

\_\_\_\_\_ (2010) *Hacia un concepto ampliado de trabajo*, México: Anthopos/Universidad Autónoma Metropolitana.

De la Garza, E. y J. Gayoso (2012), *Organizaciones de trabajadores informales en la ciudad de México: representatividad y corporativismo*, S/F.

Durkheim, Émile (1999) *Las reglas del método sociológico*, Folio: España.

Erickson, E. H. (1992) *Identidad, Juventud y crisis*, Taurus: Madrid.

Ferraro, José (2003) *Introducción al pensamiento de Marx y Engels*, Ítaca: México.

Ferrariz, Maurizio (2007) *Historia de la hermenéutica*, México: Siglo XXI.

Foucault, Michel (2002), "El sujeto y el poder" en Laura P. Díaz (Ed.) *Vertientes contemporáneas del pensamiento francés. Ensayos y textos*, México: UNAM.

Freud, Sigmund (2006) *El malestar de la cultura*, Biblioteca Freud, Octava reimpresión, Alianza Editorial: España.

Forrester, V. (2003) *El horror económico*, México: Fondo de Cultura Económica.

García, Brígida y de Oliveira, O. (2006) "La familia y el trabajo: principales enfoques teóricos e investigaciones sociodemográficas" en E. de la Garza Toledo (coord.) *Tratado Latinoamericano de Sociología*, Barcelona: Anthropos/UAM-Iztapalapa.

García Canclini, Néstor (1990), "Introducción: la sociología de la cultura de Pierre Bourdieu" en *Pierre Bourdieu, Sociología y Cultura*, México: CONACULTA-Grijalbo.

García, Olsina Francisco (2015) *La Certificación y profesionalización del Operari@ como servidor público*, en *Metrópoli y movilidad: la movilidad y el transporte urbano en la Ciudad de México en los últimos años*, México: UAM-X, UACM, CENFES A.C.

Gayosso, José Luis (2011) "Trabajo, identidad y acción colectiva en los comerciantes artesanos del Centro Histórico de Coyoacán" en Enrique de la Garza (Coord.) *Trabajo no clásico, organización y acción colectiva*, Tomo II, México: Plaza y Valdés, UAM-I.

Gergen, K.J. (1992) *El yo saturado*, Barcelona: Paidós.

Giménez, Gilberto, (2002) "Paradigmas de la identidad" en *Sociología de la identidad*, Aquiles Chihu Amparán, Miguel Ángel Porrúa/UAM-I: México.

\_\_\_\_\_, (2005) "La cultura como identidad y la identidad como cultura" texto en línea en la página Sistema de Información Cultural, CONACULTA, consultado el 01 de enero de 2015 [http://sic.conaculta.gob.mx/ficha.php?table=centrodoc&table\\_id=70](http://sic.conaculta.gob.mx/ficha.php?table=centrodoc&table_id=70)

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

Giddens, Anthony (2006) *La constitución de la sociedad. Bases para la teoría de la estructuración*, Argentina: Amorrortu Editores.

Goffman, Irving (2002) *La presentación de la persona en la vida cotidiana*, Argentina: Amorrortu Editores.

Gorz, André (1982) *Adiós al proletariado*, Barcelona: Ediciones.

\_\_\_\_\_ (1998) *Miserias del presente, riqueza de lo posible*, México: Paidós.

Gramsci, Antonio (1981) *Escritos políticos, 1917-1933: la teoría general del marxismo en Gramsci*, México: Pasado y Presente.

Gumuchian, Hervé (1991) *Representations et aménagement du territoire*, Economica, Paris, citado por Alicia Lindón (2006), “De la espacialidad, el lugar y los imaginarios urbanos: a modo de introducción” en Alicia Lindón, Miguel Á. Aguilar Díaz y Daniel Hiernaux (Coordinadores), *Lugares imaginarios en la metrópolis*, México: Anthropos Editorial, Universidad Autónoma Metropolitana unidad Iztapalapa.

Habermas, Jürgen (1978) “Teoría analítica de la ciencia y la dialéctica”, en *La lógica de las ciencias sociales*, México: Grijalbo.

\_\_\_\_\_ (2006) *Teoría de la acción comunicativa*, II, México: Taurus.

Harnecker, Martha (1994) *Los conceptos elementales del materialismo histórico*, Siglo XXI: México.

Harribey, J.M. (2001) “El fin del trabajo: de la ilusión al objetivo” en Enrique de la Garza y Julio César Neffa (comps.) *El trabajo del futuro. El futuro del trabajo*, Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.

Hernández, Marcela (2003) *Subjetividad y cultura en la toma de decisiones empresariales, tres estudios de caso en Aguascalientes*, México: Universidad Autónoma de Aguascalientes/Plaza y Valdés.

\_\_\_\_\_ (2012) *Estrategias empresariales de subcontratación internacional: la influencia de las configuraciones culturales y subjetivas*, México: Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa/Plaza y Valdés.

\_\_\_\_\_ (2014) *Los nuevos Estudios Laborales en México: perspectivas actuales*, México: Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa/ Miguel Ángel Porrúa.

Herrera Lima, Fernando (2005) *Vidas itinerantes en un espacio laboral transnacional*, México: UAM.

Hiernaux Daniel, Alicia Lindón, Miguel Á. Aguilar Díaz y (Coordinadores) (2006) *Lugares imaginarios en la metrópolis*, México: Anthropos Editorial, Universidad Autónoma Metropolitana unidad Iztapalapa.

Hiernaux Daniel y Alicia Lindón (2008), “El trabajo de campo experiencial y el replanteamiento de la periferia metropolitana. Una interpretación de socio-espacial de la economía popular periférica”, *Revista Internacional de Sociología*, VOL. LXVI, N° 50, MAYO-AGOSTO.

\_\_\_\_\_ (2012) "Los imaginarios urbanos; una aproximación desde la geografía urbana y los estilos de vida" en Geografías de lo imaginario, Alicia Lindón y Daniel Hiernaux (Directores), Anthropos/Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa.

Hualde, Alfredo, (2000) "La sociología de las profesiones en América Latina: asignatura pendiente" en Enrique de la Garza (Coord) *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, México: FCE.

\_\_\_\_\_ (2009) "Prologo: Trabajar y vivir en la frontera: identidades laborales en las maquiladoras de Tijuana, México: Porrúa / COLEF.

Hughes John y Wes Sharrock (1999) *La filosofía de la investigación social*, México: FCE.

Ianni, Octavio (2006) *Teorías de la globalización*, México: Siglo XXI.

Jenkins, R. (1996) *Social Identity*, London: Routledge, citado por Gilberto Giménez, "Cultura e identidades", *Revista Mexicana de Sociología*, Vol. 66, Número especial (Oct., 2004), pp. 77-99.

Jáuregui, Ramón, Francisco Egea y Javier de la Puerta (1998) *El tiempo que vivimos y el reparto del trabajo. La gran transformación del trabajo, la jornada laboral y el tiempo libre*, Paidós: España.

Köhler, Holm-Detlev y Antonio Martín Artilles (2005), *Manual de Sociología del trabajo y de las relaciones laborales*, Madrid: Delta, Publicaciones Universitarias.

Kanawaty, George (2005), *Introducción al estudio del trabajo*, Oficina Internacional del Trabajo: Ginebra, Suiza.

Konstantinov, F.V. (1976) *Fundamentos de filosofía marxista*, México: Grijalbo.

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.

Leñero Otero, L. (2008) "Mitos de la familia y las intervenciones familiares" en *Políticas e intervenciones familiares*, México: UAM/ Ítaca.

Lindón, Alicia (2006a) "De la espacialidad, el lugar y los imaginarios urbanos: a modo de introducción" en Alicia Lindón, Miguel Á. Aguilar Díaz y Daniel Hiernaux (Coordinadores), *Lugares imaginarios en la metrópolis*, México: Anthropos Editorial, Universidad Autónoma Metropolitana unidad Iztapalapa.

\_\_\_\_\_ (2006b) “Cotidianidad y especialidad: la experiencia de la precariedad laboral” en Camilo Contreras Delgado y Adolfo Benito Narvaez Tijerina (Coordinadores), *La experiencia de la ciudad y el trabajo como espacio de vida*, México: Plaza y Valdés/COLEF: México.

\_\_\_\_\_ (2006c), “Territorialidad y género: una aproximación desde la subjetividad espacial” en Patricia Ramírez Kuri y Miguel Á. Aguilar Díaz (Coordinadores), *Pensar y habitar la ciudad*, México: Anthropos Editorial, Universidad Autónoma Metropolitana unidad Iztapalapa.

Löwith, Karl (2007) *Max Weber y Karl Marx*, España: Gedisa Editorial.

Lyon, David (2005) *Postmodernidad*, España: Alianza Editorial.

Martínez, Ana Teresa (2007), *Pierre Bourdieu, razones y lecciones de una práctica sociológica*, Buenos Aires: Manantial.

Martínez, Muñoz, Rodolfo (1997) “Transporte público en la zona metropolitana de la ciudad de México”, *Federalismo y desarrollo*, núm. 59, citado por Miguel Alejandro López (2009) *El transporte de pasajeros y el sistema vial en la ciudad de México*, Instituto de investigaciones jurídicas, UNAM <<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/6/2735/12.pdf>>

Martínez Trejo, Carlos Clemente (2012) “Estrategias de protección social: el caso de las trabajadoras del hogar” en Beatriz Torres (Coord.) *Experiencias y estrategias de protección social desde organizaciones de trabajadores/as informales urbanos en México*, México: WIEGO/UNAM.

Marx, Karl y F. Engels (1977) *Correspondencia, Obras escogidas* tomo III.

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

Montaño, Luis (2000), “La dimensión cultural en las organizaciones” en Enrique de la Garza Toledo (Coord.) *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, México: UAM/COLMEX/FCE/FLACSO.

Moreno, Saúl H. (2007), *Dilemas petroleros. Cultura, poder y trabajo en el Golfo de México*, México: Publicaciones de la Casa Chata/CIESAS.

Navarro, B. Bernardo e Iris Guevara González (2001) *Área Metropolitana de la Ciudad de México: prácticas de desplazamiento y horarios laborales*, México: UAM-Xochimilco.

Navarro, B. Bernardo (2004), “La obra vial del gobierno de López obrador: ¿integración urbana de la metrópoli?”, *Revista Diseño y sociedad*, otoño.

\_\_\_\_\_ (2005), “El servicio de transporte urbano y los procesos sociales”, *Veredas*, 10, Primer semestre de 2005. UAM-X.

\_\_\_\_\_ (2008) “Microbuses: la organización social de su trabajo”.  
La Jornada, 04 dic., 2008.  
[http://www.jornada.unam.mx/archivo\\_opinion/autor/front/77](http://www.jornada.unam.mx/archivo_opinion/autor/front/77)

\_\_\_\_\_ (2015a) “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.

\_\_\_\_\_ (2015b) “Políticas públicas de transporte 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, FOEESITRA.

\_\_\_\_\_ (2003) *El trabajo humano*, Buenos Aires: CEIL-PIETTE / CONICET.

Olivo Pérez, Miguel Ángel (2010), “Persistir en el centro histórico: el ambulante como trabajo no clásico”, en *Trabajo, Identidad y Movimientos Sociales en Trabajadores No Clásicos*, México: Plaza & Valdés- Universidad Autónoma Metropolitana.

Offe, Claus (1992) *La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro*, España: Alianza Universidad.

Parsons, Talcott (1984) *El sistema social*, Madrid: Alianza Editorial.

Pérez, Pérez, Gabriel (1997) “Identidad ocupacional en las operadoras de teléfonos de México”, tesis de Maestría en Sociología del Trabajo, Universidad Autónoma Metropolitana unidad Iztapalapa, México, D.F.

Pogliagi, Leticia (2011) “La problemática del trabajo, la identidad y la organización 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 Valdés, UAM-I.

Popper, Karl R. (1978) *La lógica de las ciencias sociales*, México: Grijalbo.

Puchet Dutrenit, Rodrigo (2014) “Balance del diseño y la implementación de la política pública del sistema Metrobús de la Ciudad de México: una comparación

entre las líneas 1 y 3”, Tesis de Maestría en Políticas Públicas Comparadas, FLACSO: México.

Ramirez, Kury Patricia y Aguilar Díaz Miguel A. (Coords.) *Pensar y habitar la ciudad. Afectividad, memoria y significado en el espacio urbano contemporáneo*, Anthropos/Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.

Rosales, Rocio (et.al.)(2005) “Crecimiento urbano, demanda de servicios y retos de la planeación en la delegación Iztapalapa” en Javier Melgoza (et.al) *Diversidad Urbana, política y social en Iztapalapa*, México: UAM-I.

Rifkin, Jeremy (1996) *El fin del trabajo*, España: Paidós.

Salazar, Cruz C. (2008) “Los corredores confinados de transporte público en las metrópolis latinoamericanas. ¿Una oportunidad para hacer ciudad?, en: Clara Salazar y José Luis Lezama (coord.) *Construir Ciudad. Un estudio multidimensional para la implementación de los corredores de transporte público en la Ciudad de México*. El Colegio de México.

Salazar, León C. (2010), “El problema de la identidad y la acción colectiva de los microbuseros” en Enrique de la Garza (et.al) *Trabajo, Identidad y Acción colectiva en trabajadores no clásicos*, UAM-I.

Santos, Milton (1988), *Metamorfoses do espaço habitado*, São Paulo: HUCITEC, citado por Neve, Eduardo (2008), “Espacio y paisaje en la obra de Milton Santos: exploración de una diferenciación espacial”, en Cristóbal Mendoza (Coord.), *Tras las huellas de Milton Santos*, México: UAM-I, Anthropos Editorial.

\_\_\_\_\_ (1990) *Por una nueva geografía*, Madrid: Espasa-Calpe.

\_\_\_\_\_ (2000) *La naturaleza del espacio*, Barcelona: Ariel.

Savage, P. Stephen, (1999) *Las teorías de Talcott Parsons. Relaciones sociales de la acción*, México: UAM-I/McGraw-Hill.

Sennet, Richard (2000) *La corrosión del carácter*, Barcelona: Anagrama.

Shutz, Alfred y Thomas Luckmann (2003) *Las estructuras del mundo de la vida*, Argentina: Amorrortu Editores.

Simon, Hebert (1989) *Naturaleza y límites de la razón humana*, México: Fondo de Cultura Económica.

Tamayo Sergio y Kathrin Wilder (coordinadores) (2005) *Identidades urbanas*, México: Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco.

Thompson, P. (1989) *The Nature of Work. An introduction to debates on the labour process* London: Macmillan Education Ltd.

Valencia, Maritza (2013) "Empresas y empresarios en el sistema de transporte público colectivo masivo Metrobús de la ciudad de México: estudio de caso", Tesis de Maestría en Estudios Sociales, Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa, México.

Zalpa, Genaro (2011) *Cultura y acción social. Teoría(s) de la cultura*, México: UAA y Plaza y Valdés.

Zemelman, Hugo (1987) *Conocimiento y Sujetos Sociales*, México: El Colegio de México/Universidad de las Naciones Unidas.

\_\_\_\_\_ (2006) "Alternativas en el método de la investigación científica ¿Es la prueba de hipótesis el único camino?" en Enrique de la Garza Toledo (Coord.), *Tratado Latinoamericano de Sociología*, México: UAM-I/Anthropos.