

**Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa**

**División de Ciencias Sociales y Humanidades**

**Licenciatura en Sociología**

**“Problema de investigación: Configuración  
sociotécnica de los microusuarios de la CDMX de la  
ruta 14”**

**Tesina para obtener el título de “Licenciado en  
Sociología”**

**Presentan:**

- **González Colunga Alinne - Matrícula 2203011412**
- **Minor Zepeda Miguel Angel - Matrícula 2203010255**

**Directora de tesina: Hernández Romo Marcela Adriana**



---

**Firma**

**UEA: Seminario de Investigación III - Clave: 2294014**

**Fecha: Septiembre del 2024**

**Abstract:** Esta investigación explora cómo el control y la resistencia de la teoría del trabajo no clásico se hacen presentes en la labor que desempeñan los operadores de transporte público – microbús- o también conocidos coloquialmente como microbuseros. Este trabajo se enfoca en la Ciudad de México, a partir de entrevistas y observación directa en el entorno laboral del trabajador, donde se identifican las condiciones laborales de los conductores y como estas responden a dinámicas irregulares, llegando a condiciones laborales precarias desde su contexto urbano. Los resultados sugieren que este tipo de trabajo no clásico perpetua las desigualdades y afecta la estabilidad socioeconómica de los trabajadores, además de que desarrolla que la identidad del trabajador se desarrolle a partir de su trabajo, haciendo que su función laboral sea eje de su vida, y de cómo lleva sus relaciones familiares y sociales.

**Palabras claves:** Trabajo no clásico, control, resistencia, microbuseros, identidad, cultura.

## Índice

Introducción.....	1
Planteamiento .....	5
Enfoque teórico metodológico .....	5
• Teórico .....	5
• Metodológico .....	25
Estado del arte .....	47
Investigación .....	63
• Contexto estructural de la movilidad en la Ciudad de México: Estudio de caso de la ruta 14 .....	63
• Descripción del estudio .....	65
Análisis de la información .....	66
Conclusiones .....	83
Bibliografía y anexos .....	92
• Bibliografía .....	92
• Anexos .....	96

## **1. Introducción:**

En el cambiante tejido urbano los microbuses que atraviesan las calles conectan a comunidades enteras y actúan como pilares del transporte público. Sin embargo, detrás de la aparente rutina diaria de este trabajo, se encuentran complejas interacciones laborales que definen la realidad de los operadores de transporte conocido como “microbús”, y este trabajo de investigación busca mostrar información del proceso del trabajo al igual que de los operadores de transporte público, haciendo énfasis en la configuración sociotécnica y en sus procesos de control y posibles resistencias, todo esto desde la perspectiva de trabajo no clásico de Enrique de la Garza Toledo.

En un escenario marcado por la economía informal y la desregulación, los operadores de microbús enfrentan condiciones laborales precarias, ausencia de contratos formales y una inseguridad laboral persistente. Por eso es importante abordarlo desde el enfoque del trabajo no clásico, ya que este nos guía a través de los matices de la flexibilización laboral y la complejidad de las relaciones laborales, desentrañando las interacciones entre diversos actores, como dueños de unidades, concesionarios, choferes, clientes, y otros múltiples actores. De este modo buscamos explicar las relaciones que se presentan en el proceso de trabajo de dichos operadores de transporte público, y cómo en dichas interacciones se presentan procesos de control por parte de actores que se involucran en el proceso de trabajo, y a su vez cómo el trabajador trata de resistir u oponerse a estos métodos de control con ciertas prácticas para sentirse de alguna manera independiente.

Esta investigación tiene como centralidad al trabajo, pero también supone un cierto análisis del impacto de este trabajo en la vida cotidiana de quienes operan estos vehículos, en específico en la familia e identidad, así como de aquellos que dependen de este servicio al tener en cuenta la transformación de la naturaleza del trabajo en la contemporaneidad, se abre la puerta a comprender las dinámicas emergentes en este sector a través de las interacciones. La investigación no solo se centra en las condiciones laborales, sino que también examina la eficiencia del servicio, la seguridad y las complejas interrelaciones dentro del sistema de transporte público de la ruta 14 de la CDMX para ser congruente con la propuesta de trabajo no clásico.

A lo largo de estas páginas, trataremos de explicar las barreras y desafíos que enfrenta el operador de transporte público, en específico el caso de los microbuses, quienes retan paradigmas clásicos, de esta manera se busca ofrecer una visión articulada que desvele tanto los aspectos laborales como las complejidades estructurales de este componente esencial de las ciudades, así contribuiremos a una comprensión más amplia y establecemos sus condiciones de trabajo que nos permite observar aspectos relevantes que permitirían mejorar las condiciones de trabajo. Es de destacar que para el trabajo no clásico el análisis espacial es fundamental para entender las formas en que, en muchas ocasiones no se cuenta con *un espacio fijo de actividad, sino que pueden ser móviles siguiendo una trayectoria predefinida (microbuses)* (De La Garza, 2009; 8), y es que abordar la distinción entre el espacio cerrado de producción y el espacio abierto es clave para comprender la diversidad de los trabajos actuales, y cómo este espacio tiene que ver en el proceso del trabajo, como en el tiempo, control y posibles resistencias que se presentan, así mismo las regulaciones en conjunto con las reglas que se establecen para llevar a cabo el trabajo, y cómo esto lleva a la construcción social de la ocupación, resaltando la importancia de las dinámicas laborales de los operadores de transporte público microbús a través de la naturaleza móvil de su trabajo.

Es importante mencionar como el trabajo de los microbuseros comienza por regularse a través de la Secretaría de Movilidad (SEMOVI). La Secretaría de Transportes y Vialidad (SETRAVI) era la principal reguladora, pero actualmente se transformó en SEMOVI, por lo que podemos decir que se han llevado décadas organizando el sistema de planeación y gestión del transporte en la Ciudad de México, el cual ha enfrentado desafíos significativos en términos de eficiencia y coordinación, pero siempre en busca de cumplir con el objetivo de unificar las políticas públicas de transporte y movilidad. (SEMOVI, 2020; 8)

SEMOVI tiene un papel importante en el desarrollo integral de la movilidad en la ciudad, por eso es que podemos decir que empieza con la regulación del trabajo de los microbuseros. Entre las responsabilidades de SEMOVI se encuentra la regulación del servicio de transporte individual de pasajeros, tanto convencional como a través de aplicaciones, así como la supervisión de los Sistemas de Transporte Individual Sustentable (SiTIS), y lo que es de nuestro interés, se encarga de regular

el transporte concesionado, que incluye los microbuses y las vagonetas. (SEMOVI, 2020; 8)

En el caso específico de los microbuses (como transporte concesionado) SEMOVI los regula con diferentes trámites y requisitos. Uno de los requisitos más importantes es tener el “Registro Público del Transporte”, este registro requiere la solicitud de antecedentes de licencia y permisos para conducir vehículos automotores, así como la solicitud de información relacionada con el transporte particular, de pasajeros y de carga, junto con el permiso de “Transporte de Pasajeros”, este permiso conlleva trámites que incluyen la expedición, renovación y reposición de licencias para conducir en modalidades específicas, la baja de unidades vehiculares del servicio de transporte público colectivo de pasajeros, cambios en datos de unidades de transporte, sustitución de unidades y cesión o transmisión de derechos de concesión para el servicio de transporte público colectivo de pasajeros (para realizar estos trámites, se debe considerar que la autorización de cesión o transmisión de derechos de concesión tiene un costo de \$11,985.00). (SEMOVI, 2024). Se solicita tener o renovar la licencia Tipo “C”, que se extiende a los operadores de transporte público, con el fin de mejorar el control en este sector a través de capacitación teórica y práctica, por eso SEMOVI siempre hace énfasis en tener vigente este tipo de licencia, sin embargo, habría que denotar que en la realidad este tipo de trámites no suelen ser tan rigurosos en todos los casos.

Con los requisitos que solicita SEMOVI en teoría se busca regular y mejorar el funcionamiento del transporte público, incluyendo el servicio de microbuses. Por ejemplo, la identificación y acreditación de personalidad jurídica busca garantizar que los operadores de microbuses sean personas legalmente identificadas y reconocidas, lo que contribuye a la seguridad y transparencia en el sistema de transporte, pero este tipo de registro no siempre se regula de forma correcta. Tener el comprobante de domicilio ayuda a asegurar que los operadores tengan una residencia establecida, lo que puede ser importante para fines fiscales y legales, así como para contactarlos en caso necesario. Los formatos de solicitud y otros documentos específicos que pide SEMOVI son necesarios para formalizar la solicitud de concesión o la realización de trámites relacionados con la misma, garantizando que se cumplan todos los requisitos establecidos por las autoridades, como el pago de derechos, que consiste en el pago

de ciertas tarifas asociadas con la obtención y mantenimiento de la concesión, lo que contribuye al financiamiento y sostenibilidad del sistema de transporte público. Si bien este tipo de documentación busca mejorar el funcionamiento del transporte público (incluyendo el servicio de microbuses) la realidad es que estos requisitos también pueden convertirse en un terreno fértil para la corrupción o un mal manejo, por ejemplo, la falta de una regulación efectiva puede permitir que individuos o empresas sin escrúpulos operen sin la debida identificación legal, lo que provoca una falta de transparencia que no solo pone en riesgo la seguridad de los usuarios, sino que también abre la puerta a prácticas corruptas como la evasión fiscal o la explotación laboral.

La Secretaría de Movilidad (SEMOVI) solicita estos requisitos por varias razones. Como por seguridad y legalidad, ya que, al exigir documentos de identificación oficial, acreditación de personalidad jurídica y comprobantes de domicilio, SEMOVI asegura que los operadores de microbuses sean personas legítimas y reconocidas legalmente, regulando la participación y ayudando a prevenir la participación de personas no autorizadas o ilegales en el transporte público, lo que contribuye a la seguridad tanto de los pasajeros como de la ciudad en general. También se busca que exista transparencia y un pertinente proceso de fiscalización, ya que en el proceso de solicitud de concesión y otros trámites establecidos por SEMOVI se asegura que las actividades relacionadas con el transporte público estén debidamente registradas y documentadas. Esto busca facilitar la supervisión por parte de las autoridades, lo que ayudaría a prevenir actividades ilegales o fraudulentas en el sector.

Los ordenamientos del sistema de transporte que propone SEMOVI con la formalización de los trámites y requisitos contribuye al ordenamiento y regulación del sistema de transporte público. Esto permite que SEMOVI tenga un mejor control sobre la operación de los microbuses y garantiza que cumplan con los estándares de calidad y seguridad exigidos por las autoridades, de esta misma manera se encarga de la protección de los derechos de los usuarios, debido a que se establecen requisitos claros y específicos para los operadores de microbuses, protegiendo así los derechos e intereses de los usuarios del transporte público (esto incluye garantizar que los conductores estén debidamente capacitados, que los vehículos estén en condiciones adecuadas y que se cumplan normativas de seguridad y servicio). SEMOVI solicita

estos requisitos para regular y garantizar la legalidad, transparencia, seguridad y calidad en el servicio de transporte público, protegiendo así los intereses tanto de los usuarios como de la sociedad en general.

## **2. Planteamiento:**

En el contexto actual, las dinámicas laborales han experimentado una transformación significativa, marcada por la flexibilización laboral y la emergencia de formas de empleo más fragmentadas y diversas. El enfoque del trabajo no clásico permite analizar los empleos actuales más allá de los paradigmas tradicionales, reconociendo la complejidad de las relaciones laborales y las condiciones laborales en un entorno caracterizado por la economía informal y la desregulación, en este sentido los operadores de microbús enfrentan condiciones laborales fuera de lo tradicional (atípicas), o lo clásico, por diferentes factores se les presenta una inseguridad laboral en un escenario del mercado laboral influenciado por lo informal y la desregulación. Es crucial abordar este problema desde la perspectiva del trabajo no clásico para comprender los matices de la flexibilización laboral y la complejidad de las relaciones laborales en la contemporaneidad. Por este motivo la investigación busca conocer y establecer aspectos sobre el proceso de trabajo de estos operadores, haciendo énfasis en la configuración sociotécnica y en los procesos de control y posibles resistencias, considerando también el impacto social y económico en la vida cotidiana de quienes operan estos vehículos y de aquellos que dependen de este servicio.

Esta investigación se propone explorar y configurar el proceso de trabajo de los operadores de microbús, poniendo énfasis en la configuración sociotécnica que define su labor y en los mecanismos de control y posibles resistencias que surgen en este contexto. También se opta por buscar la comprensión del impacto social y económico de su trabajo en la vida cotidiana de quienes operan estos vehículos y de aquellos que dependen de este servicio, de tal caso se pretende ofrecer una visión articulada de la situación laboral de los operadores de microbús, destacando la importancia de abordar este tema desde una perspectiva que refleje la complejidad y la diversidad de los trabajos contemporáneos.

## **3. Enfoque teórico metodológico**

### **3.1 Teórico:**



Para nuestra investigación, utilizaremos el enfoque del sociólogo Enrique De la Garza Toledo sobre el trabajo no clásico, pero tomando como punto de partida, y de contraste, el trabajo clásico, *“el cual se caracteriza por ser asalariado, contar con cierta estabilidad, seguridad social y otras prestaciones, desarrollarse en espacios concretos, generalmente bajo las órdenes de un único patrón, y permitir el acceso a la sindicalización”* (Feregrino, 2020; 11). Con base a lo que dice la autora podemos sostener que el trabajo clásico es entendido como aquel trabajo caracterizado por empleados en fábricas o industrias sin contacto con terceros, ya que esta concepción delimita el enfoque de los planteamientos sobre trabajos clásicos. El autor Enrique De la Garza pone en contraparte el trabajo no clásico como un concepto *“para referirnos al trabajo interactivo (cara a cara o en forma virtual), con participación del cliente en la generación del servicio e intercambios simbólicos entre este y el empleado o bien la producción eminentemente de símbolos objetivados”* (De la Garza, 2018; 156), siendo que el trabajo clásico queda arraigado en la producción industrial, donde se establecía un prototipo donde el producto material se separaba del trabajador y su subjetividad, omitiendo la importancia y constante crecimiento de los servicios.

Por su parte encontramos que en el trabajo no clásico se deriva del postulado sobre la vinculación de la producción y el producto a la subjetividad, como estos no pueden ser almacenados para consumirse posteriormente, para hablar entonces del trabajo inmaterial queda *“un producto subjetivado, cuya producción, circulación y consumo se comprimen en un solo acto”* (Feregrino, 2023; 34). De esta manera se les da foco a los servicios, como parte central del estudio de los trabajos no clásicos (que posteriormente Enrique De La Garza amplía). De tal manera es importante reconocer la existencia de productos inmateriales que adquieren valor de cambio en el capitalismo, ya que el valor es algo íntegramente inmaterial, y es independiente a su existencia material, y en los servicios, la generación de plusvalía no está limitada al ámbito de la producción material. Marx reconoce servicios como la educación privada, el teatro y el transporte como generadores de valores y plusvalía, aquí introducimos la importancia del transporte público, donde el microbús tiene un valor para muchas personas ya que nos lleva a distintos puntos de la ciudad.

Es importante partir de esta diferencia entre el trabajo clásico y el trabajo no clásico, ya que la posición teórico metodológica del trabajo no clásico es fundamental para

contextualizar la labor de los microbuseros en la Ciudad de México. Hay que resaltar que las características del trabajo no clásico consisten en cómo existe una diversidad en las modalidades laborales que van más allá del empleo asalariado, abrazando autonomías y colaboraciones independientes, en conjunto con la dimensión simbólica que cobra protagonismo, otorgando valor a la interacción y los símbolos como productos laborales, marcando una transición hacia una economía donde la interacción es un elemento central. En este paradigma también hay que mencionar que el proceso de trabajo y la capacidad de control sobre este adquieren una relevancia significativa, al igual que la importancia de la prestación de servicios, donde la oferta de habilidades y experiencias se erige como pilar fundamental y se revela como una característica distintiva, donde la creación de bienes intangibles se erige como fuerza motriz del proceso de trabajo. En este escenario, el cliente deja de ser un mero receptor para convertirse en un participante activo, influyendo en el proceso y ejerciendo cierto control sobre el resultado final, siendo parte de la reconfiguración de la jornada y el espacio productivo que redefine la concepción tradicional del trabajo, desafiando límites temporales y espaciales en seguimiento de nuevas formas de flexibilidad y movilidad. Como vemos estas dimensiones, lejos de ser abstractas, se entrelazan en nuestro marco teórico para comprender de manera más profunda y auténtica la complejidad del trabajo no clásico, y entendiendo de mejor manera las dinámicas de un trabajo contemporáneo como es el del operador de transporte público de microbús, que si bien lleva tiempo existiendo ha adquirido nuevas formas por la modernidad y tecnologías. (Feregrino, 2023).

“El trabajo clásico, además de productos físico-materiales, implicaba en la fábrica la definición del tiempo (jornada de trabajo) y espacio (las paredes de la fábrica) en los cuales se producía, claramente diferenciados del tiempo y espacio de la reproducción de la fuerza de trabajo en la familia o del tiempo libre. Se trata eminentemente de trabajo maquinizado y asalariado al mando del capital (relación entre dos partes, capital y trabajo). Sobre esta base, se erigieron la mayoría de los conceptos de la Sociología del Trabajo” (De la Garza, 2011; 11-12). El trabajo clásico se denomina como de carácter tipo fabril el cual se desarrolla en un espacio específico como lo es la fábrica, también tiene un único patrón que sería el jefe, el capitalista o manager, y se incluye el uso de maquinaria; mayoritariamente este tipo de trabajo no se desarrolló en México, aquí se desarrolló más el trabajo informal y el de servicios, este último

trabajo comenzó a crecer utilizando la mayor parte del PIB y del empleo, cosa que abarca el trabajo no clásico (los servicios), y que es más pertinente al contemplar el contenido del trabajo mismo, y es que como trabajos no clásicos podemos encontrar tres formas de este, el primero es el trabajo interactivo, después el de producción de símbolos sin interrupción del cliente y por último el trabajo que requieren del trabajo del cliente, que más adelante en este texto explicaremos más a detalle.

El trabajo no clásico va más allá de un concepto para explicar el trabajo, este *puede “ser, más que un tipo de trabajo, un enfoque de análisis de los fenómenos laborales que contemplan estructuras, junto a subjetividades y acciones”* (De la Garza, 2020; 4), entonces podemos decir que se concibe como un enfoque analítico que va más allá de las convenciones tradicionales, ya que implica examinar no sólo las estructuras laborales objetivas, sino también las subjetividades que influyen en el proceso de trabajo y las posibilidades de acción de los trabajadores.

El trabajo no clásico aborda de manera más amplia y compleja la realidad laboral a la vez que destaca el contenido del trabajo, esto requiere atención profunda en cómo se generan símbolos, la configuración de códigos y la interacción de los trabajadores con los clientes y otros actores en la producción y transmisión simbólica (no solo cognitiva, sino también emocional, moral y estética). *“El concepto de trabajo no clásico puede ser o no ser informal, precario o no, típico o atípico y apuntar hacia modelos de producción, pero recuperando conceptos clásicos como el de producción inmaterial de Marx”* (De la Garza, 2020; 4). Y al abordar de manera más amplia la cuestión laboral hace que sea más pertinente su aplicación, y a la vez permite que podamos diferenciarlo de otros tipos de conceptos sobre el trabajo como el *“trabajo informal”* que hace referencia a los trabajos que no cumplen con las protecciones que marca la ley, también del *“trabajo no estructurado”* que se basa solo en el cumplimiento de regulaciones legales, al igual que el *“trabajo atípico”*, solo que en este *“se agrupan una serie de formas de trabajo que caen fuera de la relación laboral permanente, protegida, a tiempo completo y usualmente establecida con un solo empleador y en un lugar de trabajo fijo donde se interactúa con otros trabajadores”* (García, 2011; 87), por otro lado se encuentra el *“trabajo precario”* que se basa solo en la inseguridad o vulnerabilidad del trabajo, por último el *“trabajo no estándar”* que enfatiza sólo en las

protecciones legales, como vemos en estos conceptos se deja a un lado toda la complejidad de las dinámicas laborales simplificando la realidad laboral.

De la Garza busca vincular los cambios en los procesos de producción con la proliferación de empleos atípicos y ampliarlos, especialmente aquellos que no están vinculados a la producción de bienes tangibles, donde se incluyen trabajos temporales, discontinuos, a tiempo parcial, a domicilio, empleo subcontratado y autoempleo, y aunque a simple vista muchos trabajos atípicos tienden a ser precarios (inestables, inseguros, con bajos ingresos), no todos lo son necesariamente. (García, 2011; 88), Los operadores de microbús no siguen el patrón tradicional del empleo permanente y a tiempo completo, más bien operan bajo un esquema donde gestionan sus propias unidades y horarios, sin un contrato laboral tradicional, por eso hay que analizar la estabilidad y seguridad laboral de los microbuseros, considerando aspectos como la variabilidad en los ingresos, la falta de beneficios laborales y la ausencia de un empleador único.

De otra forma podemos ver que el trabajo no clásico busca explorar las posibilidades del espacio y las acciones de los sujetos contemplando conceptos como la materia, estructura, subjetividad, cultura e interacción, considerando relaciones objetivadas en el intercambio de significados. Esta teoría abarca cómo en el proceso del trabajo interactúan las estructuras, subjetividades o acciones destacando los conceptos de control y de resistencia ligados a la identidad del trabajador, no cayendo en enfoques o perspectivas que podrían tener una visión fatalista o determinista de la realidad de manera tajante, por eso mismo es importante tener en cuenta conceptos ampliados en este enfoque, como el control y resistencia, los actores que intervienen en el proceso de trabajo y en el mismo control, también el concepto de la construcción social de la ocupación, con el fin de ampliar la comprensión tradicional de lo que significa trabajar y quiénes son los trabajadores, así se justifica el cómo con la evolución de las dinámicas laborales contemporáneas la tradicional relación laboral asalariada se ve complementada o incluso reemplazada por interacciones más complejas, por eso la necesidad de ampliar estos conceptos radica en la diversificación de los modelos laborales, especialmente aquellos en los que interactúan no solo empleadores y empleados, sino también clientes y otros actores relevantes, por eso la amplitud de los conceptos se vuelve esencial para capturar

estas realidades laborales más complejas donde la interacción con no asalariados, la participación de diversos actores y la imbricación de espacios de relaciones requieren una comprensión más matizada y completa (De La Garza, 2020; 4).

“El abordaje espacial de su estudio no sólo es pertinente, sino también relevante en los estudios de trabajo, pues nos permitirá analizar el componente jurídico y formal del uso del espacio público” (Feregrino, 2017, 2). Los microbuseros realizan sus actividades en espacios públicos, como las calles de la ciudad, y analizar el componente jurídico-formal de este uso implica entender cómo están reguladas estas actividades y si cumplen con las normativas establecidas para la prestación de servicios de transporte público, y además de explicar estas normativas formales, es crucial explorar las reglas informales que rigen el uso del espacio público por parte de los microbuseros, ya que estas pueden surgir de estrategias, negociaciones y acuerdos entre los microbuseros, representantes gubernamentales, vendedores, clientes, etc. e identificar estas reglas prácticas no formalizadas por escrito ayuda a comprender las dinámicas cotidianas y las interacciones entre los diversos actores involucrados, es por eso que el análisis espacial proporcionará información sobre los consensos y conflictos en el uso del espacio público, ya que se hacen visibles áreas de acuerdo entre los microbuseros y las autoridades o algún otro actor, así como posibles tensiones o desafíos que surgen debido a diferencias de intereses entre estos mismos.

Con lo anterior podemos decir que el trabajo no clásico está presente en la producción del servicio de transporte, como lo vincula Vargas, en su tesis sobre UBER, que en el *“trabajo no clásico, la actividad de los conductores no se definiría solo por la gerencia sino también por otros sujetos involucrados en la producción, principalmente el cliente”* (Vargas, 2017; 11), entonces en el marco del trabajo no clásico es esencial considerar el concepto de relación laboral ampliada, ya que como vimos el cliente es parte esencial, y para hablar de la importancia del cliente/usuario en este proceso de trabajo, habría que definir que las relaciones laborales ampliadas *“son las relaciones que en el trabajo se establecen entre los diversos actores que participan interesada o circunstancialmente en este y que influyen en el desempeño laboral”* (De la Garza Toledo, 2010, p. 134), y el cliente participa e influye en esto, *de “tal forma que la relación de trabajo es entre tres en lugar de entre dos, como en la producción*

*capitalista clásica*” (De La Garza, 2017; 17), vinculando las ideas de De La Garza a la tesis de Vargas, E.

Para esto “*se considera por relación laboral ampliada la relación que se establece entre actores diversos en el proceso de trabajo, el cliente es parte de estas relaciones laborales junto con el empleado y el gerente en el proceso de trabajo.*” (Hernández & Garabito, 2010; 131), esto significa que el cliente no se considera solo un receptor pasivo del servicio, sino que también desempeña un papel activo en las interacciones y dinámicas laborales. Como señalan Hernández y Garabito en la lectura de “*Repensando el mundo de la empresa y el trabajo en los servicios: el caso McDonald’s*” el actuar del cliente no se limita a una simple transacción de recibir un servicio, sino que está influenciado por una serie de situaciones que no siempre son controlables, estas situaciones pueden incluir factores como las circunstancias individuales del cliente, sus necesidades, expectativas, experiencias previas y emociones que pueden influir en su comportamiento durante el proceso de trabajo. El actuar del cliente también se encadena con otros elementos, como el perfil de los trabajadores con los que interactúan, esto implica que la interacción entre el cliente y el empleado puede estar influenciada por las habilidades, actitudes y características del empleado, así como por la forma en que se establece la comunicación y se manejan las situaciones laborales.

Veamos entonces que en el contexto de la movilidad urbana los microbuses brindan un servicio en el que la producción (el transporte) y el consumo (la movilidad de los usuarios) están entrelazados en un solo acto. Los conductores de microbuses, como trabajadores, interactúan directamente con los usuarios y contribuyen a la generación del servicio en tiempo real, a diferencia de una producción clásica donde el producto se separa claramente de la interacción con el consumidor, en el caso de los microbuses, la interacción es esencial para la prestación del servicio y está vinculada a la subjetividad de los usuarios que buscan desplazarse en el momento específico. Es aquí donde entra la importancia en los trabajos no clásicos al estar sujeta a la interacción con el cliente, esta genera símbolos los cuales se pueden crear dentro de la subjetividad para ellos poder generar productos o servicios, este tipo de trabajo se pone en dimensiones donde todos los trabajos no clásicos crean su centro de la actividad a partir de la subjetividad de los actores laborales, dentro de estructuras y

posibilidades de acción, donde siempre se debe incluir al cliente como parte del proceso de trabajo y correspondiente control, siendo diferente a las relaciones que establece el trabajo clásico, que sólo contempla la relación del trabajador y el gerente. Es decir que los gerentes, los trabajadores, los clientes, los compañeros, están en constante interacción y generan sus propios sentidos, es decir, el proceso de dar sentido (subjektividad) no es unilateral y se pueden generar contrasentidos (Hernández y Garabito, 2010; 122), la interpretación y atribución de significados son procesos bidireccionales y dinámicos, lo que implica que las diversas partes involucradas pueden tener interpretaciones diferentes sobre una situación, estas interpretaciones opuestas se dan por las perspectivas individuales, experiencias y valores que cada actor lleva consigo.

Los choferes de una micro viven dichas relaciones laborales ampliadas con la interacción social que tienen en su trabajo, y esto implica reconocer que las formas de empleo y los actores involucrados en la producción y prestación de servicios son más diversos que la relación laboral tradicional. Implica una red de relaciones laborales que abarcan a empleadores, empleados, checadores, clientes, trabajadores temporales, ayudantes, vendedores y otros agentes como policías de tránsito o personas que se encuentren en el espacio público donde desempeña la labor de su ruta, y no solo con agentes que se vean involucrados en el proceso de producción sino en la fase previa de la producción y posterior a la misma.

Esta relación laboral ampliada nos abre paso a la perspectiva en que los conductores tienen relación con otros actores en su proceso de trabajo, y cómo estas relaciones pueden influir en la regulación de la relación laboral, al interferir en su proceso de trabajo, buscando controlarlo, esto puede causar y estar cargadas de ciertos conflictos que a su vez originan resistencia, cooperación, negociación, rutina, etc., formas en que significan su trabajo, por eso se hace mención a que influyen en el desempeño laboral, porque puede haber un "sabotaje" en poner resistencia en los mecanismos de control los cuales muchas veces son impuestos, puede trabajar en equipo con personas que considere están en su misma posición, negocian rutas con los vendedores y/ policías en ciertos operativos, su identidad puede estar forjada por su actividad productiva lo que hace que se sienta más o menos perteneciente, donde

se sentirá más o menos cómodo haciendo algo. Estas interacciones están permeadas de cultura, subjetividad y pueden generar una identidad y una cultura de trabajo.

Aquí recae gran importancia del trabajo no clásico en la subjetividad de los actores laborales, quien toma protagonismo central. Aquí se involucran a tres sujetos: 1) empresario o manager, 2) trabajador asalariado y 3) cliente, en comparación con el trabajo clásico, que implica solo al capital y trabajo. Incluyendo a su vez en sentido estricto *el enfoque caleidoscópico de Gramsci* de que toda relación social es caleidoscópica (De la Garza, 2011), involucrando aspectos económicos, políticos y culturales, ampliando esta idea considerando códigos cognitivos, emocionales, estéticos y morales en las relaciones laborales, y bajo esta misma premisa se busca llegar a una teoría generalizada del trabajo, donde se reconoce que la relación laboral abarca dimensiones económicas, políticas y culturales, e implica acciones, interacciones y significados compartidos que pueden generar cooperación o conflicto entre los actores involucrados en dichas relaciones. Esto debido a que, en el trabajo no clásico, la creación de significados se profundiza con la introducción de códigos emocionales, estéticos, cognitivos y éticos, así como de configuraciones subjetivas, aquí enfatizamos en lo mencionado anteriormente sobre los sujetos que aparecen en el proceso del trabajo, donde los significados no son solo impuestos por la gerencia, sino que también intervienen el trabajador y el cliente, y se utiliza una variedad de formas de razonamiento en la construcción de estos significados. En este proceso, se emplea una variedad de formas de razonamiento, como el cotidiano, para la construcción de significados, como analogías, metáforas y reglas prácticas, donde ya depende de la capacidad de interpretar y negociar estos significados a través de la interacción laboral en el contexto del trabajo no clásico. Introduciéndonos en la relación laboral con el cliente debemos esclarecer que es interactiva, con intercambios y negociaciones de significados, o también puede ser unilateral, sin interacción entre quienes generan los símbolos y quienes los consumen. En este estudio sobre los microbuseros, se adopta un enfoque teórico basado en el trabajo no clásico, que reconoce la evolución de las dinámicas laborales en la sociedad contemporánea. Estos trabajadores, al operar en un servicio esencial de transporte público, no están inmersos en una relación laboral convencional, ya que también se involucran en una compleja red de interacciones con los usuarios/clientes, y la



valoración del servicio no solo se limita a su función de transporte, también a la creación de significados compartidos entre el conductor y los pasajeros.

Ahora habría que hablar de los tipos de trabajo no clásico, el primero del trabajo interactivo, y recordar que todo trabajo es interactivo, y enfocarnos principalmente en los trabajos donde se genera dicha interacción y de igual forma esta se vende, un ejemplo que retomamos del autor De la Garza es el del cuidado de bebés donde “este supone gastos en edificio, instalaciones, materiales de cuidado, fuerza de trabajo, pero lo que se vende no es la suma simple de todo esto, sino la interacción amable de los empleados de la guardería con el bebé. Este es el componente principal de lo que se genera o lo que se vende; conlleva significados, pero embebidos en la propia interacción” (De la Garza, 2011; 13). Se destaca en este tipo de trabajo que la interacción misma es el producto principal. Por otra parte, el trabajo de la producción de símbolos sin intervención del cliente, hace referencia a cómo estos símbolos pueden ser almacenados, revendidos, un ejemplo es el del software donde De la Garza nos dice que este programa puede ser almacenado y al mismo tiempo revendido por esa persona que lo adquiere. Por último los trabajos que requieren del trabajo del cliente para que este reciba el servicio, De la Garza nos da un ejemplo, el cual es el siguiente: *“en el restaurante de hamburguesas, en el supermercado, una parte del proceso lo tiene que efectuar el cliente (hacer el pedido en mostrador, recoger su charola, llevarla a la mesa, descargar los desperdicios en un contenedor; en un supermercado, tomar un carrito, seleccionar mercancías de los anaqueles, hacer fila en la caja, poner su compra en la banda de la caja)”* (De la Garza, 2011; 13). Y como mencionamos anteriormente, si bien Enrique de la Garza parte de la propuesta de Marx con el trabajo inmaterial, el autor termina ampliando los tipos de trabajo no clásicos y aterrizarlos más a la realidad contemporánea del trabajo, llevando la importancia de los clientes en los procesos del trabajo mismo, que, si bien lo inmaterial es importante para Marx, para nosotros es más valioso lo propuesto por Enrique de la Garza por lo simbólico, que se presenta en este trabajo interactivo.

Estas tres formas del trabajo no clásico pueden presentarse por separado o combinadas. En el contexto de nuestra investigación el trabajo de los microbuseros se podría clasificar como un “trabajo que requiere del trabajo del cliente para que este reciba el servicio”, ya que la participación activa del cliente es esencial en el proceso

del trabajo, la interacción directa entre el conductor y los pasajeros es esencial para el desarrollo de este, ya que los usuarios del transporte necesitan realizar acciones específicas cómo, hacer la parada, abordar la unidad, pagar su pasaje, indicar su descenso, entre otras acciones. Por su parte el conductor desempeña acciones de manejo de la unidad mientras coordina la interacción que se da entre él y los pasajeros lo que origina una calificación simbólica del servicio del transporte, por eso mismo no podemos dejar fuera su carácter de trabajo interactivo, aunque no es la interacción misma el producto principal, sino el servicio de movilidad y transporte.

El trabajo de los microbuseros ilustra de manera clara la complejidad de los trabajos móviles en el espacio urbano, ya que no tienen un espacio fijo de actividad, sino que siguen rutas predefinidas, moviéndose constantemente en la ciudad, y el estarse moviendo constantemente no solo implica una gestión hábil del tiempo y el espacio, sino que también tiene implicaciones significativas en la forma en que se ejerce y se controla el trabajo que llevan a cabo, ya que la misma ruta o trayectoria predefinida (Paradero Santa Marta dirección Central de Abastos, Iztapalapa) de los microbuses impone reglas específicas sobre cómo deben operar los conductores, desde las paradas designadas hasta las tarifas establecidas, sin embargo, este control no solo proviene del patrón o empleador, sino también de los propios usuarios que influyen en el proceso de trabajo al decidir dónde subir y bajar. También remarcar que es un trabajo de tipo no asalariado y más bien trabaja por cuenta propia, y al operar de manera independiente, tiene que gestionar su propia actividad laboral, así mismo asumiendo los riesgos y beneficios económicos asociados a tener la concesión del vehículo (Microbús), por lo tanto podemos hablar de ingreso, y dicho ingreso depende directamente de su desempeño y la cantidad de pasajeros transportados, por eso podemos hablar también una gran intervención directa del cliente desde el momento que le hacen la parada al camión manteniendo un contacto continuo en el momento de abordar hasta descender del vehículo .El cliente no solo interviene en el control del empleador ya que este interviene en que si se detiene o no el micro haciendo que el chofer tenga que parar, sino que también hay una presión simbólica para la realización del trabajo en el espacio y tiempo esperado y con la calidad requerida.

Es importante remarcar que la misma movilidad del trabajo de los microbuseros no solo influye en cómo se desarrolla la relación laboral entre ellos y sus empleadores,

sino que también tiene consecuencias significativas en la regulación de su actividad y en cómo la sociedad percibe y entiende su ocupación, es decir la construcción social de la ocupación. Esta última noción hace referencia al “concepto que tiene el empleado [...] sobre su labor se relaciona con su necesidad de trabajo (reproducción), con sus propias concepciones acerca de lo que es el trabajo en general, con sus anteriores experiencias laborales, con las posibilidades reales de empleo (oferta y demanda)” (Hernández, 2003), partiendo de que el trabajo va más allá de la simple oferta y demanda, considerando la necesidad de trabajar para la supervivencia y reproducción de la vida diaria, donde intervienen las experiencias laborales anteriores, junto con las condiciones reales de empleo que terminan moldeando la percepción y significado del trabajo, aunque hay que destacar que esta no se limita al espacio laboral solamente, sino también a factores como la influencia familiar, la socialización en el trabajo, la posición en la clase social, etc. Por lo tanto, está inmersa en dinámicas de poder y cultura, donde el proceso subjetivo de dar sentido no es unilateral y puede dar lugar a rupturas, contradicciones y nuevas interpretaciones.

Ampliando el concepto del trabajo no asalariado de los operadores de microbús superando la percepción de lugares cerrados y contemplando la intervención del cliente en el proceso de producción (como la decisión de subir o no, la elección de ruta y la interacción con el conductor), o la intervención de otros actores que puede ser intencionada o no pero que intervienen en el control del trabajo (como peatones, otros conductores, autoridades de tránsito y el tráfico); y la posibilidad de trabajos sin ubicación fija, como la venta a domicilio, que desafían las concepciones tradicionales de jornada y espacio productivo, o en el caso de los microbuses con su constante movilidad la jornada y el espacio productivo no están limitados a un lugar fijo (De la Garza, Garabito, Hernández, Rodríguez y Gutiérrez, AÑO; 2).

A partir de aquí abordamos en nuestra investigación la configuración sociotécnica, la cual hace referencia a todos los medios que se utilizan en el proceso de la producción del trabajo, en estas pueden entrar esas herramientas que ayudan a tener una organización en el trabajo que se realiza para llevar a cabo dicho trabajo. Para abordar nuestro tema de investigación debemos de conocer el tipo de tecnología y qué herramienta utilizan los choferes de microbús para llevar a cabo su trabajo, como se organizan para realizar cada viaje, conocer si existe un tiempo estipulado para realizar

el recorrido, si se necesita cubrir una cuota de viajes, o tiempo en que se prestara dicho servicio.

Para comprender mejor de qué trata la configuración sociotécnica podemos mencionar la definición que nos da De la Garza “[...] el nivel tecnológico, la forma de gestión de la mano de obra y de organización del trabajo, el tipo de relaciones laborales, cierto perfil de la mano de obra y culturas del trabajo, gerenciales y empresariales, con posibles contradicciones estructurales entre sus partes y con relaciones duras y laxas entre éstas” (De la Garza, 2010; 139). En este concepto también se hace presente lo económico, es decir cómo es que funciona el proceso de trabajo del microbusero para obtener un salario o ingreso por la venta de su fuerza de trabajo, en este caso, por prestar sus servicios como operador del transporte público, es de interés conocer si debe de pagar una cuota por la renta del microbús (si es el caso), y de cuánto equivale más o menos este monto, saber si su sueldo es obtenido por horas trabajadas, por días o por semana, y qué factores intervienen en el sueldo.

Otro factor relevante es conocer las características laborales de un chofer de microbús, para empezar, se deseará conocer los datos sociodemográficos, es decir, la edad, sexo, el grado de estudio, etc. y así poder indagar más información respecto al perfil laboral del operador (chofer), conocer un poco más de su trayectoria laboral para saber si siempre se ha dedicado como conductor de microbús, o a tenido experiencias laborales diferentes, y como es que entro a este trabajo, así como si este es el único trabajo donde obtiene un sueldo o realiza alguna otra labor, ya que es importante “retomar algunas conceptualizaciones que son directamente incorporadas en los estudios laborales porque desde nuestro punto de vista permiten conocer de mejor manera la naturaleza y el alcance de lo que está ocurriendo en este terreno, o profundizar en la forma en que estos procesos se gestan en el nivel estructural y son experimentados por los sujetos en lo individual” (García, 2011, 90). Así las transformaciones laborales de los microbuseros no sólo son relevantes en sí mismas, sino que también pueden arrojar luz sobre fenómenos económicos y sociales más amplios en la comunidad o en la ciudad, es aquí donde recae la importancia de examinar tanto el impacto individual como las implicaciones más amplias en la comunidad. Por eso mismo es de interés conocer si el vehículo que maneja es un vehículo propio, es decir es dueño de la unidad o es rentada, saber que requisitos se demandan para ejercer el empleo y si recibió alguna capacitación para dicha

ejecución. Una información de interés respecto al perfil laboral es conocer si cuenta con un seguro en caso de sufrir un choque, o un seguro médico por aquellas afectaciones que pueda desarrollar en el trabajo y cuáles son estas afectaciones causadas en su salud.

Por eso es pertinente incluir conceptos clave como el de flexibilidad, exclusión y vulnerabilidad económica y social como elementos valiosos que proporcionan una comprensión más profunda de cómo se gestan los procesos laborales a nivel estructural y cómo se experimentan a nivel individual. El concepto de flexibilidad tiene múltiples significados, pero hay tres percepciones principales: 1) flexibilidad del mercado laboral (relacionada con la economía neoclásica) 2) flexibilidad en la producción (interés de la gerencia en diferentes formas de organización laboral), y 3) teorías posfordistas que proponen una flexibilización concertada entre empresas y sindicatos. Pero el más pertinente es el de la flexibilidad que alude a ciertos aspectos relacionados con la configuración sociotécnica de las empresas, como el trabajo temporal, subcontratación, diversas formas de organización del trabajo y métodos de retribución como bonos de productividad (García, 2011, 91).

De esta manera explicar si su trabajo no clásico es informal es decir un “trabajo que no cuenta con las prestaciones de ley; trabajo realizado en establecimientos no registrados ante las autoridades gubernamentales” y precario como un “trabajo sin contrato, inestable, discontinuo; sin beneficios sociales; con ingresos muy reducidos” (García, 2011, 98), donde por una parte el ritmo de trabajo de la informalidad depende del mismo trabajador e incluso de la familia, por lo regular estos sectores informales cuentan con pocos trabajadores y en la mayoría ninguno es técnico ni mucho menos profesional, pero que genera una gran competencia para el crecimiento de la productividad la cual es muy flexible y descentralizado durante el proceso de producción, mientras que la precariedad resulta un nuevo término para llamar a las carencias e inseguridades en las labores e incluso falta de protección social, estos son rasgos característicos del trabajo asalariado; ocasionalmente la precariedad se maneja con el trabajo atípico, y este se agrupa de manera que cae fuera de ser parte de un solo empleador o contar con una ley protectora, tampoco tiempo completo de igual forma no se tiene un lugar fijo o interacción con otros trabajadores, más bien se trata de un trabajo temporal, discontinuo y en horarios inhabituales así como en empleos subcontratados o autoempleo.

Donde “la precariedad de las relaciones y condiciones laborales implica la vulnerabilidad social de amplios sectores de la población y el debilitamiento del trabajo como uno de los mecanismos básicos de integración y movilidad social” (Frías, 2019; 28), donde los microbuseros enfrentan condiciones laborales inestables, con falta de beneficios sociales, ingresos reducidos y posiblemente ausencia de contratos formales, esta precariedad se traduce en una situación de vulnerabilidad laboral, donde “la vulnerabilidad se refiere a las situaciones de riesgo crecientes frente al desempleo, la pobreza y la desprotección social” (García, 2011: 94), esta vulnerabilidad se manifiesta en la ausencia de medidas y beneficios que resguardan a los trabajadores frente a eventos como el desempleo, la enfermedad, la vejez o accidentes laborales, prácticamente si las condiciones laborales son precarias, el trabajo no logra cumplir su función tradicional de proporcionar estabilidad y oportunidades de ascenso social.

Para entender esto es necesario analizar el proceso de trabajo, y es que “el proceso de trabajo es una relación de transformación recíproca entre el hombre y la naturaleza que culmina con un producto que existe como concepción (previa al proceso de trabajo) y como ejecución (resultado del proceso). Los componentes de ese proceso de trabajo (de manera abstracta) son el trabajo mismo, el objeto de trabajo y los medios de producción” (De la Garza Toledo, 2011a; Marx & Engels, 2007, p. 226; Warhurst, Thompson, & Nickson, 2009 en Vargas, 2017; 11). Es decir que la actividad laboral involucra la aplicación de esfuerzo humano sobre un objeto mediante el uso de herramientas o recursos, generando así un producto final, de hecho Mailer Mattié mencionan tres elementos del proceso de trabajo, de una manera más sintetizada, estos son; el trabajo, es decir la fuerza humana que se aplicará en la transformación del producto, después se observa el objeto sobre el cual se trabajara y finalmente están los medios utilizados en dicho proceso, es importante aclarar que los elementos mencionados anteriormente forman parte de todo proceso de trabajo, por lo cual no importa el contexto donde se lleve a cabo esta transformación (Mailer Mattié, 1994; 76-77).

En este proceso de trabajo se observan dos conceptos, los cuales son el valor que se le da a la fuerza de trabajo y el valor del trabajo como tal, el primer concepto hace referencia a aquel valor que se le da a las mercancías, las cuales son necesarias en la producción del trabajador y su familia, pero este valor no hace referencia a un valor

monetario (el cual se obtiene como resultado de la jornada laboral), el segundo concepto apunta a aquella fuerza de trabajo que los medios de producción realizan en dicho proceso de trabajo para así obtener una mercancía. Se observa la intervención del capitalista en estos dos conceptos cuando este hace que el obrero trabaje más de lo que realmente vale su fuerza de trabajo, haciendo que surge el concepto de plusvalía (De la Garza, 2017; 8).

En este proceso se da una “relación del obrero con medios de producción, implica interacciones entre obreros, mandos medios y supervisores hasta la gerencia. Estas interacciones implican relaciones de fuerza, control, cooperación o conflicto. En estas relaciones intervienen la tecnología, la organización, las relaciones laborales con su normatividad, los acuerdos o conflictos de la gerencia con los sindicatos cuando los haya, así como las culturas laborales, sindicales y gerenciales con respecto al trabajo y de la empresa” (De la Garza, 2017; 9). Por eso es que en el proceso de trabajo de nuestros actores de investigación (operadores de microbús) queremos conocer si existe una gerencia dentro de este tipo de trabajo no clásico, qué tipo de tecnología interviene durante el proceso laboral que ejecutan día a día, y si es que existe tal tecnología, de igual manera se desea saber el modelo de organización que se tiene y ejecuta en este trabajo no clásico y los actores sociales involucrados, complementándolo con aquellas relaciones que los microbuseros tienen en la ejecución de su trabajo, es decir entre sus compañeros y aquellas relaciones que se dan con otros actores, como lo son los clientes, los cuales son un elemento esencial, ya que se desea conocer el tipo de interacción que se da y cómo estos influyen en su labor, cómo interviene el checador y las autoridades. Por consiguiente, indagaremos para conocer qué tipo de conflictos se dan en dicha organización del proceso de trabajo. A través de la investigación se desea conocer en qué momento inicia el proceso de trabajo de los microbuseros, y en qué momento es que se da fin a dicho procesos.

En este contexto, la consideración del control en el ámbito de los microbuseros se revela como un aspecto crucial, ya que el control en su forma más básica, se refiere a la imposición precisa de cómo deben llevarse a cabo las tareas laborales. En los trabajos no clásicos, dicho control puede provenir de diversas fuentes, como el cliente, los pasajeros, las autoridades estatales, líderes gremiales, la comunidad de trabajo, partidos políticos, y no excluye el control clásico ejercido por la gerencia (De la Garza;

2011), en este sentido, resulta esencial identificar quién detenta el control sobre las unidades de transporte público y, específicamente, quién ejerce control sobre los conductores de estas unidades, ya que este control puede provenir desde el concesionario hasta las autoridades pertinentes (como SEMOVI), y se manifiesta no solo en la ruta de los conductores, sino también en su interacción con los pasajeros durante el trayecto. Además, se presume que existe control sobre el mantenimiento de las flotillas, la definición de horarios de servicio según la demanda y el registro del desempeño de los choferes, aspectos destinados a garantizar la calidad del transporte, por eso es importante destacar que el control sobre los microbuseros no se limita al ámbito de la gerencia y las autoridades, sino que también surge desde otras fuentes, como los propios pasajeros, los policías de tránsito, los checadores, los vendedores, las manifestaciones, las condiciones del tráfico, el factor tiempo, entre otros, y esta diversidad de fuentes de control crea un panorama complejo en el que los choferes de estas unidades se ven sometidos a diferentes formas de supervisión en diversas dimensiones de su trabajo, generando un entorno en el que el control se manifiesta desde distintos ángulos.

Partiendo del control tenemos que introducir el concepto de resistencia donde nos referimos a prácticas y formas de dar sentido “oposicionales”, es decir, que expresan oposición a las políticas gerenciales; hay resistencia cuando los sujetos actúan o construyen significados distintos (otras prácticas y formas de dar sentido) o que van en otra dirección (por ejemplo, disminuir la productividad en lugar de aumentarla, aumentar la autonomía en lugar de coartarla) (P. Thompson, 2016 en Vargas, 2017; 25). Conocer la posible influencia de los actores en las labores de los conductores, identificando si esta figura desempeña un papel determinante en los posibles actos de resistencia por parte de los trabajadores es importante, y es que el contexto del transporte público, donde diversos actores desempeñan roles fundamentales que impactan en este fenómeno, incluyendo a los concesionarios, otros empleados de las rutas o empresas, colegas conductores y los propios usuarios. Estos actores colectivamente contribuyen a moldear las prácticas laborales, las costumbres y las interacciones, generando significados compartidos que influyen en la gestión del trabajo y en la representación de los intereses de los trabajadores, de tal manera que en este proceso se involucra tanto el control como la resistencia, aspectos que configuran de manera concreta el desarrollo del transporte público.



La resistencia se manifiesta actualmente en el comportamiento laboral de los conductores, por ejemplo, cuando enfrentan alguna inconformidad, los choferes pueden expresar su resistencia a través de la negativa a trabajar. No obstante, es importante señalar que esta resistencia se ve limitada cuando los conductores operan unidades de transporte rentadas, ya que, a pesar de contar con una considerable experiencia laboral, su capacidad para demostrar resistencia se ve restringida por la existencia de una lista de espera de personas interesadas en asumir el rol de chofer. Esta dinámica demuestra que, aunque los trabajadores pueden exhibir resistencia, también se enfrentan a la posibilidad de ser reemplazados debido a la disponibilidad de nuevos candidatos.

En este punto es interesante ver cómo una persona se sitúa dentro de su sistema laboral con medidas de control y resistencia, que parten en cierto sentido de una calificación que se les solicita en su momento. La calificación no es simplemente una evaluación objetiva de habilidades o competencias, sino que también son una medida de cómo se sitúa una persona dentro del trabajo, es decir que las calificaciones no solo reflejan las capacidades individuales, sino también la posición social de la persona en relación con otras en su trabajo. (Miranda, 2022; 33). Entonces la calificación no surge únicamente de las habilidades individuales, sino que también están influenciadas por factores externos, como la demanda del mercado laboral, las políticas o agentes gubernamentales, las dinámicas económicas, los clientes, etc.

Aquí podemos partir de dos corrientes de la calificación, que, “según Carrillo e Irazo podríamos dividir en dos grupos. Por un lado, las versiones optimistas (veían que con el surgimiento de nuevas tecnologías y organizaciones productivas darían una mayor calificación al trabajador). Por el otro, las versiones pesimistas (empezando por Braverman que verían una mayor descalificación de los trabajadores, conforme avanzaba el capitalismo y la propia división especializada del trabajo)” (Miranda, 2022; 33). El autor principal de la versión optimista es Touraine, y el de la pesimista es Braverman.

En la versión optimista se nos dice que “la calificación mide pues, cada vez más, el papel del individuo en el sistema técnico y humano de producción. Mientras que en la fase A constituía un potencial profesional, jamás plenamente empleado en una tarea particular, se convierte en la fase B, entre los obreros calificados, en un nivel de

conocimientos, y no ya en una capacidad profesional y, entre los obreros especializados, en un rendimiento, es decir, una actividad presente, pero medida únicamente en términos de producción. En la fase C, por último, se convierte en un papel profesional, es decir, un conjunto de actividades definidas por un sitio, en el circuito de producción y que supone ciertas características psicológicas” (Touraine, 1955: 403). Para este autor la calificación inicialmente se considera un potencial no plenamente utilizado, luego se traduce en un nivel de conocimientos y rendimiento, y finalmente se manifiesta como un papel profesional con actividades específicas y características psicológicas, aquí se cree que la tecnología y las nuevas formas de organización aumentarán las habilidades y la capacitación de los trabajadores, lo que llevará a una mejora en sus calificaciones, sugiriendo un enfoque progresista hacia el desarrollo laboral, donde se espera que la tecnología y la innovación mejoren las condiciones de trabajo y las habilidades de los empleados.

Mientras en la versión pesimista se nos dice que la tecnología más que una calificación nos brinda de una “descalificación de forma lenta pero progresiva, ya no solo se trataba de la desaparición del oficio sino además se asistía a otro nivel más allá del ya de por sí obrero parcial pero aún con capacidades “claras” sobre el proceso productivo”. (Miranda, 2022; 38). A través del avance del capitalismo y la división del trabajo especializada, que conducen a una descalificación de los trabajadores. Este enfoque sugiere que a medida que la tecnología avanza y se especializa más el trabajo, las tareas se vuelven más rutinarias y menos cualificadas, lo que resulta en una disminución de las habilidades y la valoración de los trabajadores. Esto refleja una perspectiva crítica sobre cómo el capitalismo puede disminuir las habilidades y la dignidad de los trabajadores en aras de la eficiencia y la maximización de beneficios para los empleadores/capitalistas.

Y es que “desde tiempos tempranos hasta la Revolución Industrial, el oficio o el trabajo calificado era la unidad básica, la célula elemental del proceso del trabajo. En cada oficio, el obrero se suponía que era maestro poseedor de un cuerpo de conocimientos tradicionales y los métodos y procedimientos eran dejados a su discreción. En cada obrero de este tipo reposaba el conocimiento acumulado de materiales y procesos por medio de los cuales se realizaba la producción en el ramo. (Braverman, 1975; 135). Posterior a la revolución industrial empieza un proceso de pérdida de habilidades de los trabajadores, con la división del trabajo, donde incluso hay partes

del proceso del trabajo que se llegan a automatizar, desplazando a los trabajadores que anteriormente se calificaban para llevar esas tareas especiales, ahora provocando una descalificación generalizada de la fuerza laboral, impactando significativamente en los trabajadores y en la calificación solicitada, como en la misma calificación que se desarrolla en el trabajo. Para este autor la calificación se refiere a la habilidad y conocimientos especializados que los trabajadores poseen para realizar tareas específicas, sin embargo, Braverman argumenta que, en el sistema capitalista, hay una tendencia a la descalificación, en el sentido de una simplificación y despojo de las habilidades del trabajador a medida que las empresas buscan maximizar la eficiencia y reducir costos, en este sentido la descalificación implica la fragmentación y la simplificación de las tareas, a menudo a través de la introducción de tecnologías que requieren menos habilidades especializadas, beneficiando a los empleadores al hacer que los trabajadores sean más fácilmente reemplazables y controlables, pero al mismo tiempo empobrece la experiencia laboral y la calidad del trabajo.

El protagonismo de la espacialidad, la interacción con los clientes y la ausencia de un salario fijo resaltan la necesidad de ampliar los modelos de trabajo tradicionales, y enfocarnos en como trabajos como los microbuseros que al ganar dinero a través de pasajes y concesiones, desafían las categorías de trabajo convencionales, ubicándose en un espacio donde el control del trabajo es compartido entre diferentes actores, incluidos los propios conductores, y la resistencia dentro del proceso de trabajo también se presenta como un fenómeno relevante, que refleja la complejidad de las relaciones laborales.

De esta manera podemos decir que es evidente que el trabajo de los operadores de microbús se ajusta a características del trabajo no clásico, donde elementos como la informalidad, la falta de un espacio fijo de actividad, la dependencia del cliente y la precariedad juegan un papel crucial junto con la falta de un salario fijo, la necesidad de cubrir la concesión del vehículo y la variabilidad en los ingresos refuerzan la perspectiva de un trabajo no asalariado, desafiando las convenciones del empleo tradicional. Por eso la perspectiva del trabajo no clásico que resalta la importancia de ampliar el enfoque teórico y metodológico para comprender la naturaleza de este trabajo, donde con conceptos clave, como la relación laboral trídica, la producción simbólica, la participación del cliente en el proceso de producción y la redefinición de

jornadas laborales y espacios productivos nos permiten hacer un análisis más completo.

El estudio del trabajo de los operadores de microbús como un ejemplo de trabajo no clásico nos muestra dimensiones cruciales para comprender la complejidad contemporánea del trabajo, ya que estos trabajadores lejos de ajustarse a los moldes tradicionales de empleo asalariado, exhiben características únicas del trabajo no clásico, destacando la naturaleza multifacética e interactiva de sus roles laborales, dándonos una mayor comprensión de esta ocupación específica, pero también contribuye a la reflexión sobre la evolución de las relaciones laborales en la sociedad moderna. Por eso la importancia del enfoque teórico-metodológico del trabajo no clásico, que se revela pertinente al explorar las diversas facetas de este trabajo, como la flexibilidad en la organización del trabajo, la participación directa de los clientes, el impacto de la dinámica urbana y los cambios en las condiciones de

trabajo indican la necesidad de reajustar el diseño del trabajo, que esta redefinición va más allá de las estructuras tradicionales e involucra a diversos actores y relaciones de trabajo complejas.

### **3.2 Metodológico:**

**Planteamiento del problema:** Esta investigación se enfoca en explorar en detalle el día a día laboral de los operadores de microbús, adentrándose en los aspectos clave que definen su experiencia laboral. Uno de los aspectos fundamentales que se analizará es la configuración sociotécnica está presente de manera directa en su trabajo, es decir, cómo se entrelazan los aspectos sociales y tecnológicos en su desempeño laboral, lo que nos implica entender cómo interactúan con la tecnología y cómo esta influye en su labor, así como también comprender las dinámicas sociales que afectan su trabajo como las relaciones con los pasajeros y con otros operadores, donde se presenta control y resistencia.

Es importante examinar los mecanismos de control presentes en su entorno laboral. Investigando quiénes ejercen control sobre su trabajo y cómo esto afecta su autonomía, el mismo análisis nos brindara las resistencias por parte de los operadores frente a estos mecanismos de control, entendiendo cómo buscan mantener cierto grado de autonomía a pesar de las presiones externas.

Además, se abordará el impacto social y económico que el trabajo de los operadores de microbús tiene en sus propias vidas. Este análisis implica un examen detallado de cómo su labor afecta su calidad de vida, sus ingresos y su acceso a recursos básicos, con el objetivo de comprender en profundidad el impacto de esta ocupación en la vida personal y el bienestar general de quienes la desempeñan. Así, se busca identificar posibles áreas de mejora e intervención que permitan garantizar condiciones laborales más dignas y sostenibles.

Finalmente, esta investigación aspira a ofrecer una visión articulada y detallada del mundo del trabajo de los operadores de transporte público de microbús donde participan los amigos, familiares, clientes, etc. explorando así los aspectos técnicos como los sociales de su trabajo. Así como también analizando su impacto en la vida cotidiana de quienes están involucrados en este sistema de transporte.

#### **Objetivo General:**

- Investigar y analizar la dinámica laboral de los microbuseros en la Ciudad de México, con un enfoque específico en la alcaldía Iztapalapa, para comprender en profundidad sus condiciones laborales, formas de organización en el trabajo, relaciones laborales ampliadas que involucran a los clientes y cómo estos aspectos se conectan con la resistencia de los trabajadores y la asignación de significado a su labor, aplicando el marco conceptual del trabajo no clásico.

#### **Objetivos Específicos:**

- I. Examinar las condiciones laborales y económicas de los microbuseros en la alcaldía Iztapalapa, haciendo énfasis en los aspectos como horarios, salarios, beneficios y riesgos laborales.
- II. Identificar las principales áreas de desafío que enfrentan los microbuseros en su entorno laboral en la ruta, lo que implica analizar factores como la inseguridad laboral, la falta de contratos formales y la economía irregular.
- III. Investigar las relaciones laborales ampliadas de los microbuseros, que incluyen no solo a los empleadores y compañeros de base/ruta, sino también a los clientes y otros actores involucrados en el sistema de transporte público.

- IV. Explorar cómo las condiciones laborales y las relaciones laborales de los microbuseros en Iztapalapa afectan su calidad de vida y bienestar, a la par que estas condiciones influyen en la resistencia de los trabajadores y en la asignación de significado a su labor.

**Dimensiones e ítems:**

**Concepto: Trabajo no clásico**

Dimensiones:

1. Medios de producción:

Subdimensión:

- a) Objetivas:

Indicadores:

- I. Vehículo/Unidad
- II. Conocimiento de la ruta
- III. Combustible
- IV. Herramientas de emergencia y mantenimiento
- V. Teléfono celular
- VI. Conocimiento de la ciudad para rutas alternas
- VII. Percepción sobre la seguridad del vehículo

2. Producto:

Subdimensiones:

- a) Objetivas:

Indicadores:

- I. Producto material

3. Fases del proceso productivo:

Indicadores:

- I. Producción
- II. Circulación
- III. Consumo

4. Sujetos laborales en interacción:

Indicadores:

- I. Sujetos que participan activamente en el proceso del trabajo (Operador, cliente, checador)

- II. Sujetos que participan circunstancialmente en el proceso del trabajo (Agentes de tránsito, microbuseros de otras rutas, vendedores, peatones y otros vehículos)

**Concepto: Relaciones laborales ampliadas**

Dimensiones:

1. Interacciones sociales con los pasajeros:

Subdimensión:

- a) Objetivas:

Indicadores:

- I. Regulación de la interacción con los pasajeros
- II. Naturaleza de las interacciones

En el caso de los microbuseros:

- Monetarias
- Conversaciones
- Asistencia
- Descenso

- III. Retroalimentación recibida de los pasajeros

En el caso de los microbuseros:

- Quejas
- Sugerencias
- Estrés generado por las interacciones con los pasajeros

2. Relaciones con otros conductores y operadores de transporte:

Subdimensión:

- a) Objetivas

Indicadores:

- I. Regulación de la interacción con otros operadores
- II. Competencia con otros operadores
- III. Solidaridad o rivalidad con otros operadores de transporte público

3. Relaciones con autoridades y reguladores:

Subdimensión:

- a) Objetivas:

Indicadores:

- I. Regulación de la interacción con autoridades y reguladores.
- II. Cumplimiento de normativas y regulaciones.
- III. Experiencias con inspecciones, multas y castigos
- IV. Nivel de confianza en instituciones reguladoras

**Concepto: Proceso de trabajo**

Dimensiones:

1. Objeto de trabajo:

Subdimensiones:

- a) Identificación clara del servicio de transporte público como el objeto principal de su labor.
- b) Características y demandas del servicio de transporte ofrecido.

Indicadores:

- I. Conocimiento detallado de la ruta
- II. Conocimiento detallado de la duración del servicio
- III. Conocimiento detallado del abordaje y descenso

- c) La importancia de la movilidad urbana.

2. Medios de producción:

Subdimensiones:

- a) Recursos necesarios para llevar a cabo el trabajo (Materiales):

Indicadores

- I. Acceso a un vehículo - unidad
- II. Combustible
- III. Documentación del vehículo
- IV. Teléfono celular
- V. Radio
- VI. Cambio

- b) Recursos necesarios para llevar a cabo el trabajo ():

Indicadores:

- I. Conocimiento de manejo
- II. Cogniciones, emociones, sentidos estéticos, morales y éticos del conductor

3. Concepción:

Subdimensiones:



a) Del producto

Indicadores:

- I. Desde el cliente
- II. Desde la gerencia
- III. Desde el conductor

b) Del proceso

Indicadores:

- I. Desde el cliente
- II. Desde la gerencia
- III. Desde el conductor

4. Proceso de trabajo tal como ocurre en la práctica:

Subdimensiones:

a) Descripción detallada de las actividades realizadas durante la jornada laboral.

Indicadores:

- I. Horario (Inicio y fin)
- II. Ruta
- III. Actividades durante el recorrido
- IV. Tiempos muertos

b) Resolución de obstáculos encontrados en el proceso de trabajo

Indicadores:

- I. Congestión vehicular
- II. Rutas alternas por accidentes o bloqueos en las vías
- III. Problemas mecánicos o averías en el vehículo durante el servicio.

c) Eficiencia en el proceso de trabajo con los resultados obtenidos

Indicadores:

- I. Tiempo en el horario entre la hora y la salida a manera de autogestión
- II. Número de incidentes
- III. Ingreso económico por la jornada laboral

5. Finalidad:

Subdimensiones:

a) Metas que guían el trabajo del microbusero:

Indicadores:

- I. Estabilidad económica
- II. Vivienda
- III. Familia

b) Contribución del trabajo de los microbuseros:

Indicadores:

- I. Índice de dependencia de los ciudadanos del servicio de microbuses para sus desplazamientos diarios.

c) Significado del trabajo de los microbuseros:

Indicadores:

- I. Nivel de satisfacción de los microbuseros con su contribución en la movilidad urbana
- II. Porcentaje de microbuseros que se sienten valorados y reconocidos por la sociedad por su trabajo.
- III. Frecuencia con la que los microbuseros mencionan el orgullo y la satisfacción personal derivados de su labor.

### **Concepto: Configuración sociotécnica**

Dimensiones:

1. Nivel tecnológico

Subdimensiones:

a) Tecnología dura

Indicadores:

- I. Máquinas y herramientas
- II. Medios de producción
- III. Operación manual

b) Tecnología blanda

Indicadores:

- I. Formas de organización del trabajo  
En el caso de los microbuseros:
  - Base
  - Checador
- II. Conocimientos subjetivados en el trabajador  
En el caso de los microbuseros:

- Conocimiento de la ciudad
- Conocimiento de manejo
- Trato con los clientes

III. Cogniciones, emociones, sentidos estéticos, morales puestas en práctica en el proceso productivo

## 2. Organización del trabajo

Indicadores:

- I. Horario laboral
- II. Organización de los viajes
- III. Ascenso o Movilidad dentro del trabajo
- IV. Descansos
- V. Tiempo libre
- VI. División del trabajo
- VII. Tareas
- VIII. Supervisión y control
- IX. Reglas en el trabajo
- X. Niveles jerárquicos
- XI. Criterios y formas del ejercicio de la autoridad y el poder
- XII. Trabajo en equipo

## 3. Gestión de los trabajadores

Indicadores:

- I. Ingreso
- II. Calificaciones
- III. Capacitación
- IV. Ascensos
- V. Sanciones
- VI. Despidos
- VII. Movilidad interna
- VIII. Disposición de maquinaria y equipo

## 4. Relaciones laborales ampliadas

Indicadores:

- I. Interacciones durante la preparación para el trabajo.
- II. Interacciones durante el proceso de trabajo.
- III. Interacciones durante la distribución y circulación.

- IV. Interacciones durante el consumo.
  - V. Interacciones después del proceso de trabajo.
5. Perfil sociolaboral de la mano de obra

Indicadores:

- I. Edad
- II. Sexo
- III. Escolaridad
- IV. Lugar de residencia
- V. Calificaciones
- VI. Salarios
- VII. Prestaciones
- VIII. Estabilidad en el empleo
- IX. Experiencia
- X. Trayectorias laborales

6. Cultura laboral

Indicadores:

- I. Significados generados en las interacciones en el trabajo
- II. Prácticas generadas en las interacciones en el trabajo

**Concepto: Control**

Dimensiones:

- 1. Definición del trabajo y cómo se lleva a cabo a través de instrucciones directas o mediante un acuerdo mutuo entre empleador y empleado:

Subdimensiones:

- a) Descripción de las tareas asignadas:

Indicadores:

- I. Responsabilidades diarias
- II. Instrucciones de sus tareas

- b) Métodos de instrucción

Indicadores:

- I. Modos en que reciben las instrucciones para realizar su trabajo.
- II. Documentación para formalizar las responsabilidades laborales.

- 2. Agentes que intervienen en el proceso del trabajo

Subdimensiones:

a) Sujetos que participan activamente en el proceso del trabajo:

Indicadores:

- I. Microbuseros involucrados en el proceso laboral.
- II. Identificación de las empresas, cooperativas u organizaciones que contratan a los microbuseros.
- III. Interacción directa entre los empleadores y los microbuseros en términos de supervisión y apoyo.
- IV. Pasajeros atendidos por los microbuseros.

b) Sujetos que participan circunstancialmente en el proceso del trabajo:

Indicadores:

- I. Identificación de las autoridades encargadas de regular el transporte público en la ciudad.
- II. Análisis de las políticas y regulaciones que afectan el trabajo de los microbuseros.

3. Formas de control:

Subdimensiones:

a) Antes del viaje

Indicadores:

- I. Burocrático
- II. Directo
- III. Autocontrol

b) Durante el viaje

Indicadores:

- I. Burocrático
- II. Directo
- III. Autocontrol

c) Después del viaje

Indicadores:

- I. Burocrático
- II. Directo
- III. Autocontrol

En el caso de los microbuseros lo anterior sobre el control se refleja en:

- Actividades llevadas a cabo por individuos o entidades con el propósito de dirigir o supervisar las acciones de los microbuseros.
- Interpretaciones y concepciones que los actores tienen acerca de la gestión y regulación de las operaciones de transporte.
- Medios y procedimientos establecidos para garantizar el cumplimiento de las normas y estándares en la prestación del servicio de transporte público.

### **Concepto: Conflicto**

Dimensiones:

1. sujetos que participan en sus relaciones laborales

subdimensiones:

a) Participantes interesados

Para el caso especial de los microbuseros:

- Clientes
- Conductor
- Socios
- Concesionarios
- Checador

b) Participantes momentáneamente

Para el caso de los microbuseros:

- Otros conductores
- Otras rutas
- Autoridades policiales
- Transeúntes de la vía pública

2. Manifestación del conflicto

Subdimensiones:

a) Organizado

Indicadores:

I. Expresar los intereses a enfrentar

En el caso de los microbuseros:

- Condiciones que hacen posible el conflicto
  - Organizaciones que se enfrentan al conflicto
- II. El sentido que expresan los intereses a enfrentar
- En el caso del microbusero:
- Significados que se dan frente al conflicto
  - significado con respecto al conducir del microbusero
- b) No organizado
- Indicadores:
- I. Prácticas que expresan los intereses contrapuestos
- En el caso del microbusero:
- No hacer las bajadas y subidas cuando se indican
  - No cumplir con el reglamento
  - No dar cambio correcto
  - No tener precaución al manejar
  - Mínima interacción cliente/ chofer
- II. Formas de dar sentido de expresión a dichos intereses
- Falta de compromiso con la empresa

### **Concepto: Resistencia**

Dimensiones:

1. Forma de control en cuanto a la oposición

Subdimensión

a) Contacto directo

Indicadores:

- I. Relación de sujetos
- II. Sanciones
- III. Significados que les da la gerencia

b) Autocontrol

- I. Presión sobre su economía
- II. Presión social

2. Prácticas de oposición

Indicadores:

- I. Prácticas que expresan la resistencia

En el caso del microbusero:

II. Condiciones vividas en la vida cotidiana

En el caso de los microbuseros:

- Convivencia fuera del trabajo

**Concepto: Organización**

Dimensiones:

1. Tipo de trabajadores

Subdimensiones:

- a) Propietario de la unidad

2. Tipo de organizaciones

Subdimensiones:

- a) Perfil laboral

Indicadores:

I. Sexo

II. Edad

3. Sustentos

Subdimensiones:

- a) Recursos materiales

- b) Recursos simbólicos

4. Como funciona por dentro

Subdimensiones:

- a) Toma de decisiones

- b) Estructura organizativa

- c) Formas de ingreso

**Concepto: Experiencia**

Dimensiones:

1. Relación sujeto/objeto

Indicadores:

I. El sentido que se da a las relaciones sociales

II. Enfrentamientos a las presiones de las relaciones sociales

**Concepto: Identidad**



Dimensiones:

1. Cómo surge la identidad

Indicadores:

I. Espacio

II. Relaciones sociales

III. Conflictos

IV. Experiencia

2. Pertenencia colectiva

3. Comportamientos

4. Competencia

### **Sujetos de estudio:**

Los microbuseros representan una parte significativa de la fuerza laboral en la Ciudad de México y el valle de México, desempeñando un papel crucial en el sistema de transporte público y la movilidad urbana. El trabajo de estos operadores es de suma importancia para garantizar el acceso de la población a los servicios de transporte, contribuyendo así al funcionamiento eficiente de la ciudad, y a la conexión de las personas con sus espacios de estudio, trabajo, ocio y demás.

Pero a pesar de contar con una suma importancia en la dinámica urbana, los microbuseros enfrentan condiciones laborales precarias las cuales los colocan en una posición vulnerable, principalmente desde el ámbito de la irregularidad en sus contratos laborales, la ausencia de beneficios sociales y la exposición a riesgos ocupacionales que les representan desafíos significativos para su seguridad económica y bienestar social.

Por eso es importante investigar las condiciones laborales de los microbuseros, ya que es crucial para comprender cómo estas afectan su proceso de trabajo, sus condiciones de vida (sustento, educación, etc.) y de salud a través del análisis de aspectos como los horarios de trabajo, los salarios, los riesgos laborales y las relaciones laborales, se puede obtener una visión articulada de los desafíos que enfrentan estos trabajadores en su día a día. Para poner más énfasis en esta comprensión es importante introducirnos en su configuración sociotécnica, desde el contexto del trabajo no clásico ya que esto nos implica analizar cómo se entrelazan

los aspectos sociales y tecnológicos en su proceso laboral. En este sentido, es fundamental considerar cómo las relaciones laborales y la organización del trabajo están moldeadas por la interacción entre los trabajadores, los clientes, los propietarios de las unidades y el entorno tecnológico en el que operan, que de alguna manera impactan en la vida de los trabajadores.

La interacción entre los microbuseros y sus clientes juega un papel importante en la configuración sociotécnica de su trabajo. Los microbuseros deben lidiar con una variedad de demandas y expectativas por parte de los pasajeros, lo que puede influir en su proceso de trabajo y en la forma en que organizan su jornada laboral, en conjunto con la tecnología, que también impacta en la dinámica laboral de los microbuseros al facilitar o complicar ciertos aspectos de su trabajo diario. Por ejemplo, en rutas inseguras de transporte público como pasa en zonas del área metropolitana de México, las denuncias de los pasajeros hacen que se implementen tecnologías ligadas a la seguridad, como cámaras de vigilancia o botones de pánico, aunque esto puede llegar a vulnerar la privacidad de los conductores y la autonomía que tiene de su trabajo durante la ruta.

La organización del trabajo de los microbuseros está influenciada por factores socioeconómicos y políticos más amplios, como la falta de regulación en el sector del transporte público y la economía informal. Lo anterior contribuye a la precarización de las condiciones laborales de los microbuseros, y donde de nuevo la tecnología, como los sistemas de vigilancia o los dispositivos de seguimiento de rutas, puede ser utilizada como herramienta de control por parte de los propietarios de las unidades, lo que impacta en la autonomía y el poder de negociación de los microbuseros, y genera ciertos procesos de resistencia.

La organización del trabajo es reconstruida en la cual entra en juego la experiencia que construye la identidad. La experiencia de los operadores de microbús se fundamenta en los años de trabajo acumulados en esta profesión o en empleos similares de conducción, donde la trayectoria laboral que genera les permitió adquirir un conocimiento profundo de las rutas, los vehículos y las dinámicas específicas de su entorno de trabajo, sumado a esto se tiene que considerar en la vasta experiencia que les proporciona habilidades prácticas y un entendimiento intuitivo de cómo manejar situaciones complejas en el tráfico urbano, así como la capacidad de

mantener o no la seguridad y la eficiencia en su servicio diario, así su bagaje de experiencia es determinante no solo para la ejecución efectiva de su labor, sino también para la adaptación a las condiciones cambiantes del mercado laboral y las demandas de los pasajeros.

Por su parte la identidad de los operadores de microbús se entrelaza profundamente con su trabajo, convirtiéndose en una parte integral de cómo se ven a ellos mismos. A lo largo de los años el trabajador desarrolla un fuerte sentido de pertenencia y dedicación hacia su labor, a tal modo que el trabajo en el microbús deja de ser simplemente una forma de ganarse la vida y se transforma en un estilo de vida que define su rutina diaria, su interacción con la comunidad y su autopercepción, así este compromiso se manifiesta en su vida social y familiar, donde su rol como conductor de microbús se reconoce. Este compromiso es tan significativo que en muchos casos el trabajo llega a sobreponerse a otros aspectos de su vida incluyendo la familia, donde su rol como conductor se convierte en el eje central de su identidad colectiva con el trabajo.

La identidad de los operadores de microbús también se define en gran medida por sus interacciones con sus compañeros (aunque estas relaciones suelen estar limitadas al contexto de la ruta). En lugar de fomentar un sentido de amistad o compañerismos la naturaleza del trabajo y la estructura del mercado laboral tienden a promover una dinámica competitiva entre ellos, donde cada operador está constantemente tratando de maximizar su número de pasajeros y, por ende, sus ingresos, lo que a menudo genera rivalidad entre los operadores de las microbuses (tanto de la ruta como de otras rutas), generando una competencia que se manifiesta en la lucha por subir a más pasajeros y en el esfuerzo por completar más recorridos en menos tiempo. Esta competencia, aunque motivadora para algunos, puede crear un ambiente tenso y dificultar la formación de relaciones más profundas entre los operadores, por eso, aunque comparten la misma profesión y enfrentan desafíos similares, su identidad laboral se caracteriza por una rivalidad constante que limita la colaboración y la solidaridad más allá de lo estrictamente necesario para cumplir con su ruta.

Por último, la misma identidad de los operadores de microbús está marcada por su relación con la estructura empresarial, que más bien consiste en propietarios

individuales que poseen las concesiones de los vehículos. Los dueños rentan los microbuses a los operadores, quienes deben pagar una cuota diaria fija, esta modalidad de trabajo les otorga una aparente "libertad" a los operadores, ya que una vez cubierta la cuota los ingresos adicionales son para ellos pero esta libertad es ilusoria y los lleva a una auto explotación, ya que los operadores se ven obligados a trabajar largas jornadas a menudo en condiciones extenuantes para asegurarse de cubrir la cuota y generar un ingreso suficiente para sus necesidades. De esta manera la presión de pagar la cuota diaria y maximizar sus ganancias crea un ciclo de trabajo intensivo a la vez que la relación del dueño del microbús y el sistema de cuotas configura una identidad laboral caracterizada por una supuesta autonomía para el trabajador que en la práctica se traduce en una explotación constante y un sacrificio personal significativo.

En este contexto, el enfoque del trabajo no clásico ofrece una perspectiva analítica útil para comprender las complejas interacciones entre los aspectos sociales y tecnológicos en el trabajo de los microbuseros, y este enfoque nos permite examinar cómo las relaciones laborales y las prácticas de control se entrelazan con el entorno tecnológico y socioeconómico en el que operan los microbuseros, y cómo estas dinámicas influyen en su proceso de trabajo y en su bienestar general, dándonos un mayor entendimiento del trabajo complejo contemporáneo.

### **Perfiles sociolaborales:**

Se realizaron cuatro entrevistas a choferes de microbús en las cuales abordamos puntos del 1.1 perfil del entrevistado de las cuales destacamos los siguientes datos:

1.1 PERFIL DEL ENTREVISTADO				
	1	2	3	4
<b>Edad</b>	49 años	45 años	35 años	38 años
<b>Sexo</b>	Masculino.	Masculino.	Masculino.	Masculino.
<b>Escolaridad</b>	Secundaria terminada.	Preparatoria concluida.	Preparatoria concluida.	Preparatoria trunca.
<b>Ocupación</b>	Operador de transporte público.	Operador de transporte público.	Operador de transporte público.	Operador de transporte público.

La siguiente tabla (1.2 Entrevistados) muestra los datos con la información del contexto en el que se realizaron las entrevistas mostrando el día, la hora, lugar y duración:

1.2 ENTREVISTADOS				
	1	2	3	4
<b>Día</b>	23/08/2023	23/08/2023	23/08/2023	23/08/2023
<b>Hora</b>	11:00 a.m.	11:50 a.m.	1:50 p.m.	12:20 p.m.
<b>Lugar</b>	Central de abastos-UAMI.	Santa Marta-central de abastos.	Central de abastos-UAMI	Paradero de la central de abastos.
<b>Duración</b>	48:15 min.	1:00:58 min.	39:16 min.	51:32 min.

En esta tabla (1.3) se puede observar el contexto laboral en el que se encuentran los cuatro microbuseros entrevistados abordando diferentes dimensiones.

1.3 CONTEXTO LABORAL				
	1	2	3	4
<b>Materia prima</b>	El gas, las checadas, el uniforme y el cambio.	El uniforme y la gasolina.	Uniforme, licencia, Diésel.	Uniforme (según SEMOVI), licencia, Diésel.
<b>Tecnología</b>	Radio y celular para la comunicación con la ruta.	El celular para comunicarse por WhatsApp.	El celular por un grupo de WhatsApp de la ruta.	El celular para estar en el WhatsApp de la ruta.
<b>Horario laboral</b>	5:00 a.m. a 10:00 p.m. y otros días de 7:00 a.m. a 8:00 p.m.	Son dos turnos de 16 horas en total diarias.	7:00 a.m. a 8:00 p.m.	Un turno de 4:00 a.m. a 4:00 p.m.
<b>Actividad diaria</b>	Empieza desde temprano, ya que tiene que estar en la base a las 5:00 a.m. para salir 5:20 a.m. y termina a las 10:00 p.m., durante el día da aproximadamente 6 o 7 vueltas dependiendo del día y unidades. Cuando termina tiene que ir a recargar	Comienza su día 3:30 a.m., hace guardia a las 4:30 a.m., luego tienen que cargar pasaje, y da 6 vueltas aproximadamente, a veces duerme en la unidad y termina su jornada a las 8:00 p.m., de la noche, donde algunos días la alarga quedándose a dormir en la base.	Se levanta a las 2:00 a.m. llega al paradero a las 2:40 a.m., se forma de 2 a 3 horas para comenzar el primer viaje a las 7:00 a.m. para llegar a su casa a las 8:00 p.m.	Se levanta a las 3:15 a.m. hace su rutina para salir rumbo al paradero a las 3:45 a.m. y llega al paradero a las 4:00 a.m. por lo regular empieza como a las 7:30 a.m. terminando su turno a las 4:00 p.m. y entrega el camión a otro compañero.

	combustible y a guardar la unidad.			
<b>Organización de los viajes</b>	El checador es quien los organiza.	El checador es quien los organiza.	El checador organiza las salidas dependiendo de los que están en la base.	El checador los organiza.
<b>Control del trabajo</b>	El checador, y el dueño de la unidad a quien le entregan las cuentas.	Los jefes de servicio, el checador, el dueño y el pasaje.	El checador.	El dueño de la unidad, tránsito y el checador.
<b>Relación laboral</b>	Trata de no convivir mucho con otros compañeros, son selectos, pero trata de llevarse bien.	Es hostil.	En el trabajo no tiene relación con ningún compañero, considera que el ambiente es pesado, pero se sobrelleva.	Lo sobrelleva, y con el único que convive más es con su compañero del otro turno.
<b>Incidentes en el manejo</b>	Sí, por choques o por fallas en la unidad.	Sí, por ir persiguiéndose con otro chofer chocó su unidad.	Se ha llegado a pelear con otros conductores, y ha tenido accidentes que considera leves, sólo "laminazos".	Solo una vez le dieron un pequeño "llegue".

<b>Opinión familiar</b>	No les disgusta, pero agradecería que fuera algo más formal.	Que cambie de trabajo.	Es un buen trabajo y es mejor que robar o no trabajar.	Buen trabajo, por la buena paga.
<b>Estética de la unidad</b>	Se centra más en la limpieza, ya que es la carta de presentación que él da a sus clientes, considera que la limpieza habla de uno.	Son adornos nada más y hace más ameno el trabajo.	Tiene imágenes de santos, y los lleva porque es la religión que le han inculcado, porque siempre lo protege.	El dueño lo adorna a su gusto, pero hace menos fastidioso este trabajo.
<b>Obtención de ingresos</b>	Por día, dependiendo las vueltas realizadas.	Son por día, para entregar la cuenta del día.	Por día.	Por turno.
<b>Afiliación al sindicato</b>	No tiene afiliación alguna.	No tiene afiliación.	No está afiliado a algún sindicato.	No hay sindicato.
<b>Beneficios con los que cuentan</b>	No cuentan con algún beneficio.	No cuentan con algún beneficio.	No cuenta con algún beneficio.	Aguinaldo.
<b>Competencia laboral</b>	Los camiones que pasan por su ruta o puntos de afluencia que le pueden quitar pasaje por ende ingreso.	Existe una competencia con los RTP de la UAM y los demás transportes.	Los camiones que van por el eje y los que están por la central.	Todos los camiones que van rumbo a la central y pues los que vienen a Santa Marta.

#### **Lugar donde se lleva a cabo la investigación:**

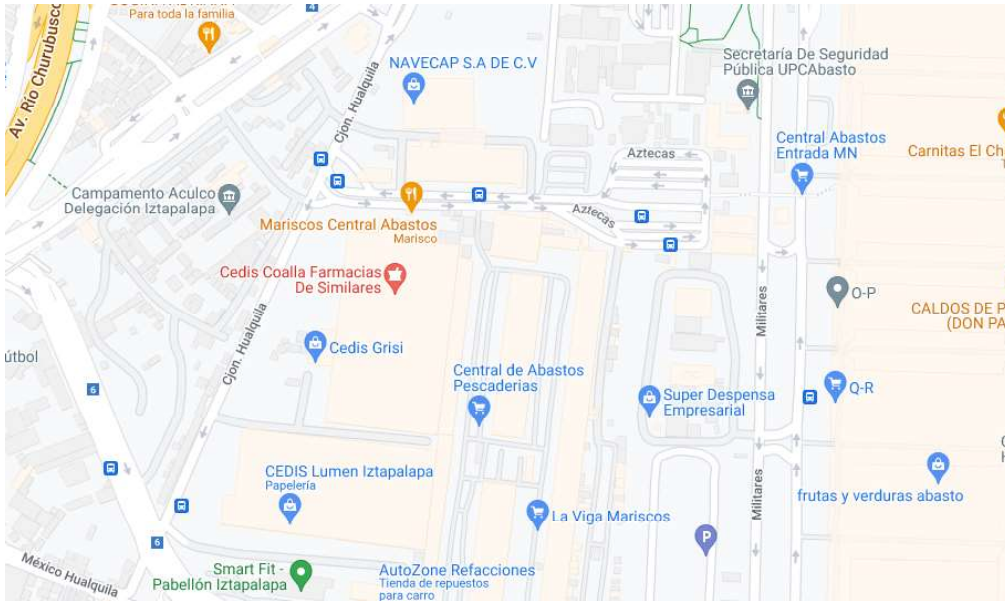
La investigación se llevó a cabo en la ruta 14 de microbuses. Esta comprende una ruta en dos direcciones, de Santa Marta-Central de Abastos y de la Central de Abastos-Santa Marta. El paradero de Central de Abastos está ubicado en CEDA,



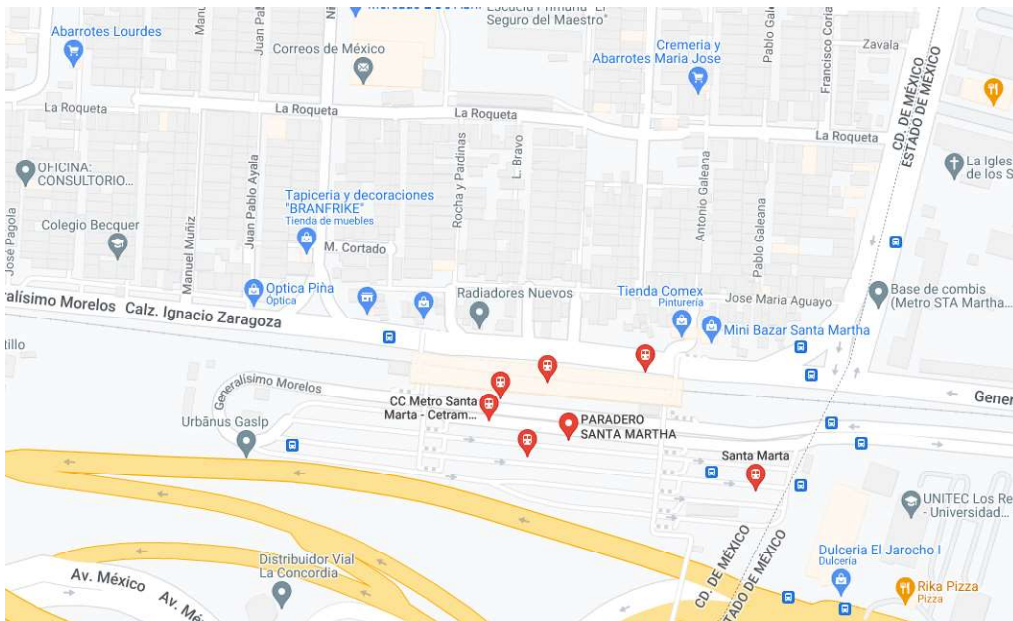
Iztapalapa, 09040 Ciudad de México, CDMX. Mientras que el paradero de Santa Marta está ubicado en Ermita Zaragoza, 09180 Ciudad de México, CDMX.

Sus horas de operación los días laborables regulares son en la Central de Abastos a partir de las 4:30 a.m. hasta las 12:00 a.m. mientras que en Santa Marta inician aproximadamente a las 5:00 a.m. hasta las 12:00 a.m.

A continuación, los mapas de los paraderos:



Este es el paradero de la Central de Abastos desde Google Maps.



Este es el paradero de Santa Marta desde Google Maps.

### **Justificación de la técnica de trabajo:**

La elección de la entrevista como técnica de investigación se justifica por su capacidad para obtener información detallada y enriquecer nuestra comprensión de las experiencias y significados que le dan a su trabajo de los microbuseros en la Ciudad de México. Al implementar preguntas semiabiertas, pudimos explorar diferentes aspectos de su trabajo y obtener respuestas más contextualizadas así mismo qué más significativas de su proceso de trabajo, configuración sociotécnica, control y resistencia, ya que se dan conversaciones directas con los sujetos de estudio, se pueden explorar a fondo estos aspectos y explicar porque sus condiciones laborales, sobre todo contextualizando su labor y sus relaciones con la empresa, los clientes, compañeros, checadores, autoridades, conductores de otras rutas y vendedores.

Es importante destacar que todos nuestros entrevistados son hombres mayores de 30 años con una considerable experiencia en la ruta, lo que refleja en su perfil sociolaboral, predominante entre los microbuseros en la ciudad, el hecho de que todos sean cabeza de familia es relevante, ya que nos proporciona una claridad sobre las motivaciones y aspiraciones laborales de estos trabajadores, así como su perspectiva sobre el valor económico que representa este trabajo en su vida familiar.

Esta técnica de investigación nos permite profundizar en la comprensión de los factores que influyen en la elección de esta ocupación, así como en las percepciones y expectativas de los microbuseros en cuanto a las condiciones laborales y la remuneración en el sector del transporte público, al poder recopilar la información directamente de los protagonistas – trabajadores/operadores -, podemos capturar de manera más precisa sus experiencias y perspectivas, lo que en última instancia enriquece nuestra investigación y la hace más relevante y significativa para abordar los desafíos y necesidades de este colectivo laboral.

## **4. Estado del arte de la movilidad en México**

La elección de investigar sobre el entorno laboral de los microbuseros en la Ciudad de México, específicamente en la alcaldía Iztapalapa, surge de la creciente importancia de comprender las condiciones laborales de un grupo de trabajadores

que desafía las estructuras formales de empleo en un contexto urbano complejo. La informalidad laboral y la falta de regulación en esta área son preocupantes y afectan no solo a los trabajadores, sino también a la movilidad urbana y la calidad de vida de los ciudadanos. La investigación busca arrojar luz sobre estas cuestiones y destacar la necesidad de posibles mejoras tanto para los microbuseros como para el sistema de transporte.

La definición de los problemas se basó en un análisis profundo de la literatura proporcionada en el curso de sociología aplicada I en la universidad autónoma metropolitana de la unidad Iztapalapa en la licenciatura de sociología, sobre el trabajo no clásico. Irnos por el sector del transporte fue una decisión basada en la característica de ser un trabajo interactivo donde intervienen terceros actores en la ecuación del trabajo. La importancia de comprender esta configuración no clásica radica en su potencial para desafiar las convenciones laborales tradicionales y su influencia en la dinámica económica y social de los trabajadores. La irregularidad en las relaciones laborales de los microbuseros impacta no solo en sus condiciones de trabajo, sino también en la forma en que interactúan con su entorno laboral y social, generando que su vida tenga como eje central el trabajo.

Buscamos enmarcar la recopilación de información con un límite de 10 años de la fecha hacia atrás, es decir recopilar información de investigaciones científicas realizadas en el periodo del 2013 al 2023, ya que será la información en la que se tendrá profundidad como antecedentes y entendimiento de nuestro tema.

A continuación, presentamos algunos antecedentes relacionados al tema de investigación realizados a la fecha, estos estudios lo hemos dividido en cuatro:

- a) Investigaciones relacionadas con el tema de movilidad y seguridad
- b) Investigaciones relacionadas con temas de salud y enfermedades
- c) Investigaciones relacionadas con las condiciones de trabajo.
- d) Investigación relacionada con la cultura y el desempeño organizacional

## **Desarrollo:**

### **a. Investigaciones relacionadas con el tema de movilidad y seguridad**

Alejandra Trejo Nieto en su investigación "*La gobernanza del transporte público metropolitano en la Ciudad de México*" realizada en la revista *Especialidades de la Universidad Autónoma Metropolitana de la unidad Cuajimalpa en México*, en el 2021, tiene como objetivo analizar la provisión de transporte público en el Área Metropolitana de la Ciudad de México (AMCM) e identificar problemas en la coordinación, sostenibilidad financiera y cobertura. Esta investigación maneja a la AMCM como una metrópoli densamente poblada con múltiples jurisdicciones locales, lo que hace que la prestación de servicios sea compleja y carezca de una entidad metropolitana funcional, debido a que el sistema de gobierno en México (en sus niveles de gobierno federal, estatal y municipal) no tienen planes de desarrollo, lo que complica la gestión de asuntos metropolitano, y en este sentido los del transporte público.

Es importante ver que se discuten dos enfoques teóricos para la gestión de áreas metropolitanas: 1) favorece la gestión individualizada y competitiva de jurisdicciones (cada jurisdicción dentro del área metropolitana como ciudades o municipios opera de manera independiente, y cada una compite por los recursos y la atención de las empresas y los ciudadanos. No hay una coordinación centralizada y cada jurisdicción toma sus propias decisiones sobre servicios públicos, planificación urbana y otros aspectos de la gestión urbana), 2) el otro aboga por la consolidación para lograr economías de escala y equidad (propone unificar la gestión de todas las jurisdicciones dentro del área metropolitana bajo un solo gobierno o entidad central, en lugar de competir entre sí, todas las jurisdicciones trabajan juntas como un solo sistema coordinado ahorrando costos a mayor eficiencia en los servicios

En su marco metodológico se tomaron datos del INEGI, que proporciona datos a nivel municipal y se centró en la disponibilidad de transporte colectivo en las vialidades. Además, se consultaron estadísticas oficiales, informes y documentos relacionados con el acceso y la cobertura del transporte público. Como instrumento se tomó entrevistas a grupos focales y otras entrevistas con diversos actores, como representantes de la academia, organizaciones civiles, el gobierno y el sistema de gobierno de la CDMX, como agentes del transporte público, mezclando la metodología cuantitativa y cualitativa.

El concepto rescatable de la investigación es el de transporte concesionado, ya que este se refiere a un sistema de transporte público en que se caracteriza por la proliferación de camiones, combis y microbuses. Este sistema tiene sus orígenes en la política de desregulación del sector implementada en los años noventa, así como en la quiebra y desaparición de la empresa pública Ruta 100, que anteriormente proporcionaba una parte importante de los servicios de transporte en la ciudad, como resultado de esta quiebra, se reemplazaron los aproximadamente cuatro mil vehículos de Ruta 100 por seis veces más unidades de baja capacidad, operadas de manera atomizada y desorganizada.

El transporte concesionado se caracteriza por su deficiente calidad, flota vehicular heterogénea, envejecida y poco segura. Además, enfrenta problemas relacionados con la temporalidad y titularidad de las concesiones y revisiones. Estos problemas también se extienden a los municipios del Estado de México, donde el transporte concesionado es predominante y se asocia con tarifas elevadas y problemas de seguridad más graves en comparación con la Ciudad de México.

La investigación concluye con que la gobernanza (se refiere a la forma en que se toman decisiones y se gestionan los asuntos públicos en una sociedad, implicando la participación de diversos actores, tanto gubernamentales como no gubernamentales, en la toma de decisiones y la implementación de políticas, se caracteriza por ser más amplia y descentralizada que el gobierno, ya que involucra a múltiples partes interesadas en la formulación y ejecución de políticas públicas) en la provisión del transporte público metropolitano en la Ciudad de México (CDMX) destaca la importancia de comprender la estructura institucional, los mecanismos de coordinación y los actores involucrados en la prestación de servicios urbanos. En este estudio, se revela que la cobertura y calidad del transporte público en la CDMX son desiguales y que existen graves problemas de sostenibilidad financiera en la mayoría de los sistemas de transporte. Estos sistemas enfrentan restricciones tanto en financiamiento operativo como en inversión. La falta de un gobierno metropolitano competente en cuestión de transporte urbano y de incentivos para la cooperación ha llevado a una estructura de gobernanza fragmentada y caótica en el transporte público de la CDMX. Se enfatiza la necesidad de nuevas iniciativas y una autoridad única de

transporte para abordar los desafíos de cobertura, calidad y sostenibilidad financiera en la provisión de transporte público en la metrópoli.

En otra investigación realizada por Madisson Yojan Carmona Rojas llamada "*Una lectura del transporte público concesionado en Ciudad de México desde la visión del orden urbano*", para la revista Sociedad y economía, núm. 31, de la Universidad del Valle, del año 2016, también se nos habla sobre el concepto del transporte público concesionado en la Ciudad de México y la estructura de este transporte con el ámbito normativo y las prácticas espaciales de los usuarios de las rutas de autobuses. De esta forma, es posible tener una visión del transporte público de Ciudad de México que, alejándose de la mirada tradicional del caos, reconozca la existencia tanto de continuidades como de rupturas en la estructura de este servicio público. Este enfoque de trabajo propuesto busca aportar a la comprensión del proceso de implementación del sistema de transporte que opera en la ciudad.

Por otro lado, nos habla del ordenamiento legal describe una trayectoria gradual de elaboración que va desde lo más amplio y complejo, hasta lo más usual, en CDMX existe un marco reglamentario general la Ley general de desarrollo urbano de 1996, de la cual se derivan las leyes sectoriales, como la Ley de transporte y vialidad del Distrito Federal de 2002, con sus normas complementarias entre las que se encuentra el Reglamento de tránsito de 1999. Nos explica cómo es la ruta y particularmente en puntos críticos del recorrido, de personas dedicadas a informar a los operarios sobre los tiempos de distancia entre unidades que cubren trayectos sobre estas vías quienes son los "checadores de ruta" siendo un factor que logra tener injerencia directa en la prestación del servicio, dado que con su información el conductor acelera su marcha o la hace más lenta. Esto nos lleva a pensar en la doble dimensión de lo normativo, en la cual se encuentran los parámetros tanto formales como convencionales que median en las actividades urbanas. Otra parte importante que nos resalta este texto es tomar en cuenta las tantas leyes que existen para la regulación del transporte público de la CDMX.

En el caso del uso de la vialidad por parte de las rutas concesionadas, podríamos decir, sin que el apelativo parezca exagerado, que se trataba de un verdadero escenario de "disputa por las calles" (López 1999, 55), donde los concesionarios acudían a la prestación del servicio de transporte público bajo un modelo de

competencia regido por la “guerra del pasaje” donde podemos decir que, “los pasajeros se ven obligados a esperar el arribo de otros usuarios hasta que la capacidad del vehículo se complete y pueda iniciarse el viaje, lo que se traduce en una frecuencia de salida superior a los cinco minutos reglamentarios” (Islas 2000, 89).

La investigación de David López Lira Bayod sobre “*Condiciones del uso del transporte público en la zona Metropolitana de la Ciudad de México*”, realizada en el centro de estudios demográficos, urbanos y ambientales, del Colegio de México, en el año 2017, aquí se nos muestra las características socioeconómicas y la calidad del transporte público que reciben los habitantes que lo utilizan en la zona metropolitana de la ciudad de México (ZMCM), así como en influencia que genera este en la economía de los hogares. La metodología que se utilizó en este trabajo fueron instrumentos estadísticos principalmente por medio de encuestas con datos socio demográficos y encuestas de origen de destino fue información referente a los viajes realizados por cierta muestra de población de una región determinada.

Sus conclusiones esta investigación son las siguientes: que el transporte público se ha vuelto un elemento principal para mover a toda esta ciudad ya que en este se traslada aproximadamente dos terceras partes de la población de ZMCM, igual que la accesibilidad con respecto a los costos para quienes lo utilizan ese tema es relevante debido a sus características específicas que se adaptan a los elementos físicos y atributos económicos de la población, el gasto del transporte puede llegar a cifra cercanas al 35% del ingreso total de un hogar, en esta zona metropolitana se concentran mayormente las actividades económicas y los integrantes de un hogar se encuentran relacionados con el transporte público en su vida cotidiana ya que el usar este tipo de transporte va de acuerdo a sus posibilidades económicas.

#### **b. Investigaciones relacionadas con temas de salud y enfermedades**

El estudio realizado por Lina Rosenda Bonilla Rueda y Aurora Inés Gafaro Rojas que lleva por nombre “*Condiciones laborales y riesgos psicosociales en conductores de transporte público*”, en la Revista Cubana de Salud y Trabajo, publicada en 2017, tiene como objetivo evaluar la presencia de riesgos psicosociales y sus efectos en la salud y calidad de vida de los conductores de transporte público. Esta investigación la llevaron a cabo con una búsqueda exhaustiva de la literatura científica en varias

bases de datos y se revisaron estudios observacionales relacionados con los riesgos psicosociales en conductores de servicio público.

Se encontró que los riesgos psicosociales más comunes en el trabajo de conducción son el estrés, la ansiedad, la depresión y la insatisfacción con las condiciones laborales. Sin embargo, no se pudo establecer un patrón claro de relación o niveles específicos de correlación para estas asociaciones, lo que sí podemos rescatar de los resultados es que mostraron que aquellos conductores con buena salud y niveles bajos de estrés laboral tenían una menor incidencia de lesiones, accidentes o problemas de salud, lo que sugiere la importancia de la salud y el manejo del estrés en la prevención de problemas en este grupo de trabajadores, que normalmente se ven amenazados constantemente.

En el aspecto psicosocial, se resaltan dos conceptos esenciales: la carga mental o psicológica de la labor y el control que los conductores tienen sobre su trabajo, junto con el apoyo social que reciben. La combinación de una alta carga psicológica con poco control sobre la tarea, especialmente en relación con los horarios de trabajo y los períodos de descanso, puede contribuir a enfermedades como enfermedades cardiovasculares, asma, problemas músculo-esqueléticos y ansiedad.

Este estudio concluye en que todos los conductores de servicio público enfrentan diversos riesgos psicosociales que tienen un impacto en su salud y calidad de vida, lo que, a su vez, puede afectar su desempeño laboral y aumentar la probabilidad de accidentes de tráfico. Sin embargo, identificar el nivel de exposición y la relación precisa de estos riesgos no es una tarea sencilla debido a la naturaleza subjetiva de su detección y a la complejidad de las variables involucradas. Este estudio subraya la importancia de abordar estos riesgos para mejorar la salud y el bienestar de los conductores de transporte público.

Por su parte Scherling Hernández David de Jesús, Cantú López Manuel Alejandro y Ruiz Meraz Amado en su investigación sobre "*Condiciones de trabajo y salud de los operarios de la Ciudad de México*", para la licenciatura de Medicina de la Universidad Autónoma Metropolitana de la unidad de Xochimilco, en el 2019, analizan las condiciones laborales de los operadores de transporte público en el año del 2017, donde su información es obtenida de CENFES A.C. (Asociación Civil Centro para el



Fomento de la Educación y Salud de los Operarios del Transporte Público de la Ciudad de México). El análisis se centra en los choferes que tuvieron relación cerca o dentro de la unidad de Xochimilco; donde resaltan aspectos como la decadencia de la salud de los transportistas y la falta de regulación en sus jornadas laborales siendo el productor de enfermedades vinculándose con lo escrito por Bonilla y Gafaro.

Su metodología fue a partir de cuestionarios recopilados al igual que la herramienta SPSS para trabajar los resultados obtenidos, sus muestras más representativas fueron un grupo de noventa y tres transportistas de la Ciudad de México con un rango de edad de los dieciocho a los setenta y siete años de edad en 2017, donde abordaron temas con respecto a sus condiciones de trabajo: horarios, actividades, salarios, etc.; todo esto con respecto al cuestionario de igual forma se les realizó una muestra sanguínea para hacer un análisis de laboratorio para obtener resultados sobre su colesterol, triglicéridos y glucosa para el tema de la salud. En la segunda muestra (dentro de una universidad) se hizo lo mismo, pero son una muestra representativa de setenta y dos personas en 2019 obteniendo resultados similares.

Los principales conceptos de la investigación son las condiciones de vida, condiciones de salud, proceso de trabajo y factores psicosociales del operador en donde se interpretó que su estado de salud se vincula con las condiciones de trabajo el proceso laboral son aspectos sobre la flexibilidad o desigualdad económica que los condiciona para satisfacer sus necesidades básicas y los factores psicosociales localizan los riesgos por estrés, la calidad de sueño que logran una deficiencia para lograr laborar de manera correcta y provoca agotamiento e incluso depresión; a manera de conclusión en ambos estudios existe una deficiencia en los apoyos económicos y psicológicos para mejorar su bienestar laboral lo que hace que no se obtenga lo necesario para trabajar de una forma digna, generando malos hábitos que deterioran su salud principalmente física ya que no se tiene un movimiento en todo el cuerpo y la presión solo se lleva en los pies, en la salud psicosocial se deteriora al no tener un sistema de relación más allá del saludo generando un alto nivel de estrés.

### **c. Investigaciones relacionadas con las condiciones de trabajo.**

La investigación sobre *“El trabajo precario en el transporte público. El caso de los operadores de microbús en el Distrito Federal”* de Abraham Fonseca Gómez, en su

trabajo de investigación etnográfica y análisis interpretativo en la Universidad Autónoma Metropolitana unidad Iztapalapa, en el año 2013, con su perspectiva antropológica tiene como objetivo explorar la vida de los trabajadores del servicio de transporte público, específicamente los operadores de microbús, para saber cómo son las condiciones de trabajo de estos operadores. Se nos menciona en la investigación que estos trabajadores enfrentan la falta de un salario fijo, jornadas laborales extensas que superan las 8 horas reglamentarias y esto tiene un impacto significativo en su vida cotidiana, lo que convierte el trabajo de operador de microbús en una ocupación precaria.

Para comprender la experiencia de estos operadores, el estudio se basa en el concepto de "Habitus", que se refiere a las distintas circunstancias y costumbres que forman parte de su vida cotidiana. Se busca analizar cómo el entorno y las actividades diarias influyen en la rutina de estos trabajadores, en este contexto, el "Habitus" sirve como una herramienta para representar y dar significado a la vida de los operadores de microbús, utilizando la voz de informantes clave que comparten sus experiencias cotidianas. A través de esta interacción, se construye un canal de comunicación que permite comprender el "modus vivendi" de estas personas y contribuye a la creación de redes de información relacionadas con su estilo de vida y desafíos laborales.

La metodología utilizada en este proyecto de investigación se enfoca en explorar y analizar el objeto de estudio en su contexto sin perturbar las acciones y comportamientos de los individuos en sus circunstancias laborales específicas y su estilo de vida. Se emplearon cuatro métodos de recopilación de información: 1) entrevistas (se llevaron a cabo entrevistas con operadores y usuarios, lo que permitió obtener una visión general y establecer una interacción social con los participantes) 2) encuestas (se diseñaron cuestionarios con un conjunto de preguntas dirigidas específicamente a los sujetos de estudio, lo que brindó datos cuantitativos) 3) observación (se utilizó la observación directa de las personas en su entorno mientras realizaban su trabajo, para ver el comportamiento y las actividades de los individuos en su contexto laboral) 4) sesiones de grupo

Esta metodología combina múltiples enfoques de recopilación de datos, desde entrevistas y encuestas hasta observaciones y sesiones de grupo (entrevistas y etnografía), para obtener una comprensión integral de las prácticas laborales y el

estilo de vida de los operadores de microbús y su impacto en su vivienda y hábitos cotidianos.

El concepto relevante de la investigación es el trabajo precario, ya que la investigación marca que la ausencia de un contrato laboral que establezca las condiciones de trabajo, como es el caso de los operadores de microbús, convierte su empleo en un trabajo precario. En México, los límites salariales, la flexibilización laboral (aumento y mayor intensidad de la jornada laboral y la multifuncionalidad del empleado) y la precarización (contratación sin beneficios ni seguridad) son medidas que reducen el valor económico, social y moral del trabajo, lo que resulta en un empobrecimiento generalizado de los trabajadores, la degradación de su calidad de vida y la desintegración de la cohesión social.

También se aborda la explotación laboral, donde nos dan indicios de control donde el trabajo realizado por el operador de microbús se ha caracterizado como una forma de explotación donde prevalecen relaciones de subordinación por medio de la cuenta, ya que esta es la condición por el cual el operador está sujeto a su patrón que por si fuera poco trabajar en estas jornadas de trabajo tiene que pagar por el préstamo de la unidad. La investigación destaca que los operadores de microbús no tienen contratos laborales formales, en su lugar, su relación laboral se basa en la lealtad, confianza y/o amistad. A pesar de que el trabajo implica aspectos como salarios y jornadas, no se rige por los tipos de contratos laborales establecidos por la ley federal del trabajo, a pesar de su importancia para la movilidad de la ciudadanía.

Y completa otro concepto que se encontró en la lectura de “La gobernanza del transporte público metropolitano en la Ciudad de México” de Alejandra Trejo Nieto; nos brinda la información de que la prestación del servicio de transporte concesionado involucra a tres actores principales: 1) el concesionario (propietarios de las concesiones y permisos para operar el transporte público como placas), 2) el dueño de la unidad (no siempre son los mismos que poseen las concesiones y placas, aunque en su mayoría sí) y 3) los conductores.

Para concluir esta investigación resalta varios puntos importantes, cómo la relación entre los operadores, su entorno urbano y los clientes como algo que es fundamental para su desempeño diario, ya que los operadores tienden a cambiar sus hábitos por

este trabajo. También la cuestión salarial que depende más bien de cuánto tiempo trabajan en conjunto con la ruta en que trabajan, los operadores de microbús a menudo se vuelven conformistas debido a las condiciones de trabajo y la necesidad de ingresos, ya que la rentabilidad de su trabajo depende de su desempeño, al igual que los acuerdos de las vueltas que darán en la ruta, con los dueños obteniendo la mayor ganancia. Las jornadas laborales están influenciadas por la administración de dinero, y algunos operadores consideran que podrían comprar su propia unidad si son solteros y ambiciosos, aunque la idea de que trabajar más es igual a ganar más no siempre se cumple, ya que las condiciones del tráfico y la demanda de pasajeros pueden variar significativamente.

Algo importante también en forma de conclusión que sirve como antecedente para nuestra investigación es sobre la imagen de la unidad, que influye en la obtención de pasaje, en conjunto con la edad y el comportamiento del operador, que también son factores importantes. Algo importante en cuanto a la inseguridad y como afecta en cierta medida a los ingresos de los operadores, consiste en que a veces deben pagar cuotas para evitar robos, y haciendo énfasis en la competencia se indaga en la rivalidad y roces con los taxistas, ya que ambos compiten por el pasaje, pero en ocasiones esta rivalidad beneficia a los taxistas cuando los microbuses están llenos.

En conclusión, las principales barreras en el transporte público se deben a la estructura institucional y la falta de modernización y profesionalización de los trabajadores de regulación y vigilancia. También influye la falta de regularización debido a las rentas de unidades y placas, lo que contribuye al trabajo precario de los operadores, ya que la profesionalización de los conductores podría mejorar el servicio, pero no resolvería por completo problemas como "la guerra del centavo". Además, la infraestructura y la falta de responsabilidad de los usuarios y otros conductores complican el tránsito, y se necesitan medidas de regulación para abordar estos problemas. Aquí se proponen medidas como el refuerzo de los dispositivos de control de tráfico, una cultura y educación vial más sólida, capacitación periódica para conductores, simplificación de trámites burocráticos cuando los documentos están en regla y coordinación de seguridad a través de tecnología. También se enfatiza la importancia de mostrar los documentos del conductor dentro de las unidades para garantizar la legitimidad del servicio, de esta manera se puede dar una colaboración

entre operadores de microbús y usuarios, para normalizar y mejorar este sistema de transporte, lo que también puede contribuir a erradicar el trabajo precario y garantizar un salario digno para los operadores, ya que la calidad del servicio está estrechamente relacionada con las condiciones laborales de los operadores y la cooperación entre todas las partes involucradas es fundamental para lograr mejoras significativas.

#### **d. Investigación relacionada con la cultura y el desempeño organizacional**

Y para conocer la cultura la investigación de Shaloom Abigail Morales Castillo sobre “La cultura y el desempeño organizacional en una organización de transporte público. Estudio de caso: Metropolitanos Ruta 30 SA. de CV.”, para la maestría de estudios organizacionales en la Universidad Autónoma Metropolitana de la unidad Iztapalapa, en el año 2019, nos da un análisis sobre la cultura organizacional y su influencia en el desempeño de la organización de transporte público metropolitano de la ruta 30 SA. de CV. para así poder distinguir aquellos vínculos que influyen en la cultura y desempeño organizacional que se da en el transporte público, Denison menciona que una organización adquiere una fuerza mayor o menor, “dependiendo de aquellas características que se dan dentro de él contextos social, económico y político, en el cual se desenvuelve la organización” (Denison, 2003:9). Con esta información, se realizan dos principales interrogantes: ¿Qué elementos culturales identifican a la organización de transporte público Metropolitanos Ruta 30 SA. de CV?, y ¿Cómo influyen en el desempeño organizacional?

Los conceptos de la base teórica del análisis de estudio de caso son; cultura organizacional y desarrollo organizacional, en el cual se toman en cuenta los valores, creencias, actitudes, costumbres y comportamientos. La cultura puede ser concebida como un sistema de ideas, es decir de una manera simbólica colectiva, o sociocultural, considerada como un componente del sistema social reflejado en el comportamiento. En la década de los setentas se da el interés por comprender el comportamiento de las personas en las organizaciones, y es así como surge el concepto de cultura organizacional, y una realidad es que es considerada como un concepto amplio y complejo.

El fundamento teórico hace alusión a la importancia de estudiar a las organizaciones, ya que estas influyen en la sociedad, de una manera directa o indirectamente, en lo individual y social, mostrando resultados positivos y negativos. Se vuelven símbolos e instrumentos de las relaciones sociales, culturales, políticas y económicas, etc. las cuales articulan y dan estructura a la sociedad.

La metodología que utiliza es cualitativa, para observar el punto de vista de los actores y los significados que le dan en sus relaciones y cuantitativa ya que se muestran evidencias sobre la distribución y generalización de los hechos sociales, y todo esto será reflejado en el estudio de caso. La estrategia que se utilizó fue la realización de entrevistas y cuestionarios a miembros de la organización, el análisis de documentos de reglas, códigos de ética, etc. para conocer la cultura de la empresa, y también se dio una observación directa, es decir la examinación de las actividades de los integrantes.

Las conclusiones a las que se llegaron fue que el trabajo en equipo, honestidad y responsabilidad son valores que comparten y con los cuales se identifican los trabajadores, la implementación de la cultura en ellos se ve reflejada cuando van a la peregrinación de la virgen de Guadalupe, así como el día de muertos. Se observa una presencia de lazos de amistad. Los trabajadores tienen en cuenta la actividad prioritaria de la organización, que es la movilidad urbana, pero no conocen muy bien los objetivos que prestigia la empresa como organización. Consideran que su desempeño individual es bueno, ya que esta se encuentra motivada por una remuneración económica buena (considerada así por ellos). Se observó que la cultura organizacional tiene influencia sobre el desempeño organizacional, de igual manera se menciona que no se encontraron relaciones de la cultura con el desempeño del desarrollo organizacional.

En este mismo sentido la investigación que hizo Ligia Tavera Fenollosa y Carlos Clemente Martínez Trejo sobre "*Subjetividad y proceso de trabajo: La construcción de la identidad laboral en el caso de los transportistas de la Ciudad de México*" para su tesis y obtener el grado de Doctor en Investigación en Ciencias Sociales con mención en Sociología, en el año 2015, aborda la construcción de una identidad laboral de los trabajadores del transporte público de la Ciudad de México. Aquí 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, en el desarrollo se puede percibir, que esta actividad social es transformadora de objetos, de hombres y de conciencias, ya que influye en la vida de día con día para el transportista, como lo menciona Trejo, “el trabajo es aquella actividad que promueve la vida, pues a través de su ejercicio, retribución y reconocimiento” (Fenellosa y Trejo, 2015 ), 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.

Nos exhibe las nuevas configuraciones identitarias de los trabajadores del transporte público las cuales han experimentado desde sus organizaciones del servicio del transporte en la Ciudad de México, ya que hay identidades arraigadas al individuo pero estas van cambiando según su entorno del trabajo, en el mundo del trabajo no se fragmentan completamente más bien se reconfiguran en nuevas relaciones subjetivas junto a códigos de la cultura nuevamente resignificados que ayudan a comprender la situación concreta de la actividad laboral; estas nuevas identidades laborales y nuevos tipos de trabajadores con condiciones laborales y relaciones de control así como es la del trabajador “chofer de microbús”, nos habla del hombre y como se mezcla con el camión, ya que el operador cuenta con horarios definidos de trabajo, con programaciones reguladas que respeten su jornada laboral, con prestaciones de ley, con procedimientos de trabajo.

Por último, la investigación de Carlos León Salazar sobre “*Los microbuseros de la Ciudad de México. Reflexiones sobre la identidad colectiva en un oficio entre el estigma social y el prestigio gremial*”, que realizó para el posgrado de Estudios Sociales en la Universidad Autónoma Metropolitana en la unidad de Iztapalapa, en el año 2015, tiene como objetivo primordial el análisis sobre la identidad de los sujetos tomando como referencia las investigaciones coordinadas por el Dr. Enrique de la Garza hablando de los trabajos “no clásicos”, es decir el control del medio de trabajo por ejemplo el manejo del microbús y sus relaciones sociales en el trabajo con la interacción cara a cara con los usuarios, para conocer las condiciones productivas, el mercado de trabajo y cómo se regulan estas actividades en conjunto, de manera general, conocer su entorno día a día en sus actividades laborales como choferes.

Se hicieron varios casos de estudio en distintas rutas para conocer de mejor manera algunos rasgos importantes sobre su identidad como choferes en lo que actualmente es Ciudad de México.

El concepto principal es la identidad colectiva por los ámbitos de las relaciones sociales, aquí se ven distintos procesos de construcción de significados a partir de la apropiación y de la importancia de códigos culturales dentro de un entorno, es un proceso que está presente dentro de un grupo social o una comunidad, esto es diferente con otro grupo por rasgos y características específicas, hay una relación con la identidad inmediata el cual se construye por la interacción cotidiana que es compartida entre distintos sujetos que forman parte de alguna comunidad, aunque se puede construir a partir de una intersubjetividad son necesidad de un límite territorial o temporal, de esta manera la identidad no solo es algo individual si no involucra lo colectivo.

Los resultados que se presenciaron desde un principio fue que buscan siempre ganar lo más que puedan, teniendo jornadas largas de trabajo y tener una ardua habilidad para controlar el medio de trabajo, por esta razón es importante tener conocimientos y prácticas muy concretas que incluso aprendían de los más experimentados, teniendo en cuenta lo anterior buscaban que la interacción con los pasajeros fueran con fines de subir lo más que se pueda y que aunque se enojen por el servicio que dan o por la velocidad, no pueden cambiar la forma de laboral, por esta razón los ven de mala manera y los catalogan como “nacos”, por eso los conflictos son constantes. Lo que ayuda a tener una interacción más familiar es la música que ponen dentro de la unidad y las decoraciones en el interior son importantes para tener cierta comunicación amena con los clientes y son importantes en el entorno cultural, algo que también es importante es la interacción entre los mismos compañeros como las fiestas con grupos “sonideros”, organización de misas en los paraderos y rutas que de igual manera forman parte de su identidad.

Como conclusión este análisis sobre los microbuseros logró una comprensión sobre la interacción negativa que las personas tienen ante su entorno, sin embargo, conforman una identidad necesaria para poder tener o buscar una interacción buena con su entorno, con los pasajeros, compañeros y en otros espacios sociales, a pesar de las condiciones de trabajo deficientes que pueden tener.



Para nuestra investigación el enfoque que le vamos a dar es desde la perspectiva de trabajo no clásico de Enrique de la Garza. Esta perspectiva implica estudiar el trabajo de los microbuseros como algo fuera del paradigma tradicional del trabajo clásico, ya que cuenta con formas de organización laboral más flexibles, a la vez que el trabajo está inmerso en cuestiones simbólicas e interacciones que se ven atravesadas por procesos de control y resistencia, que es en lo que buscamos aportar en las investigaciones de dicho trabajo.

Desde la perspectiva del trabajo no clásico, esta investigación se enfoca en comprender las dinámicas laborales de los operadores de microbús. Este estudio se diferencia de estudios previos en varios aspectos clave, ya que, si bien partimos de una base teórica establecida por investigaciones anteriores, nuestra aproximación busca proporcionar una visión articulada y contextualizada de la realidad laboral contemporánea, aunque reconocemos la importancia de los estudios previos que revisamos.

Las investigaciones relacionadas con el tema de movilidad y seguridad han explorado la seguridad en el transporte público y la eficiencia de las rutas de microbuses, así como los desafíos relacionados con la congestión del tráfico y la planificación urbana. Estos estudios proporcionan un marco para entender cómo la movilidad y la seguridad afectan a los operadores de microbús en su día a día.

Por su parte las investigaciones relacionadas con temas de salud y enfermedades abarcan investigaciones que examinan los efectos del trabajo de conducción en la salud física y mental de los operadores. Se han documentado problemas de salud derivados de largas horas de trabajo, estrés, exposición a la contaminación y condiciones ergonómicas deficientes, es importante resaltar que estas investigaciones subrayan la necesidad de políticas de salud ocupacional específicas para este sector.

En otro momento las investigaciones relacionadas con las condiciones de trabajo han analizado las condiciones laborales, incluyendo la estabilidad del empleo, las horas de trabajo, los ingresos y la falta de beneficios laborales. Estas investigaciones destacan las precariedades y las desigualdades que enfrentan los operadores de microbús ofreciendo una visión crítica de las políticas laborales actuales.

Por último, las investigaciones relacionadas con la cultura y el desempeño organizacional que se han realizado sobre cómo la cultura organizacional y las prácticas de gestión afectan el desempeño de los operadores de microbús. Estas investigaciones han revelado la influencia de la estructura empresarial y los mecanismos de control en la productividad y satisfacción laboral de los trabajadores u operadores de microbuses.

Nuestra investigación se diferencia al integrar estos aspectos en un análisis interpretativo que considera la configuración sociotécnica del trabajo de los operadores de microbús, los mecanismos de control y las posibles resistencias, reconstruyendo de cierta manera su significado del trabajo. Además, abordamos el impacto social y económico en la vida cotidiana de los operadores y de quienes dependen de este servicio, de esta manera, buscamos ofrecer una comprensión que ayude a tener información más completa y matizada de la realidad laboral en este sector, destacando la complejidad y diversidad de los trabajos contemporáneos, en específico el de operador de transporte público de una unidad de microbús.

## **5. Investigación:**

### **5.1 Contexto estructural de la movilidad en la Ciudad de México: Estudio de caso de la ruta 14**

En el contexto urbano de la Ciudad de México, los microbuses desempeñan un papel crucial en la conectividad de la ciudad, funcionando como pilares del transporte público y facilitando la movilidad diaria. A pesar de su importancia los operadores de microbuses enfrentan una realidad laboral marcada por la informalidad y la desregulación, lo que resulta en condiciones de trabajo precarias y una constante inseguridad laboral.

Este estudio busca analizar el proceso de trabajo de los operadores de microbuses, centrándose en la configuración sociotécnica, los mecanismos de control y las posibles formas de resistencia que estos trabajadores implementan para mantener una cierta independencia o autonomía.

El enfoque teórico de esta investigación se basa en la perspectiva del trabajo no clásico propuesta por Enrique de la Garza Toledo. Esta perspectiva permite explorar

la flexibilidad y complejidad de las relaciones laborales contemporáneas, alejándose de los paradigmas tradicionales que caracterizan al trabajo clásico, distinguiéndose el trabajo no clásico por la interacción directa entre trabajadores y clientes, la producción de servicios, como es el caso del transporte público.

En un entorno caracterizado por la economía informal y la falta de regulación, los operadores de microbuses deben enfrentar diversos desafíos que incluyen la ausencia de contratos formales, salarios inestables y una falta de seguridad social, por eso la Secretaría de Movilidad (SEMOVI) regula este sector, estableciendo normativas que los operadores deben seguir, aunque la implementación y cumplimiento de estas regulaciones pueden ser inconsistentes. Esta situación crea una dinámica laboral única donde los operadores deben negociar constantemente su posición dentro del sistema de transporte público.

La presente investigación se propone examinar a profundidad el proceso de trabajo de los operadores de microbuses de la Ruta 14 en la Ciudad de México, habiéndose énfasis en cómo estos trabajadores manejan las exigencias de su labor diaria, las interacciones con otros actores del sistema (como dueños de unidades y concesionarios), y las estrategias que emplean para resistir los controles impuestos sobre ellos. Además, se busca entender el impacto social y económico de este trabajo en los operadores de dichas unidades.

El análisis se llevará a cabo considerando la transformación de la naturaleza del trabajo en la contemporaneidad, destacando cómo las dinámicas laborales han evolucionado hacia formas más fragmentadas y diversas. Este estudio pretende ofrecer una visión articulada de la situación laboral de los operadores de microbuses, abordando no sólo las condiciones laborales, sino también la dinámica del servicio, la seguridad y las interacciones complejas que forman parte del sistema de transporte público.

En última instancia, esta investigación no solo busca aportar conocimientos sobre las condiciones laborales de los operadores de microbuses, sino que también propondrá mejoras significativas para este sector, tomando en cuenta las dinámicas emergentes y la importancia de los servicios de transporte en la vida cotidiana de la Ciudad de México. A través de este enfoque integral, se espera contribuir a un mejor

entendimiento y a la formulación de políticas que mejoren las condiciones de trabajo y la calidad del servicio de transporte público en la ciudad.

### **5:2 Descripción del estudio:**

En la ciudad hay una peculiar característica del uso de los microbuses ya que construyen rutas según la disponibilidad de infraestructura, percepción de seguridad, costos del viaje, comodidades y otras preferencias personales. Cada modo de transporte implica costos asociados de modo individual y colectivo donde es necesario priorizar las opciones que generan beneficios a la mayoría de los que utilizan este tipo de transporte, por eso el transporte público en México (en específico el caso de la microbús), según SEMOVI es el transporte más transcurrido en la ciudad haciendo que este sea un negocio muy grande debido a que agilizan la movilidad dentro de la ciudad por distintas rutas, su principal función es llegar a lugares donde algunos otros transportes (metro, trolebús, cablebús, etc.) no tienen una ruta, por ello, el transporte concesionado es de suma importancia para mejorar la movilidad diaria en la ciudad.

En áreas urbanas como la Ciudad de México, los microbuseros compiten con una variedad de modos de transporte alternativos, como el metro, los taxis, las aplicaciones de transporte compartido y las bicicletas compartidas, etc. Estos competidores pueden ofrecer ventajas como mayor velocidad, comodidad o conveniencia, sin embargo, los microbuses suelen ser de los medios más baratos. Para esto habría que tener en cuenta que la modernización de la infraestructura y las unidades de transporte público puede contribuir a mejorar la rentabilidad del sistema al reducir los costos de mantenimiento y aumentar la eficiencia operativa. Sin embargo, esto requiere inversiones significativas en actualización y mantenimiento, lo que puede ser un desafío en contextos financieros limitados, principalmente en Iztapalapa, situación que se ve reflejada en las unidades actualmente.

En muchos casos, los microbuseros operan bajo concesiones otorgadas por las autoridades de transporte público, como la Secretaría de Movilidad (SEMOVI) en la Ciudad de México, como parte del negocio de los microbuses. Estas concesiones regulan aspectos como las rutas permitidas, los horarios de operación y los requisitos para los conductores y vehículos, sin embargo parte también de este negocio entra la

parte en que los microbuseros invierten en la adquisición o arrendamiento de microbuses para operar en sus rutas asignadas, ya que estos vehículos deben cumplir con los estándares de seguridad y comodidad establecidos por las regulaciones locales y pueden requerir inversiones periódicas en mantenimiento y renovación de la flota. Aquí tenemos que mencionar que los microbuseros enfrentan una variedad de costos operativos, que incluyen combustible, mantenimiento de vehículos, seguros, salarios de conductores y pago de concesiones, donde estos costos tienden a aumentar con el tiempo debido a factores como el aumento de los precios del combustible, los incrementos salariales y las regulaciones gubernamentales que pueden imponer requisitos adicionales de seguridad y comodidad en los vehículos.

Por último, hay que mencionar que los microbuseros gestionan la operación diaria de sus vehículos, incluyendo la planificación de rutas, la asignación de conductores, la recaudación de tarifas, el mantenimiento de los vehículos y la interacción con los pasajeros, siendo la recaudación de tarifas la manera en que estos obtienen sus ingresos, de los microbuses provienen principalmente de la venta de boletos o tarifas cobradas a los pasajeros por los viajes realizados. Sin embargo, la rentabilidad puede variar según factores como la demanda de pasajeros, los costos operativos y las tarifas reguladas por las autoridades, entonces el negocio para estos conductores en cuestión de ganancias es variable. Los conductores regulan su propio proceso de trabajo ya que para poder llevar a cabo este trabajo es necesario saber que se recorren distancias cortas y largas, trasladando muchos o pocos pasajeros, para transitar por una ruta, como principal habilidad es la excelente conducción. Al ser un chofer profesional deben dominar el manejo del vehículo con el que trabajan y conocer todas las características técnicas del mismo para tener un mayor control de la unidad, así como tener un respeto por las leyes y normas de circulación y seguridad vial, siendo esto primordial para que se mantenga al tanto de las leyes de tránsito, especialmente de aquellas que marcan las rutas, sin embargo, en la parte siguiente desarrollaremos más esta regulación.

## **6. Análisis de la información:**

El proceso de trabajo para los microbuseros empieza desde el momento que ellos se levantan y se suben al camión, debido a que estacionan o guardan la unidad frente o dentro de su casa. Los conductores lo primero que hacen es encenderlo para que el

vehículo se caliente en lo que ellos hacen sus actividades de higiene personal. Teniendo como punto de partida su casa con rumbo al paradero de Santa Marta, donde se encuentra su ruta, el conductor se forma en su cajón designado y se registra con el checador para que anote en su lista que el conductor está cumpliendo con su horario establecido, en caso de hacer una guardia debe registrar que cumplió, seguido de ahí saca las monedas con las cuales dará el cambio a los usuarios que aborden el vehículo, después de eso tiene que asegurarse que la unidad se encuentre limpia para ser abordada por los usuarios de la ruta; en este proceso de trabajo, después de cumplir con lo anterior se tiene que esperar alrededor de treinta minutos para salir y empezar a ser abordado su camión, haciendo una base alrededor de quince minutos dentro del paradero de Santa Marta. Después tiene que salir del paradero a formarse para continuar así haciendo base y abordar más pasajeros en un lapso de diez minutos, después de esto continúa su recorrido con dirección a ermita desviándose en el eje 6 para continuar su recorrido con destino a la central de abastos de Iztapalapa, haciendo un recorrido total entre base y base de aproximadamente dos horas; teniendo ascensos y descensos durante todo el recorrido. El conductor tiene que volver a hacer una base en la central de abastos de aproximadamente veinte minutos, teniendo prácticamente un recorrido circular ya que regresa por el mismo camino que se recorrió hasta llegar allá. Cuando éste llega a Santa Marta vuelve a hacer el mismo proceso, hasta completar cuatro vueltas completas aproximadamente (pueden ser más), en este proceso el conductor hace paradas continuas cuando lo solicitan los usuarios para bajar o subir, cobrar, dar cambio si se requiere y seguir la ruta asignada. En este proceso pueden pasar muchas situaciones, como conflicto entre el chofer y el pasajero o entre los pasajeros, comercio, tráfico, choques, accidentes etc.

El trabajo de un operador de microbús es una ocupación compleja donde la jornada laboral comienza temprano y puede extenderse hasta la noche. Las tareas diarias incluyen inspeccionar el vehículo para garantizar su buen funcionamiento, conducir a través del tráfico urbano, y hacer paradas para recoger y dejar pasajeros según las rutas asignadas, así mismo el operador debe cobrar las tarifas y mantener un registro preciso de los ingresos (para pagar su cuota y saber su ingreso adicional), además el trabajo de un operador de microbús requiere habilidades de conducción, gestión del

tiempo, atención al detalle y capacidades interpersonales, todo dentro de un contexto de alta demanda y presión para cumplir con cuotas económicas.

En el trabajo de operadores de microbús los recursos materiales y tecnológicos desempeñan un papel crucial para el desarrollo eficiente de las operaciones diarias. Por eso es importante destacar las principales materias primas y herramientas tecnológicas utilizadas por los conductores de camiones. Las principales materias primas utilizadas en este trabajo son el diésel, el uniforme y el cambio (monedas), en la tecnología además del camión utilizan su teléfono celular y la radio, de hecho, el entrevistado 1 menciona que “lo primero es la radio, porque si no uno se aburre y el celular a veces, cuando es de emergencia porque normalmente vamos manejando y no se puede utilizar”, y el entrevistado 4 dice que “su celular porque tengo un grupo de WhatsApp con los de la ruta.”

Se observa que los horarios laborales son flexibles por la ausencia de un contrato dándose una jornada muy extensa trabajando más de 12 horas diarias. Por ejemplo, el entrevistado 1 menciona que “Hay días que son de 5:00 a.m. a 10:00 p.m. y otros menos pesados que son de 7:00 a.m. a las 8:00 p.m. principalmente porque mi esposa e hija trabajan y luego las paso dejar a la central de abastos y entré más tarde y por mis nietos salgo más temprano porque luego los paso a recoger.” Y por otro lado el entrevistado 4 menciona que “Hay días que son de 4 a.m. a 4 p.m. o así depende a la hora que yo quiero llegar, pero siempre tengo que terminar a las 4 para darle el camión a mi compañero”.

Respecto a las actividades realizadas diariamente la mayoría tiene que empezar su día desde muy temprano para llegar a la base y formarse para comenzar su trabajo, aproximadamente realizan de 6 a 7 vueltas, para terminar su jornada antes de las 9:00 de la noche y así poder realizar las actividades finales para terminar su día. Un ejemplo de esto es el entrevistado 2 que nos menciona que su día de trabajo empieza cuando despierta: “Me despierto a las 3:30 a.m., me tocó la guardia a las 4:30 a.m. y luego a cargar y cerré dos vueltas, pero no siempre es igual, a veces me quedo toda la noche y ya no me voy a mi casa, cada día es diferente, hay otros días que tengo que estar en Ermita y otras en Santa Marta y terminó a las 8:00 p.m. de la noche.”

Quien organiza los viajes es el checador dependiendo de las unidades disponibles en la base, el checador de esta manera controla a los trabajadores en conjunto con el dueño de la unidad a quien le tienen que entregar cuentas, también tienen cierto grado de control el tránsito y los pasajeros. Habría que destacar que, si bien los conductores de microbús están formalmente registrados y regulados por sus concesiones, la falta de atención a sus condiciones laborales al igual que la seguridad social representa un importante vacío en la regulación del transporte público. Y es que en segundo agente que regula el trabajo de los microbuseros es quien tiene la concesión de la unidad, debido a que si bien muchos de estos conductores están legalmente vinculados a las concesiones de transporte público, la manera en que operan es en un entorno laboral no regulado y precario, ya que los titulares de las concesiones aprovechan esta situación para contratar a microbuseros bajo esquemas informales, donde estos trabajadores carecen de prestaciones sociales, salarios fijos y seguro médico. El hecho de que los titulares de las concesiones impongan cuentas (cuotas a rendir por el préstamo de unidad de manera diaria) a los conductores para operar los microbuses en lugar de proporcionarles un salario justo y condiciones laborales adecuadas es una clara explotación de su situación de vulnerabilidad, ya que esta práctica perpetúa un ciclo de pobreza y precariedad laboral que afecta negativamente a los conductores y a sus familias.

Los propietarios de las concesiones del transporte público regulan a los microbuseros a través de la imposición de cuotas. En muchos casos, los propietarios exigen a los conductores el pago de una cuota diaria o semanal por el derecho a operar el vehículo, en lugar de proporcionar ellos un salario fijo o establecer condiciones laborales adecuadas, esta cuota puede ser una parte significativa de los ingresos del conductor y puede resultar en jornadas laborales extenuantes y condiciones precarias. Además de las cuotas financieras, los propietarios de las concesiones pueden establecer normas y reglas internas que regulan a los conductores ya que estos las deberían seguir, como horarios de trabajo, rutas específicas a seguir, y requisitos de vestimenta. Estas regulaciones pueden variar según el propietario de la concesión (y la ruta que tenga concesionada) y pueden influir en la forma en que los conductores operan las unidades, por ejemplo el entrevistado 1 menciona que “la renta funciona por cuenta de 750 pesos diarios, menos el día de descanso, aunque ese día uno puede sacar la unidad a trabajar y lo que trabajes todo te lo quedas, los



demás días pues entregas tu cuenta, y tienes que estar cuidando la unidad, reportar si algo le está fallando, porque no lo podemos dejar caer, prácticamente estar en contacto con el dueño para llegar acuerdos en los pagos si se descompone el micro o si te dejan parado medio día, etc.”

Otro actor de regulación en el trabajo de los microbuseros es el checador de la ruta. Un checador de ruta es una persona encargada de registrar y controlar el flujo de unidades de transporte público en una determinada ruta, donde sus funciones incluyen verificar la entrada y salida de las unidades, registrar el número de unidad, el nombre del chofer, el número de viajes realizados durante el día, el número de pasajeros con el que sale de la base, y el tiempo que tarda en hacer su recorrido la unidad. Si un chofer llega tarde o incumple con alguna norma establecida, el checador puede marcar su tiempo en rojo y aplicar un "castigo" mayor, y esto nos lo menciona el entrevistado 1, cuando dice que puede tener problemas con el checador “Pues cuando un compañero te reporta por alguna mala práctica como rebasar o agarrar por otro lado, te castigan desde medio día o hasta un día, y pierdes esos viajes, lo que yo hago es reportarlo con el dueño de la unidad”. Esto crea una dinámica de presión y regulación sobre los choferes, ya que ser marcado en rojo puede tener consecuencias negativas para su trabajo. (Yeh, 2020; 51)

El checador de ruta desempeña un papel crucial en el control y la regulación de las operaciones de transporte público. El checador de ruta regula el trabajo del microbusero a través del control y la supervisión de diversas actividades relacionadas con la operación de las unidades de transporte público, como el control de horarios, donde el checador establece y supervisa los horarios de entrada y salida de las unidades de transporte, lo que implica asegurarse de que los microbuseros cumplan con los horarios establecidos y registrar cualquier retraso o incumplimiento. En este registro de información o datos el checador resguarda información importante, como el número de unidad, el nombre del chofer, el número de viajes realizados durante el día, lo que permite un seguimiento preciso de la actividad de cada microbusero y de la ruta en general, para su buen funcionamiento en cuanto a la demanda del pasaje, y esto se ve reflejado con el comentario del entrevistado 2, que dice lo siguiente cuando se le pregunta si hay alguien que controle su trabajo: “Si, el checador porque

es quien organiza las salidas, y el pasaje en cuestión del tiempo, a veces quieren que uno saque alas y se vaya volando.”

El checador puede ser parte de la oposición de normas y sanciones, ya que existen normas internas que los microbuseros deben cumplir. Entre estas normas está el respetar los horarios de operación, mantener el vehículo limpio y en buen estado, tratar a los pasajeros con cortesía, portar el uniforme o cuidar la base. Para esto el checador puede imponer sanciones, como marcar el tiempo en rojo en el registro o aplicar otros castigos como evitar que una unidad salga a dar vueltas o no dejarla trabajar por días, en caso de incumplimiento de las normas, lo que afecta económicamente al trabajador, que tiene que seguir pagando cuota.

El checador, aunque se encarga de regular aspectos operativos como el control de tiempos, los registros de pasajeros que salen de base, la imposición de sanciones y la asignación de rutas, limita su intervención únicamente a la parte operativa del trabajo, dejando otros aspectos sin regular. Los checadores no suelen involucrarse en aspectos como la formalización de contratos, la provisión de seguridad social o beneficios laborales, así como tampoco la capacitación y formación de los operadores en áreas como atención al cliente, conducción segura y primeros auxilios, de la misma manera que no pueden regular otras rutas, ya que los checadores solo se encargan de una y pueden tener dificultades para garantizar una distribución justa y equitativa con las demás rutas, lo que puede resultar en una sobrecarga de trabajo para algunos operadores y una carga insuficiente para otros.

Respecto a la relación laboral la mayoría concluye que tratan de no relacionarse tanto con sus compañeros, consideran que el ambiente laboral es pesado, pero se sobrelleva, ocasionando que no exista un compañerismo. Por ejemplo, el entrevistado 1 menciona que, “Los compañeros jóvenes que son más irrespetuosos con el pasaje y con los compañeros de más tiempo en la ruta”, mientras que el entrevistado 3, dice “Considero que es regular no me llevo con nadie más allá del trabajo, ando solo”.

Los principales accidentes laborales se dan por choques ya sea con otros conductores de transporte público o carros particulares, un ejemplo de esto es lo que nos dice el entrevistado 3, “Sí, me he peleado y en accidentes sólo “laminazos” pero algo leve, no he pasado por algo grueso”. Es interesante ver la opinión familiar

respecto al trabajo que realizan ya que se dividen en dos, por una parte están los familiares que consideran que es un buen trabajo y por lo contrario están los que les gustaría que cambiara de trabajo por algo mejor, el caso del entrevistado 1, dice “No me dicen mucho, pero no les disgusta, pero si les gustaría que tuviera algo más formal, y trabajara menos tiempo para aprovechar a mis nietos, por eso actualmente trabajo menos que antes” y en el caso del entrevistado 3, le dicen “que es bueno y que es mejor que robar o nadota”.

En cuanto a la estética de la unidad se plasma su identidad ya se a través de la limpieza o imágenes que consideran que es lo que habla de ellos, haciendo más ameno su trabajo. La forma en que obtienen su ingreso es por día, y este depende de las vueltas realizadas acompañado de la afluencia del pasaje, aunque se tiene que tener en cuenta el pago de la concesión, por ejemplo, el entrevistado 1 dice lo siguiente, “El ingreso es por pasaje, ya saben que está en 8 pesos, entonces por cada vuelta pues uno va sacando esos 8 pesos, y por día uno tiene que pagar la cuenta del micro”, el entrevistado 4 dice “el ingreso es por día, lo que te sobra de la cuenta es tu ganancia”. En cuanto a algunas de las condiciones laborales que se presentan podemos observar que no se encuentran afiliados al sindicato, no cuentan con ninguna prestación laboral. La competencia laboral que tienen es con camiones que pasan por su ruta porque les quitan el pasaje.

Los resultados cualitativos obtenidos en el trabajo de campo de la investigación de los choferes de microbús de la ruta 14 de la delegación Iztapalapa del trayecto de Santa Marta hacia la central de abastos, nos muestran el proceso de trabajo de los microbuseros que realizan diariamente, así como las condiciones laborales en las que se encuentran estos trabajadores, a través de las relaciones laborales, como es el control, normas establecidas y que a partir de estas se da una organización.

Los choferes que fueron entrevistados son en su mayoría personas que tiene una *trayectoria laboral* similar en relación con el manejo de vehículos, por ejemplo, el entrevistado 1 dice lo siguiente “empecé a trabajar en un taxi, un bocho, donde me avente 10 años trabajando, y en el micro ya llevo 30 años trabajando”, el entrevistado 2 “Repartidor de productos como: verduras, frutas, etc. Durante varios años”, por lo cual tenía experiencia en el transporte, mientras que el entrevistado 3 que dice: “Desde que salí de la preparatoria me dedico a esto de manejar micros”, por lo que

su experiencia laboral se enfocó únicamente al transporte público y el entrevistado 4 expresa que “Me dedicaba a cargar cajas de fruta en la central de abastos, pelar nopales al igual que movía algunos camiones que transportan fruta” donde adquirió un poco de experiencia. El primer entrevistado a diferencia de los demás es el único que cuenta con otro trabajo (taxista) mientras es chofer de microbús, el cual realiza de manera irregular en su tiempo libre.

El tiempo que estas personas tienen trabajando como choferes de microbús es extenso ya que todos llevan años trabajando en esto, el entrevistado 1 cuenta con 30 *años laborando*, el entrevistado 2 tiene 21 años como conductor, el entrevistado 3 lleva 16 años de experiencia laboral y el entrevistado 4 lleva 9 años en esta profesión. Estos datos nos pueden indicar que al trabajador le gusta la labor que desempeña e implica ser chofer de microbús, ya que consideran que es un trabajo bien remunerado.

La *manera en que ingresaron* la mayoría (entrevistado 1, 2 y 3) como por ejemplo en la entrevista 1 “Porque mi hermano me jalo a esta ruta porque el aquí trabaja”; fue por la conexión que tenían con un familiar que desarrollaba un papel dentro de la ruta los cuales los influenciaron a ejercer dicho trabajo, aunque desde su punto de vista no consideran que hayan tenido una influencia para escoger este trabajo, pero podemos observar que no es así, a excepción del cuarto entrevistado el cual entró por un interés propio al observar que ganaban más dinero en comparación de lo que se dedicaba en ese momento. Respecto a los *requisitos* que se necesitan para ingresar es la licencia tipo C vigente, para obtenerla se requiere de una previa capacitación, en el caso del entrevistado 1 nos dice algo diferente a los demás y es “Piden licencia y yo tomé unos cursos para transportes grandes con más volumen de pasajeros, además de presentar la firma del dueño del micro (carta poder) para demostrar la autorización del trabajo ante el INVEA, aunque sé que actualmente es menos requisito”, ya que el entrevistado comenta que antes eran más estrictos a diferencia de ahora. Otro aspecto importante relacionado al perfil laboral es si la unidad con la que trabajan es propia o rentada, aunque en el caso de nuestros entrevistados todos rentan la unidad (microbús), la tarifa oscila entre los mil cien y mil quinientos diarios. Respecto a la *materia prima* lo principal es el microbús, la licencia, el uniforme que exige el SEMOVI (Pantalón de vestir y camisa azul cielo o blanca y zapatos negros), Diésel y el cambio.

En la *tecnología* se implementa el celular para comunicarse a través de un grupo de WhatsApp que tienen en la ruta y también la radio.

La *descripción general de un día de trabajo* es que se debe de estar antes de las 5:00 de la mañana en la base, lo cual hace que todos comiencen su día entre las 2:00 y 3:00 de la mañana y este horario tiende a variar cuando se realiza una guardia. Al llegar al paradero hacen base y esperan su turno de salida la cual es ordenada de acuerdo al número de unidades formadas, realizando un aproximado de 6 a 7 vueltas por día para así terminar su jornada laboral aproximadamente a las 8:00 de la noche, después tienen que ir a recargar combustible y guardar la unidad. Estos horarios coinciden entre todos los entrevistados porque se aplicó la entrevista en un horario similar, sin embargo, hay conductores que pueden entrar más tarde para salir más tarde, pero al final la mayoría de conductores trabajan un aproximado de entre 14 y 16 horas diarias, presentándose una flexibilidad en su horario a la falta de un contrato laboral (la cual abordaremos más adelante en las condiciones de trabajo).

Abordando el tema del *control* ellos no consideran ser controlados ya que pueden entrar y salir a la hora que ellos decidan, aunque lo que podemos observar es que si existe dicho control debido a la cuota establecida por la renta de la unidad hace que se realicen cierta cantidad de vueltas para sacar la cuota de la unidad y es por eso que realizan un promedio de 6 a 7 vueltas, otra manera de ser controlados es por la *organización de los viajes* que son asignados por el checador de acuerdo al número de unidades que se encuentran en el momento, hacen una base aproximadamente de 10 a 15 minutos, a excepción del entrevistado 3 que tiene un tiempo preferencial por ser hijo del dueño de la unidad "yo tengo alguna preferencia y es de 26 a 25 minutos aproximadamente", cabe aclarar que el tiempo que se hace como base es distinto al tiempo en el que están formados para salir el cual va de 1 a 3 horas dependiendo el número de unidades que estén formadas.

En caso de incumplir con alguna regla como portar con el uniforme de manera incorrecta, extender su tiempo de recorrido, también rebasar al conductor de adelante es sancionado con estar parado mediodía o el día completo y como alternativa hacer las guardias nocturnas.

Al abordar el trabajo del microbusero se tienen ideas preconcebidas o estereotipos que se encuentran basadas en la *interacción* que tienen los clientes hacia ellos (microbuseros), el primer factor que podemos mencionar es como culturalmente se les llama microbuseros siendo un término coloquial que no concuerda con la manera en que los conductores se perciben, ya que ellos se consideran como “operadores de transporte público” según el entrevistado 2, ya que al momento de realizar las entrevistas y preguntarles a qué se dedicaban, todos nos daban esa respuesta. En otro sentido, es interesante ver la *opinión que los familiares* tienen con la labor que desempeñan y cómo a través de esta influye en la resignificación de su trabajo, podemos observar que existen tres ideales diferentes respecto al trabajo que tienen, el entrevistado 1 menciona que a su familia “No me dicen mucho, pero no les disgusta, pero si les gustaría que tuviera algo más formal, y trabajara menos tiempo para aprovechar a mis nietos, por eso actualmente trabajo menos que antes”, a este trabajador le gusta lo que hace, a comparación de como lo hacía antes, al entrevistado 2 le dicen que “lo deje, que cambie de trabajo”; finalmente en el caso de los entrevistados 3 y 4 a la familia le agrada el profesión que ejercen, “me dicen que es un buen trabajo”, “que es bueno y que es mejor que robar” cabe mencionar que a ellos también les gusta la labor que ejercen.

Como acabamos de ver a todos nuestros entrevistados *les gusta la labor* que desempeñan por las actividades que llevan a cabo y las vivencias ya que les genera sensaciones de libertad porque consideran que es mejor que estar en una oficina (entrevistado 3) ya que constantemente pasan por experiencias que los entretienen al tener interacción con los pasajeros (entrevistado 2), por estos motivos es que se les pasa rápido el tiempo al estar al volante a pesar de tener una jornada laboral extensa (entrevistado 1). El gusto que adquieren por este trabajo los lleva a pensar que en caso de estar desempleados buscarán otro empleo relacionado con el manejo/transporte; por ejemplo el entrevistado 3 “ Me iría de chofer a otro lado primero, o pondría un negocio como de tienda o cremería (abarrotera)”, esta idea no está muy alejada de la contestación del resto de los entrevistados, lo que nos da pie de ver como este trabajo se vuelve eje de vida para el trabajador y como esta idea que han interiorizado hace que no contempla otra opción de trabajo que no sea relacionado a su área de expertiz.

Es interesante ver que el *compañerismo* está muy limitado y se centran solamente en el trabajo, la relación que tienen es únicamente para llevar a cabo su labor, debido que los entrevistados mencionan que su ambiente de trabajo es hostil, “considero que es regular no me llevo con nadie más allá del trabajo, ando solo”, pero esto se sobrelleva por los beneficios económicos (entrevistado 3).

El vínculo que los mantiene unidos como compañeros es la ruta que comparten y el uniforme que se les solicita y como lo portan (bien presentable y planchado), siendo esto último parte de la *estética del trabajo*, donde también podemos incluir la estética de la unidad con elementos como estampas, imágenes, nombres, adornos, etc. Donde el entrevistado 3 menciona que “solo lo veo como la religión que se me ha inculcado y es la que siempre me protege y cargo en mi unidad, de ahí en fuera no pongo otra cosa”, el entrevistado 1 nos dice que, “pues trato de traerlo más que nada limpio porque pues eso habla de uno, entonces hay que limpiarlo y casi no le pongo nada porque no es mi unidad, es del dueño, nada más le pongo cosas para taparme del sol”, el entrevistado 2 nos cuenta que “son adornos nada más, para hacer más amena su estancia en su trabajo”. Es aquí donde nos damos cuenta que la estética del trabajo representa la identidad de los trabajadores, donde por medio de su uniforme y/o unidad transmiten parte de su personalidad individual y laboral, mostrando nuevamente que el trabajo pasa a ser parte de su vida por lo cual para ser amena su profesión llevan parte de su identidad en la unidad.

Al abordar el trabajo del microbusero sabemos que es un trabajo no clásico por lo que se caracteriza de ser un trabajo interactivo donde intervienen terceros actores es aquí donde cobran importancia los clientes y las *relaciones laborales ampliadas* que se generan en el proceso del trabajo. Una de estas acciones es el control que los clientes ejercen sobre el conductor de la micro, el entrevistado 1 comenta que los clientes controlan de cierta manera el número de personas que suben ya que no se quieren recorrer argumentando que “no hay segundo piso”, y no se dan cuenta que se debe de cumplir con una cuota y que ellos por ir más cómodos les da igual.

También los microbuseros en sí mismos regulan su propio trabajo de varias maneras, ya sea para mejorar el servicio, o volver más eficiente su proceso de trabajo. Por ejemplo, el mantenimiento del vehículo es su responsabilidad, de mantener sus vehículos en buenas condiciones de funcionamiento tienen materia de trabajo

pertinente, por lo que esto les implica realizar mantenimiento regular, como cambios de aceite, revisión de neumáticos, frenos y luces, para garantizar la seguridad y el rendimiento óptimo del vehículo, que muchas veces ellos llevan a cabo. Los microbuseros también regulan su conducción para garantizar la seguridad de sus pasajeros y de otros usuarios de la vía, a la vez de que tienen que cumplir con determinado tiempo marcado por la ruta, esto implica respetar los límites de velocidad, obedecer las señales de tráfico, mantener una distancia segura con otros vehículos y evitar maniobras bruscas o imprudentes, así como llevar buena distancia con los compañeros de su unidad, y tratar de no hacer el recorrido de su ruta en más o menos tiempo.

Los microbuseros se regulan a sí mismos para asegurarse de cumplir con la cuota que les cobra y sacar dinero para ellos, así que regulan sus horarios en beneficio a lo que deben de atender, trabajando así muchas o pocas horas. Esto conlleva a que los trabajadores también regulan sus finanzas personales y comerciales, gestionando los ingresos y gastos asociados con la operación del vehículo y la prestación del servicio de transporte público (concesión), esto incluye el seguimiento de los ingresos diarios, la cuenta y el pago de gastos operativos, como combustible y mantenimiento del vehículo.

Los clientes intervienen en la velocidad y los tiempos del conductor, porque al momento de pedir adobar y descender de la unidad se necesita detener por completo está, alterando el proceso de trabajo ya que hay un tiempo establecido para llegar de base a base, un ejemplo que nos menciona el entrevistado 1 es que luego los clientes “son groseros y abusivos” siendo así que al momento de abordar el transporte por lo que al solicitar la bajada, la *resistencia* que se muestra por parte del conductor ante esta situación es no bajar por completo la velocidad y acelerar cuando el cliente aún no termina de descender por completo, parte de *la* resistencia que muestran, por otro lado los entrevistados 3 y 4 que “les dan por su lado” (los ignoran), mientras el entrevistado 2 considera que los reclamos son parte de la rutina del trabajo, siendo su resistencia la normalización de estas acciones.

La intervención del cliente se hace presente en el proceso de trabajo al momento de regular las actividades y tiempos de los choferes, un ejemplo que podemos mencionar es respecto a las tarifas que tienen establecidas las unidades donde se muestra una



resistencia por parte del conductor cuando el cliente no quiere pagar el total de su pasaje por lo cual el chofer muestra una resistencia aumentando la cuota del pasaje o regresando el cambio incompleto, otra interacción de resistencia que se presenta es cuando el pasaje se comporta de forma negativa con el conductor generando un descontento que desquita al momento del descenso del pasaje al no disminuir del todo la velocidad y/o acelerando antes de que desciendan por completo, en otros casos dejándolos varias calles después de donde solicitó su “bajada”, existen percances externos que afectan el proceso de trabajo como lo es el caso de la presencia de manifestaciones o choques que interrumpen la circulación de la ruta y los clientes deciden bajarse de la unidad solicitando el reembolso de su pasaje que en algunas ocasiones si son devueltas, pero en otros casos se hace presente la resistencia del conductor y decide no regresar el pasaje.

El cliente también regula el trabajo de los microbuseros. El cliente puede regular el trabajo del microbusero de diversas maneras, principalmente a través de sus demandas y expectativas como usuario del servicio de transporte público, y es que con el pago de su pasaje el cliente siente cierto grado de poder, que influye en cómo se dirige al conductor, a la unidad y en el tiempo y calidad del servicio. Por eso existe un sistema de “sugerencias y quejas”, donde los clientes pueden proporcionar retroalimentación directa a la ruta sobre el microbusero y su desempeño, ya sea elogiando un servicio excepcional o expresando quejas sobre aspectos como la conducción imprudente, la falta de cortesía o la falta de limpieza en la unidad. Además de las acciones individuales, los clientes también pueden ejercer presión social sobre los microbuseros al compartir experiencias negativas sobre el servicio ya sea al momento o posterior, lo que lleva a que el conductor pueda tener un castigo o ser presionado socialmente a hacer algo que infrinja su ruta, como el tiempo que debe de llevar a cabo en la ruta, bajo la presión de ir más rápido, o si se tarda y los pasajeros se quejan y reafirman la demora lo pueden castigar.

Al hablar de las *condiciones de trabajo* en los que se encuentran los microbuseros, se aborda el tema referente al ingreso económico, todos los entrevistados mencionan que su *ingreso* lo obtienen por días trabajados, y esta también se ve influencia por las horas que se mantienen conduciendo la unidad (microbús), al final del día entregan sus cuentas, en este caso restan la cantidad de la cuota de la unidad que rentan, la

cual como se había dicho anteriormente oscila entre los mil cien y mil quinientos diarios, también se descuenta lo que se gasta en diésel, al final lo que sobra termina siendo su salario. Los cuatro entrevistados mencionan que pueden ganar hasta mil pesos diarios o solo doscientos pesos, lo que ellos comentan es que, lo que influye en esta variación es dependiendo de los días, el entrevistado 1 menciona que los “días que más gano son los lunes y viernes por los que entran a la escuela, los que salen del trabajo o por las fiesta”, el entrevistado 2 dice “los lunes, miércoles y viernes, porque hay pocos carros, y se hacen más recorridos”, esto hace que se haga menos tiempo para salir, en el caso del entrevistado 3 sus mejores días son los viernes y menciona lo mismo que el entrevistado 2 (porque hay menos carros y puede hacer más recorridos), finalmente el entrevistado 4 gana más los lunes o sábados por lo mismo que dicen el entrevistado 2 y 3.

Otro aspecto importante en las condiciones laborales es el de la *salud*, ya que ninguno de los entrevistados cuenta con seguridad social, también está ausente algún tipo de seguro de vida que proteja a los conductores por parte de su trabajo, más allá del seguro que protege a la unidad y es necesario para la circulación de la misma, ya que el único que cuenta con un seguro de vida es el entrevistado 3, “si, pero por parte de mi esposa”, y no de la labor que él desempeña.

Este trabajo al no contar con regulaciones laborales adecuadas en este ámbito provoca riesgos significativos para la salud debido a las condiciones de trabajo, ya que falta una alimentación adecuada, el sueño es insuficiente al tener que trabajar durante periodos tan largos y dichos períodos en su mayoría consiste en estar sentados, lo que puede llevar al síndrome del metabolismo, por ejemplo, el entrevistado 1, algunos días trabaja 17 horas o solo 12 horas, y considera que su trabajo impacta en su salud en el sentido de que no hay un horario de comida definido y no puede comer a sus horas, “pues principalmente no comemos a nuestras horas, como vieron ahorita que llegaron estaba desayunando y ya es medio día” también provoca dolores de cabeza o pies, algunos problemas con el riñón, ya que como tal el trabajo tampoco les proporciona un lugar para hacer sus necesidades, el entrevistado 2 trabaja aproximadamente 80 horas a la semana, su trabajo repercute en la salud, “acaba con los huesos, problemas de articulación, por estar mucho tiempo sentado”, mientras que el entrevistado 3 trabaja menos tiempo (45 horas) pero

considera que su labor repercute de gran forma “pues repercute de gran forma ya que no como bien, ni a mis horas, ni tampoco duermo mucho, me siento más cansado con el tiempo, de más chavo aguantaba, ahorita ya es más pesado”, él cuenta con un baño que utilizan los que cooperaron para su construcción (este se encuentra únicamente en su base de origen), por último el entrevistado 4 trabaja 95 horas, considera que su trabajo “en lo personal tengo gastritis y a veces tengo mucho estrés por el ambiente de los días, pero hay compañeros que se han tenido que retirar por problemas más graves”, este trabajador igual cuenta con un baño en el que el resto de trabajadores cooperaron para su construcción. Este enfoque en las condiciones laborales da luz a cómo estas contribuyen a un desequilibrio estructural en la salud de los trabajadores en la cual podemos observar que no hay un respaldo para ellos médicamente.

Es importante destacar en este apartado cómo las condiciones laborales influyen en el proceso de trabajo a través de la salud, principalmente como nos menciona el entrevistado 4 por medio del estrés, que como enfermedad silenciosa no todos la detectan como también la ansiedad y la depresión. Rescatando la investigación de Bonilla Rueda y Gafaro Rojas sobre las “Condiciones laborales y riesgos psicosociales en conductores de transporte público” donde vemos que una combinación de alta carga psicológica y escaso control, especialmente en horarios y descansos, puede llevar a problemas de salud como enfermedades cardiovasculares, asma, trastornos músculo esqueléticos y ansiedad. Por ejemplo, todos nuestros entrevistados comentan que no cuentan con ningún horario de comida, tienen que comer cuando pueden, ya sea cuando están haciendo base, durante el trayecto, o mientras se forman, y menos cuentan con un espacio para llevar a cabo esta necesidad básica, por lo que todos buscan comer en la calle, o comprar algo para terminar comiendo en su unidad. Y si bien los 4 entrevistados comentan tener tiempos de descanso, no tienen control sobre la duración de ellos ya que pueden ser desde 30 minutos hasta 3 horas, por lo cual lo que la mayoría hace durante este tiempo es distraerse con su celular, estirar sus piernas o dormir, aunque ninguna actividad la pueden llevar en completo desarrollo ya que cada cierto minuto deben de estar moviendo la unidad en donde se encuentran formados.

En cuanto los *accidentes* en lo laboral es importante mencionar que pueden ocasionarse en cualquier momento, y más siendo chofer ya que se la pasan manejando todo el día, a pesar de que todos cuentan con un seguro para el camión en caso de que choquen deben de cubrir el deducible en la mayoría de los casos por parte de su sueldo, un ejemplo es el entrevistado 2 quien nos dice: “una vez choque fuerte debido a que iba echando carreritas y tuve que pagar el deducible del camión” también pueden sufrir de los llamados “laminazos” lo cual es algo más común y aunque no es un accidente grave no deja de serlo y es lo más frecuente para ellos. En cuanto a su trabajo a la mayoría no les afecta físicamente estos incidentes (entrevistados 2,3,4) pero, sí representa un gasto extra, en estos casos se les proporciona otra unidad para que continúen trabajando si es que así lo desean, mientras que el entrevistado 1 que dice “llegamos a acuerdos con el dueño, y me afecta porque luego tengo que pagar más de cuenta o también en lo que arreglo la unidad no saco nada porque está parada”.

Otros agentes que regulan el trabajo de los microbuseros son las autoridades o la policía de tránsito. Quien los regula a través de la aplicación y vigilancia de las leyes y regulaciones de tránsito, verificando el respeto a los límites de velocidad, las señales de tráfico y las normas de adelantamiento y cambio de carril, así mismo inspeccionan la seguridad vehicular de la unidad para asegurarse de que los microbuseros mantengan sus vehículos en condiciones seguras y cumplan con los requisitos de seguridad establecidos por la ley, donde también verifican que los microbuseros cuenten con la documentación necesaria, como licencias de conducir válidas, permisos de operación y registros vehiculares actualizados. (también verifican el cumplimiento de las normativas sobre seguro vehicular). En caso de que los microbuseros infrinjan las leyes de tránsito, la policía puede imponer sanciones como multas, puntos de penalización en la licencia de conducir, o incluso la suspensión temporal o permanente de la licencia de conducir.

En el tema de la *inseguridad* podemos observar que existen desventajas siendo microbuseros, ya que es un trabajo en el que están todo el tiempo realizando su recorrido entre las calles de la alcaldía Iztapalapa, por lo que pueden suceder muchas situaciones que afectan al conductor como se menciona anteriormente los accidentes puede ser una causa de la inseguridad que existe dependiendo como surjan, todos

los entrevistados en este caso sienten que su trabajo es inseguro y el entrevistado 3 menciona que es un tema que les preocupa sobre todo por las noches al estar más expuestos a que se suban a robar sobre todo a los pasajeros más que a ellos como conductores, aunque no están exentos a que les suceda.

En cuanto a los protocolos que tienen de seguridad en algunas situaciones desafortunadamente no existe una regulación como tal en caso de que pase algún incidente como son los asaltos mayormente, aunque depende mucho del microbús que tienen, entre más reciente sea el modelo cuenta con mayor tecnología que los ayuda en su seguridad en caso de que suceda algún percance de este tipo (asaltos) o también depende del protocolo que les indique el dueño de la unidad, en este caso el entrevistado 1 es el único que no especifica que se hace en caso de presentarse una situación así, dando a entender que no cuenta con un protocolo, el entrevistado 2 nos dice lo siguiente “tenemos uno, pero no se lleva a cabo, tenemos un botón de pánico, tenemos cámaras que no sirven, preguntamos si todos están bien o si alguno está herido, y si alguien quiere ir a la delegación, en dado caso que esté herido pues le hablamos al 911. No cuento con algo para defenderme, a diferencia el entrevistado 3 pasa lo contrario, porque nos asegura que “sirve mi cámara de seguridad y apretar el botón de emergencia que en mi caso como la unidad es nueva si sirve.”<sup>4</sup> indica que lo único que puede hacer es hablar a la patrulla y avisarle al patrón lo que pasó. Todos los entrevistados mencionan no tener algún objeto de defensa personal en caso de sufrir de algún robo o algún otro tema relacionado con la inseguridad.

Aquí entran los delincuentes y vendedores informales pueden influir en el trabajo de los microbuseros y la forma en que este se regula. Aunque habría que mencionar que no en el sentido de regular positivamente, sino más bien generando desafíos y riesgos adicionales a la labor del microbusero. Por ejemplo, los rateros y ladrones pueden aprovechar las paradas de autobús o los momentos de baja vigilancia para cometer robos y asaltos a los microbuseros y a los pasajeros, lo que crea un ambiente de inseguridad que afecta tanto la seguridad personal como la operación del servicio de transporte.

También generan situaciones de extorsión y amenazas exigiendo pagos a los conductores de manera regular a cambio de "protección" contra robos o daños a su vehículo, y eso regula el trabajo del microbusero, ya que estas extorsiones pueden

ser una carga financiera adicional para los microbuseros y afectar negativamente sus ingresos o su jornada laboral. Por otra parte, los vendedores informales pueden operar dentro de los microbuses o en las paradas, estos pueden causar disturbios o altercados en las paradas de autobús o dentro de los microbuses, creando un ambiente tenso y peligroso para los microbuseros y los pasajeros por sus diálogos, lo que afecta la reputación y la seguridad del servicio de transporte.

## **7. Conclusiones:**

El estudio de los operadores de microbuses en la Ciudad de México, bajo la teoría del trabajo no clásico de Enrique de la Garza Toledo, revela una compleja red de relaciones laborales y dinámicas sociotécnicas que definen su entorno laboral.

Tras el análisis general de la información existen diferentes aspectos a destacar, en las cuales observamos que la mayoría de los trabajadores cuentan con una experiencia laboral relacionada al transporte, se muestra que los años laborando son extensos lo cual muestra que existe cierta seriedad a este oficio y que se presentan factores que influyen en los años laborando, sus experiencias previas como conductores de otro tipo de transportes les facilitó cubrir parte del perfil laboral. Queda en duda la identidad colectiva de los microbuseros ya que no existe un compañerismo o algún otro vínculo que los relacione más allá de lo laboral al tener una comunicación centrada en el trabajo, manteniendo un contacto limitado entre los conductores de la misma ruta.

Los resultados cualitativos obtenidos muestran que la inserción a este campo laboral se da principalmente por el contacto de familias que encuentran relacionadas a este transporte público, facilitándoles el proceso de contratación, aunque los trabajadores consideran que no tienen ninguna influencia al momento de decidir dedicarse a esto, mostrando una contradicción de cómo ellos consideran que consiguieron el empleo y como realmente ingresaron. En cuestión con la identidad que ellos tienen con su trabajo podemos observar que ellos no se ven en otro trabajo completamente diferente al que se encuentran laborando actualmente, ya que sus opciones no se alejan de conducir vehículos, con relación a esto podemos ver que no se consideran como microbuseros si no como operadores de transporte, lo que nos indica una fuerte identidad para el trabajo. En el tema de la identidad con el trabajo percibimos como

la familia contribuye a ello a través de opiniones favorables sobre su trabajo, en conclusión, podemos decir que el trabajador está a gusto con la labor que desempeña porque sienten una especie de libertad.

La realidad de las condiciones de trabajo en las cuales se encuentran hace notar la inexistencia de un contrato, esto conlleva a que no cuenten con un seguro de vida, un número de seguro social, un sueldo, un aguinaldo o vacaciones pagadas, y todos ellos mencionan que no se encuentran afiliados a un sindicato. Podemos observar que los días en que los microbuseros obtienen un mejor salario es cuando hay menos unidades, esto hace que ellos puedan tardar menos tiempo parados en la base y por lo tanto pueden realizar más viajes, estos días tienden a variar, pero entre ellos están los lunes, miércoles, viernes o sábados, sería interesante conocer cuál es factor que hace que haya menos unidades laborando.

Se destaca la falta de regulaciones laborales adecuadas en el área de salud, provocando riesgos significativos por las condiciones de trabajo en las que se encuentran, como la falta de alimentación adecuada, el sueño insuficiente, falta de un espacio para las necesidades fisiológicas y largos períodos de estar sentados, pueden llevar al síndrome del metabolismo, como nos menciona la investigación de David de Jesús Scherling, o problemas de ansiedad y estrés, como nos menciona Bonilla Rueda y Gafaro Rojas. Esto, a su vez, afecta negativamente su proceso de trabajo debido a la falta de recursos necesarios, problemas de salud y bajos ingresos económicos para tratarse y poder llevar a cabo su trabajo de manera plena, entrando en parte la resignificación que le dan a su trabajo bajo estos aspectos.

Observamos que los accidentes principalmente son causados por terceros, siendo que en este trabajo son muy frecuentes, pero no son de manera tan grave y por lo regular solo se ve afectada la micro, pero no el chofer ni el pasaje, aunque sí cuentan con cierto protocolo (llamar al seguro de la unidad), se deja pasar por alto tallones y laminazos lo cual no se considera de alto impacto. También existen muchas dificultades para seguir indicaciones o protocolos que están impuestos al ser un transporte público, porque no cuentan con lo necesario para implementarse al no darles un seguimiento de lo que debe incluir su unidad y es cuestionable que solo las más recientes si lo tengan, al ser algo tan indispensable y básico, sería importante que tengan la seguridad adecuada para estas situaciones, sobre todo porque es un tema que sucede constantemente en la Ciudad de México y que tanto los choferes como pasajeros se exponen a situaciones peligrosas diariamente.

La investigación de las condiciones laborales de los microbuseros es esencial para comprender el papel que estas desempeñan en el transporte público a través de la falta de un contrato, mostrando deficiencias en la seguridad económica y de salud de los trabajadores. Se brinda información valiosa para futuras investigaciones, ya sea para promover mejoras en las condiciones laborales o incluirlas en el desarrollo de otros temas, nos dimos cuenta que se podría realizar una investigación más a profundidad relacionada al compañerismo ya que al momento de preguntarles sobre la relación que tenían entre compañeros obtenemos respuestas cortas sin mucha información, de igual manera conocer un poco más la relación que tiene con el chegador y a quien le rinde cuentas este sujeto. También se puede desarrollar en el tema de las relaciones laborales ampliadas para conocer la interacción con terceros actores como policías, gobierno, vendedores y cómo se lleva la competencia tanto en otra ruta como entre ellos mismos. Otro posible tema de investigación es respecto a la toma de los días de descanso para conocer qué factores influyen en esta decisión. Finalmente sería interesante conocer por qué culturalmente se ve el trabajo y servicio ofrecido de los microbuseros como algo deficiente y de baja calidad.

La mayoría de los operadores de microbuses entrevistados tienen una larga trayectoria laboral en el sector del transporte público. Su experiencia y antigüedad en el trabajo sugieren una cierta estabilidad y satisfacción con la labor realizada, a pesar de las condiciones laborales precarias y la falta de afiliación sindical. Y sin duda son importantes las influencias familiares y las oportunidades económicas, ya que influyen en la elección de algunos operadores de microbuses para ingresar a esta profesión, sin embargo, la mayoría de ellos no consideran estas influencias como determinantes en su decisión, lo que sugiere una combinación de motivaciones personales y contextuales para elegir este trabajo.

Los operadores de microbuses trabajan en un entorno altamente flexible debido a la ausencia de contratos formales. Esto les impone jornadas laborales extensas, a menudo superando las 12 horas diarias, además que la falta de regulación formal conduce a una inseguridad laboral persistente, sin acceso a prestaciones sociales o seguridad laboral como nos comentaron los sujetos de estudio. Los microbuseros operan en un entorno sin horarios fijos ni contratos formales, esto les proporciona cierta libertad en los horarios de trabajo, pero también implica largas jornadas laborales que pueden variar dependiendo de la demanda y las condiciones del día, o incluso de sus necesidades. Aquí es importante mencionar lo previamente dicho, que,



aunque los conductores perciben cierta libertad en su trabajo, están sujetos a un control directo, y que impacta directamente a la jornada laboral, principalmente a través de la necesidad de cumplir con la cuota diaria para cubrir los costos de la unidad, así mismo en la organización de los viajes y la asignación de rutas por parte del checador también ejercen control sobre sus actividades.

Este control está basado en la palabra y carece de un acuerdo contractual formal que respalde las expectativas y obligaciones laborales, es así que en lugar de contar con un contrato escrito que establezca claramente las condiciones de trabajo, las responsabilidades y las reglas, el control se ejerce a través de acuerdos verbales impartidos de manera informal. La falta de documentación oficial sumado a la dependencia en la comunicación verbal puede llevar a interpretaciones subjetivas en conjunto con la posibilidad de malentendidos. Los operadores de los microbuses deben adaptarse constantemente a las expectativas cambiantes sin un marco claro de referencia lo cual puede generar incertidumbre y presión adicional.

El trabajo de los operadores de microbuses no solo afecta a los propios trabajadores, sino también a sus familias y a la comunidad en general. Las extensas jornadas laborales y las condiciones precarias limitan su tiempo y calidad de vida, mientras que la dependencia de este servicio por parte de la comunidad subraya su importancia social y económica, y en este mismo sentido entra la percepción del trabajo de los operadores de microbuses por parte de sus familias, que en esta investigación es mixta, reflejando la ambigüedad en torno a su estabilidad laboral y su seguridad económica, ya que mientras algunos familiares ven el trabajo como una fuente de ingresos estable, otros expresan deseos de que los operadores encuentren oportunidades laborales más seguras y mejor remuneradas.

Las largas jornadas laborales, la falta de seguridad social y los riesgos inherentes al trabajo de conductor contribuyen a problemas de salud física y mental entre los microbuseros. La falta de regulaciones laborales adecuadas y protocolos de seguridad aumenta estos riesgos y desafíos, pero a pesar de las condiciones laborales adversas, los microbuseros muestran un fuerte apego a su trabajo, y disfrutan de la interacción con los pasajeros y consideran que su trabajo les ofrece una sensación de libertad y variedad que no encontrarían en un entorno de oficina.

Los operadores dependen de diversas materias primas y tecnologías para realizar su trabajo. El diésel, el uniforme y el cambio son esenciales para su operación diaria, además, utilizan teléfonos celulares y radios para mantenerse comunicados y

entretenerse durante las largas jornadas de trabajo, demostrando la importancia de la tecnología en su labor diaria. La unidad o micro es la tecnología más importante en su labor, por eso se liga la estética y limpieza de las unidades de microbús, que sirven como una forma de expresión de la identidad y personalidad de los operadores (esto puede influir en la percepción del servicio por parte de los pasajeros y en la satisfacción personal de los operadores con su trabajo), así es como la forma en que los conductores cuidan la apariencia de su unidad y su uniforme refleja su identidad con el trabajo, por eso es que esta estética del trabajo se convierte en una parte integral de su vida laboral y contribuye a su sentido de orgullo y pertenencia.

La identidad con el trabajo en los operadores de transporte público (en específico de microbús) va más allá de una simple “ocupación”; es más bien una parte fundamental de su vida cotidiana que no solo moldea su percepción de sí mismos sino también la de su lugar en la sociedad. Para muchos “microbuseros” su trabajo no es solo un medio de subsistencia sino una fuente significativa de orgullo y pertenencia ya que se identifican con su labor y lo expresan en la manera en que tienen la estética de sus unidades, en cómo interactúan con los pasajeros, y en las actividades que realizan durante el día (dentro y fuera de su horario de trabajo).

Esta conexión con el trabajo se manifiesta en una percepción arraigada de que no solo están conduciendo un vehículo de transporte público, sino que son parte vital del sistema urbano ya que sin ellos no podría sostenerse de la misma manera. Esta fusión entre identidad y trabajo es tan intensa que muchos microbuseros no se ven a sí mismos desempeñando otra labor; sienten que su verdadera vocación y habilidad única están en la conducción, ya que han adquirido cierta destreza a lo largo de años que les da la capacidad de sortear obstáculos y manejar bajo presión, lo que se traduce como signos de orgullo y diferenciación que alimentan su sentido de pertenencia a este trabajo.

La identidad de su trabajo va más allá del simple acto de conducir un microbús; es el reconocimiento implícito de su capacidad para enfrentar las adversidades diarias de su trabajo a pesar de las condiciones laborales precarias. Encuentran satisfacción en lo que hacen, teniendo una conexión con el trabajo que se refuerza con la idea de que pocas personas tienen la habilidad, paciencia y resistencia necesarias para realizar su trabajo como ellos lo hacen.

La identificación tan fuerte con su trabajo los lleva a mantenerse en él incluso ante condiciones desfavorables, como largas jornadas, bajos salarios y la falta de beneficios laborales. El trabajo no es solo un medio de sustento, sino que también es una parte esencial de quiénes son, lo que los lleva a una percepción que los impulsa a continuar en la profesión, ya que cambiar de empleo significaría perder no solo una fuente de ingresos, sino también una parte crucial de su identidad y sentido de propósito.

A pesar del estigma negativo que la sociedad suele atribuir al trabajo de los “microbuseros” como la percepción de que son imprudentes, desorganizados o incluso responsables del caos vial, estos trabajadores mantienen una profunda identificación y orgullo por su trabajo. Esta identidad con su trabajo se convierte en un escudo frente a las críticas externas, para ellos su trabajo se revela como una función irremplazable en la infraestructura urbana, cuyo valor es apreciado de manera interna (incluso cuando la sociedad no siempre reconoce su contribución vital).

Por su parte, los operadores están sujetos a un control informal tanto por parte de los dueños de las unidades como de los checadores de ruta. Los dueños imponen cuotas diarias que los operadores deben pagar, lo cual perpetúa un ciclo de precariedad y explotación, mientras que, por su parte, los checadores regulan el flujo de unidades y aplican sanciones a los operadores que incumplen las normas, creando una dinámica de presión constante, y es que el papel del checador de ruta es esencial en la regulación y control de las operaciones de transporte público, su supervisión de horarios, registro de actividades y aplicación de sanciones refleja un nivel significativo de poder sobre los operadores, afectando directamente su desempeño y su economía.

Los operadores de microbuses están sujetos a normas internas establecidas por el checador y los propietarios de las concesiones. El incumplimiento de estas normas puede resultar en sanciones económicas, como la imposición de multas o la suspensión temporal del servicio, lo que influye en sus ingresos y su estabilidad laboral, pero a pesar del control y las condiciones adversas, los operadores desarrollan formas de resistencia y buscan mantener una cierta autonomía en su trabajo. Esto se manifiesta en la negociación con los dueños de las unidades y en la

interacción con los checadores para mitigar sanciones y ajustar sus horarios según sus necesidades personales y familiares.

Los clientes, la policía de tránsito, los delincuentes y los vendedores informales son actores externos que ejercen una influencia significativa en el trabajo de los microbuseros. En inicio desde las demandas y expectativas de los usuarios hasta las regulaciones y sanciones impuestas por las autoridades, estos factores externos moldean la operación y la seguridad del servicio de transporte, es así como la necesidad de satisfacer las demandas de los pasajeros, como el riesgo de enfrentarse a la delincuencia, así como la presión de cumplir con las normativas de tráfico, representan desafíos constantes para los microbuseros que de alguna manera ejercen control en su trabajo. La interacción con estos actores externos no solo afecta la eficiencia y la rentabilidad del servicio, sino que también influye en la calidad de vida y el bienestar emocional de los conductores, ya que en un entorno donde la seguridad y la estabilidad laboral son constantemente amenazadas por factores externos, los microbuseros enfrentan desafíos significativos para mantener su sustento y seguridad en el trabajo.

La dinámica laboral entre los operadores de microbuses se define por la ausencia de compañerismo y relaciones personales que trascienden a lo puramente laboral. Esta carencia puede atribuirse a la competitividad inherente y a la inestabilidad del empleo, así como a la presión generada por las normativas y las sanciones internas, ya que en un entorno donde la competencia por cumplir cuotas y mantener el sustento es constante, los lazos interpersonales se ven eclipsados por la necesidad de asegurar la supervivencia económica y evitar sanciones laborales, es así que se hace presente una falta de solidaridad y apoyo mutuo entre los trabajadores refleja las tensiones y desafíos inherentes a un empleo precario y altamente regulado.

El contraste entre el trabajo clásico y el ejercicio laboral de los operadores de microbuses refleja dos realidades completamente divergentes en el ámbito laboral contemporáneo. Mientras que el trabajo clásico se define por su estabilidad y las prestaciones asociadas, como la seguridad laboral y los beneficios sociales, el trabajo de los operadores de microbuses se caracteriza por una serie de atributos propios del trabajo no clásico.

En primer lugar, la flexibilidad es una cualidad distintiva del trabajo de los operadores de microbuses, esta flexibilidad en el trabajo de los microbuseros abarca la capacidad de adaptarse a horarios extensos e impredecibles, así como a condiciones laborales

variables e informales. A diferencia de los trabajos clásicos que suelen tener horarios fijos y predecibles, los microbuseros a menudo deben adaptarse a condiciones laborales variables, incluidos horarios extendidos y una jornada laboral que puede extenderse hasta 14 o 16 horas diarias, donde esta flexibilidad en los horarios está influenciada por la demanda de servicios de transporte público en diferentes momentos del día, como las horas pico y las horas nocturnas, lo que implica una capacidad de adaptación continua por parte de los operadores de microbuses.

Además de la flexibilidad, la precariedad es una característica destacada del trabajo de los microbuseros. A diferencia de los empleos clásicos que a menudo ofrecen estabilidad laboral y beneficios sociales, los operadores de microbuses enfrentan condiciones laborales inciertas y una falta de seguridad en el empleo, ya que muchos de ellos trabajan bajo esquemas de contratación informales, sin contratos laborales formales ni acceso a seguridad social, es así que esta precariedad se refleja no solo en la inseguridad laboral, sino también en la falta de protección financiera ante situaciones como accidentes de trabajo o enfermedades.

Una fuerte dependencia de las relaciones informales también define el trabajo de los operadores de microbuses. A diferencia de los entornos laborales clásicos que suelen tener una estructura organizativa formal y jerárquica, el trabajo en el transporte público se desarrolla en gran medida a través de redes sociales y relaciones informales entre los trabajadores, donde estas relaciones informales pueden influir en aspectos como la asignación de viajes, el intercambio de información sobre condiciones de tráfico y la solidaridad entre colegas.

La producción de servicios de transporte, esencial para la movilidad urbana, se lleva a cabo en un contexto de interacción directa y en tiempo real con los usuarios. Los operadores de microbuses están constantemente en contacto con los pasajeros, atendiendo sus demandas, proporcionando información sobre rutas y tarifas, y adaptándose a las necesidades cambiantes de movilidad de la población, y a través de esta interacción directa con los usuarios se añade una capa adicional de complejidad al trabajo de los microbuseros, ya que deben gestionar no solo las demandas operativas del servicio, sino también las expectativas y experiencias de los pasajeros.

El contraste entre el trabajo clásico y el trabajo de los operadores de microbuses pone de relieve las características distintivas del trabajo no clásico, como lo es el trabajo interactivo, simbólico sí como la inclusión de otros actores clave como los usuarios o

clientes, y las autoridades de tránsito, etc., incluida la flexibilidad, la precariedad. A pesar de estas diferencias, ambos tipos de empleo desempeñan un papel crucial en la economía y la movilidad urbana, aunque con dinámicas laborales y desafíos únicos. La investigación destaca la imperiosa necesidad de una intervención regulatoria y de formalización en el ámbito laboral de los operadores de microbuses. Es evidente que mejorar las condiciones laborales de estos trabajadores es fundamental para contrarrestar la precariedad y elevar la calidad del servicio ofrecido.

Hablar de la formalización de contratos laborales representa un paso crucial hacia la estabilización de las condiciones laborales de los operadores de microbuses, ya que la ausencia de contratos formales deja a estos trabajadores en una situación de vulnerabilidad, sin protección legal ni garantías básicas, así que estableciendo contratos laborales claros y transparentes no solo proporcionaría seguridad a los trabajadores, sino que también establecería expectativas claras para ambas partes y promovería relaciones laborales más equitativas y justas.

Sumado a esto es importante la provisión de seguridad social, ya que es un aspecto fundamental para mejorar las condiciones laborales de los operadores de microbuses. La falta de acceso a la seguridad social expone a estos trabajadores a riesgos significativos en términos de salud y bienestar económico, así que con la implementación de programas de seguridad social que abarquen atención médica, seguro de vida y pensiones contribuiría en gran medida a mitigar estos riesgos y proporcionar un respaldo crucial en caso de enfermedad, accidente o jubilación.

Asimismo, la regulación de las cuotas impuestas por los dueños de las unidades es esencial para reducir la precariedad y garantizar una distribución justa de los ingresos entre los operadores de microbuses. Las cuotas excesivas pueden llevar a una presión financiera insostenible para los trabajadores, obligándolos a trabajar largas horas sin una compensación justa, es así que se establecerían límites claros y justos para las cuotas, así como mecanismos de supervisión para garantizar su cumplimiento, así protegiendo los derechos y el bienestar de los operadores de microbuses.

Esta investigación reconoce la importancia que tiene la crítica de una mayor regulación y formalización del trabajo de los operadores de microbuses para mejorar sus condiciones laborales y la calidad del servicio. La formalización de contratos, la provisión de seguridad social y la regulación de las cuotas son medidas clave que

pueden contribuir significativamente a reducir la precariedad y garantizar un entorno laboral más justo y seguro para estos trabajadores esenciales en la movilidad urbana.

## **8. Bibliografía y Anexos**

### **8.1. Bibliografía**

- Braverman, H. (1974). Trabajo y capital monopolista. México: Nuestro Tiempo. (Capítulos 3 al 6).
- Carmona, M. (2016). Una lectura del transporte público concesionado en Ciudad de México desde la visión del orden urbano. Ciudad de México: Universidad del Valle. <https://www.redalyc.org/journal/996/99647007004/html/>
- De la Garza Toledo, E. (2011) Qué es el Trabajo no Clásico. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo Vol. 22, Número 32, Argentina. pp. 5-44
- De la Garza Toledo, E. (2011). La revitalización del debate del proceso de trabajo. En RELET (Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo), 16(26), 7-35.
- De la Garza Toledo, E. (2017). Crítica al concepto de informalidad y la propuesta del trabajo no clásico. Trabajo, Año 9 (No 14), 51–70.
- De la Garza Toledo, E. (2018). La metodología configuracionista para la investigación social. Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa.
- De la Garza Toledo, E. (2020). El enfoque del trabajo no clásico. Apuntes sobre el futuro del trabajo No. 1. Colegio de México (COLMEX), México. Pp. 1-5.
- De la Garza Toledo, E., Garabito, G., Hernández, J., Rodríguez, C., Gutiérrez, M. (2009). Hacia un concepto ampliado de trabajo, de control, de regulación y de construcción social de la ocupación: los “otros trabajos”.
- Feregrino, M. A. B. (2017). Trabajo no clásico en los trabajadores performáticos botargas y “estatuas” humanas de la calle de Madero de la Ciudad de México. Universidad Autónoma Metropolitana.

- Feregrino, M. A. B. (2020). Derechos laborales de actores y actrices en México. Iberoforum. Revista de Ciencias Sociales de la Universidad Iberoamericana, 15(30).
- Feregrino, M. A. B. (2023). Trabajo no clásico y configuración productiva en el trabajo artístico. Universidad Autónoma Metropolitana. Unidad Iztapalapa. Consejo editorial de la división de ciencias sociales y humanidades. CDMX.
- Frías, J. E., (2019). Trabajo no clásico. Trabajo y condiciones laborales de vendedores de vive 100 en los cruceros de la CDMX. Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa.
- Garabito G., Hernández, M. (2010) Repensando el mundo de la empresa y el trabajo en los servicios: El caso de McDonald´s. En Los Estudios Laborales en México, (Coord.) Marcela Hernández Romo, México, UAM/PyV.
- García, B. (2011) Las carencias laborales en México: Conceptos e indicadores. En Trabajos atípicos y precarización del empleo.
- Gómez, A. F. (2013). El trabajo precario en el transporte público. El caso de los operadores de microbús en el Distrito Federal. Trabajo de Investigación Etnográfica y Análisis Interpretativo III. UAM-I <http://tesiuami.izt.uam.mx/uam/aspuam/presentatesis.php?recno=22127&docs=UAMI22127.pdf>
- Hernández, M. A. R. (2003). Subjetividad y cultura en la toma de decisiones empresariales: Tres estudios de caso en Aguascalientes. Plaza y Valdés.
- <http://espacialidades.cua.uam.mx/ojs/index.php/espacialidades/article/view/199>
- León, S. (2015). Los microbuseros de la Ciudad de México. Línea de estudio laborales. Universidad Autónoma Metropolitana <https://studylib.es/doc/8736596/titulo-de-la-ponencia--ser-microbusero-en-la-ciudad-de-m%C3%A9...>
- López, D. (2017). Condiciones del uso del transporte público en la zona Metropolitana de la Ciudad de México. [Tesis de maestría, Colegio de México]. Repositorio de la CM. <https://repositorio.colmex.mx/concern/theses/ms35t896t?locale=es>



- Martínez, C. (2015). Subjetividad y proceso de trabajo: La construcción de la identidad laboral en el caso de los transportistas de la Ciudad de México. México: FLACSO, México. [https://flacso.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1026/34/1/Martinez\\_C\\_C.pdf](https://flacso.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1026/34/1/Martinez_C_C.pdf)
- Mattié, M. (1994). El proceso de trabajo: Condiciones y medio ambiente en el sector informal urbano en el área metropolitana de Mérida. Colombia
- Miranda, P. (2022) La construcción social de la calificación obrera en el inicio y desarrollo de operaciones de las nuevas plantas armadoras: el caso de AUDI MÉXICO (2015-2020). Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa.
- Morales, S. (2019). La cultura y el desempeño organizacional en una organización de transporte público. Estudio de caso: Metropolitanos Ruta 30 SA. de CV. [Tesis de maestría, Universidad Autónoma Metropolitana]. Repositorio de la UAM. <http://tesiuami.izt.uam.mx/uam/aspuam/presentatesis.php?recno=22854&docs=UAMII22854.pdf>
- Neffa, J., De la Garza, E., Muñiz L. (2009) Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales - CLACSO 1a ed., Buenos Aires.
- Nieto, A. T. (2021). La gobernanza del transporte público metropolitano en la Ciudad de México. Espacialidades, 10.
- Rueda, L. R. B., & Rojas, A. I. G. (2020). Condiciones laborales y riesgos psicosociales en conductores de transporte público. Revista cubana de salud y trabajo, 18. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2017/cst172h.pdf>
- Scherling, H, et al. (2019). Condiciones de trabajo y de salud de los operarios de la Ciudad de México. Trabajo de investigación de la licenciatura de Medicina. Repositorio de la UAM-X <https://repositorio.xoc.uam.mx/jspui/retrieve/3034414c-c9c2-47e8-8906-90d03ed9a3cc/cbs1973077.pdf>

- SEMOVI (2024) Alta de vehículos de los Servicios de Transporte de Carga Público. <https://www.semovi.cdmx.gob.mx/tramites-y-servicios/transporte-de-carga/tramites/alta-de-unidades/alta-de-vehiculos-de-los-servicios-de-transporte-de-carga-publico>
- SEMOVI (2024), Licencia tipo C. [https://semovi.cdmx.gob.mx/comunicacion/nota/ti\\_licencia-tipo-c](https://semovi.cdmx.gob.mx/comunicacion/nota/ti_licencia-tipo-c)
- SEMOVI (2024), Trámites Registro Público del Transporte. <https://www.semovi.cdmx.gob.mx/tramites-y-servicios/registro-publico-del-transporte> SEMOVI (2024), Transporte de pasajeros. <https://www.semovi.cdmx.gob.mx/tramites-y-servicios/transporte-de-pasajeros>
- SEMOVI, (2020) Programa integral de movilidad 2020-2024: Diagnóstico técnico. Ciudad de México, Secretaría de Movilidad y Gobierno de la Ciudad de México. <https://semovi.cdmx.gob.mx/storage/app/media/diagnostico-tecnico-de-movilidad-pim.pdf>
- SEMOVI, (2024) Cesión o Transmisión de Derechos para el servicio de transporte público individual de pasajeros. Ciudad de México, Secretaría de Movilidad. <https://www.semovi.cdmx.gob.mx/tramites-y-servicios/taxis/tramites/cesion-o-transmision-de-derechos>
- Touraine A (1971) “La organización profesional de la empresa”, en Tratado de Sociología del trabajo del FCE, Coord. Friedmann G y Naville P. FCE, México
- Vargas Eduardo (2017) “Conflicto y resistencias en el trabajo de los conductores de UBER en la Ciudad de México”. Proyecto de Idónea Comunicación de Resultados. Maestría en Estudios Sociales, Línea Estudios Laborales.
- Yeh, R. (2020). Anacleto. El tiempo y el don en una ruta del transporte público (Tijuana, México). Revista de Antropología Y Sociología: Virajes, 23(1), 48–64. <https://doi.org/10.17151/rasv.2021.23.1.4>

## 8.2. Anexos

### Entrevistas:

#### Entrevista 1:

1. Perfil de la mano de obra

1.1.- Edad: 49 años

1.2.- Sexo: Masculino

1.3.- Escolaridad: Secundaria terminada

1.4.- Ocupación: Operador de transporte público

1.5.- ¿Cuáles fueron sus últimas dos ocupaciones/trabajos anteriores a este? En caso de ser su primer trabajo a que se dedicaba antes. Primero trabajé como “macuarro” ósea ayudante de albañil, pero no me gustó porque no estaba acostumbrado a que me mandara. Después trabajé en una empresa de ropa de maternidad, en el centro de la CDMX, ahí hice 5 años de trabajo, y me salí de ese trabajo porque ya no me convenía, y empecé a trabajar en un taxi, un bocho, donde me avente 10 años trabajando, y en el micro ya llevo 30 años trabajando.

1.6.- ¿Te gustaba lo que hacías en tus anteriores trabajos? No me gustaba porque me mandaban a excepción de la empresa de ropa de maternidad, ese si me gustaba, pero me gusto más el micro porque desde chavo me gustaba manejar.

1.7.- ¿Solo tienes este trabajo? Si, solo este, aunque no sé qué vaya a ser de mi porque ya van a quitar todas las micros, TODAS. Aunque a veces tengo un taxi al que ya no le pude pagar las placas y luego salgo y ando pirateando.

1.8.- Si te dedicas a otra cosa. ¿Qué obstáculos se te presentan al tener un trabajo o una segunda ocupación? -----

1.9.- ¿Cómo elegiste en qué ruta trabajar? Porque mi hermano me jalo a esta ruta porque el aquí trabaja

1.10.- ¿Su unidad es propia o rentada? En dado caso de que la rente ¿cómo funciona el proceso de renta (paga por día, por viaje, etc.)? Rentada, aunque qué más quisiera que fuera propia pero los gastos no dan para comprarla. La renta funciona por cuenta de 750 pesos diarios, menos el día de descanso, aunque ese día uno puede sacar la unidad a trabajar y lo que trabajes todo te lo quedas, los demás días pues entregas tu cuenta, y tienes que estar cuidando la unidad, reportar si algo le está fallando, porque no lo podemos dejar caer, prácticamente estar en contacto con el dueño para llegar acuerdos en los pagos si se descompone el micro o si te dejan parado medio día, etc.

1.11.- ¿Recibió capacitación, le pidieron alguna calificación, o solo se presentó y lo entrevistaron? Empecé yo viendo, nadie me enseñó a manejar, pero ya después los dueños de las micros me ayudaron a perfeccionar el manejo y quitarme los malos hábitos que tenía.

1.12.- ¿Qué requisitos te pidieron para ingresar? Piden licencia y yo tome unos cursos para transportes grandes con más volumen de pasajeros, además de presentar la firma del dueño del micro (carta poder) para demostrar la autorización del trabajo ante el INVEA, aunque sé que actualmente es menos requisito.

1.13.- ¿Qué aptitudes consideras que se requieren para este trabajo? Es obvio, es nuestro trabajo y hay que echarle ganas, la mayoría son ya chavos y vienen con otra onda, y los dueños por querer sacar su día y su cuenta no se fijan a quien le dan la unidad, por eso hay mucho descontrol, pero la mayoría que son más grandes y tienen más tiempo son los que trabajan de verdad y vienen a dar respeto al pasaje, los demás no.

1.14.- ¿Eres sustento familiar? Sí, tengo mi esposa, dos hijas y unos gemelos.

1.15.- ¿Cuenta con licencia vigente? Si, se renueva cada 3 años y es tipo C

1.16.- ¿Cómo te postulaste para este trabajo? Por mi hermano.

1.17.- ¿Por qué escoges esta ocupación? El gusto por el manejo

1.18.- ¿Influyó tu familia, amigos o alguna experiencia pasada para elegir este trabajo? Sí, mi hermano me invitó a este trabajo, y mi otro hermano también trabaja

de esto y era quien me explicaba más de esto porque fue el primero de los 3 que entró, aunque él ya se retiró y ahora es UBER.

## 2.-Tecnología

2.1.- ¿Qué tecnologías utilizas en tu trabajo? Lo primero es la radio, porque si no uno se aburre, y el celular a veces, cuando es de emergencia porque normalmente vamos manejando y no se puede utilizar.

2.2.- ¿Qué materia prima? (gasolina, uniforme, tarjetón) El gas, las checadas donde vienen las salidas y entradas de una semana. El uniforme también es esencial junto con el cambio, que manejo como 100 pesos en mi dispensador.

2.3.- ¿Qué otros instrumentos consideras necesarios para desarrollar tu trabajo? Herramienta, porque si se poncha una llanta o cualquier cosa uno hay que tratar de arreglarla, como desarmador, pinzas, llaves de  $\frac{1}{2}$ ,  $\frac{3}{4}$ ,  $\frac{5}{8}$ ,  $\frac{11}{16}$  y otras más, eso es lo principal junto con el gato y el hueso.

## 3.- Organización del trabajo

3.1.- ¿Cuántos años, meses o días tiene en el trabajo actual? 30 años

3.2.- Me puedes describir un día normal de trabajo, desde el inicio ejemplo: (a qué hora te levantas, cuanto haces al trabajo.....) Empiezo desde temprano, tengo que estar en la base a las 5:00 a.m. de la mañana para salir 5:20 a.m. y terminaba a las 10:00 p.m. de la noche, durante el día doy unas 6 o 7 vueltas dependiendo del día y unidades, cuando termino tengo que ir a echar diésel y a guardar la unidad.

3.3.- ¿Desde qué momento consideras que empieza tu proceso de trabajo? Desde que me levanto y voy a sacar la unidad donde la guardo.

3.4.- ¿Cómo son tus horarios laborales? Hay días que son de 5:00 a.m. a 10:00 p.m. y otros menos pesados que son de 7:00 a.m. a 8:00 p.m., principalmente porque mi esposa e hija trabajan y luego las paso dejar a la central de abastos y entro más tarde y por mis nietos salgo más temprano porque luego los paso a recoger.

3.5.- ¿Quién asigna el horario de entrada y salida en el trabajo? Yo los asigno, no me gusta que alguien más me diga que hacer, uno mismo se pone el horario de trabajo,

ya que con unas dos o tres vueltas cumples tu cuenta, y te puedes ir, pero no sacas nada para ti.

3.6.- ¿Quién organiza cada salida (viaje)? El despachador

3.7.- ¿Cada cuando realizas un viaje? Si hay pocos la base dura unos 10 a 20 minutos, pero si hay muchos la base dura unos 5 o 6 minutos y después tienes que salir.

3.8.- En caso de incumplir alguna regla ¿te sancionan, de qué manera y quién lo hace? Hay reglas, aunque casi nadie las cumple, pero si las castigan mínimo un día, y ya depende del patrón si te perdona o si te cobra el día.

3.9.- ¿Qué te disgusta de tu trabajo, en relación con las actividades que realizas?

Los compañeros jóvenes que son más irrespetuosos con el pasaje y con los compañeros de más tiempo en la ruta.

3.10.- ¿Qué papel o actividades tienes que desarrollar en tu trabajo? Operar un transporte público para que se suba el pasaje y poder cumplirlos recorriendo la ruta.

3.11.- ¿Consideras que en este trabajo puedes escalar o tener un mejor cargo laboral? No, entras y te quedas en lo mismo, no hay más.

3.12.- ¿Consideras que hay una persona que controle tu trabajo? (Pasaje, checador, dueño de la unidad) Si, el checador porque es quien organiza las salidas, y el pasaje en cuestión del tiempo, a veces quieren que uno saque alas y se vaya volando.

3.13.- ¿Los clientes influyen en la velocidad de tu recorrido? A veces sí, a veces, aunque quiera no puedo ir más rápido, o a veces no puedo ir más rápido, aunque pueda porque debo de cumplir con la ruta en tiempo.

3.14.- ¿Qué actitudes tiende a tener el cliente para que te molestes? Y ¿Cuál es tu reacción? Que suban y no quieran pagar o paguen menos de la cuenta.

3.15.- ¿Cómo consideras que los pasajeros calificarían tu desempeño en el trabajo? Es decir, su manera de conducir, el trato hacia los pasajeros, el ambiente, etc. Considero que buena, porque soy respetuoso y manejo bien.

3.16.- ¿Qué problemas podrías tener con el checador que no te deje trabajar? ¿Y qué haces respecto a eso? Pues cuando un compañero te reporta por alguna mala práctica como rebasar o agarrar por otro lado, te castigan desde medio día o hasta un día, y pierdes esos viajes, lo que yo hago es reportarlo con el dueño de la unidad.

3.17.- ¿Qué otras personas intervienen en tu proceso de trabajo? (Policía, Gobierno, Peatones, automovilistas, vendedores, etc.) El gobierno, por los retenes o también actualmente pues con esto de que quieren desaparecer algunas rutas y quitar todas las unidades para meter otras.

#### 4.- Relaciones laborales

4.1.- ¿Qué relación llevas con tus compañeros de trabajo? Con algunos me llevo relativamente bien, con otros de plano no hablo.

4.2.- ¿Te relacionas con tus compañeros de trabajo en días no laborales y con qué finalidad? No, los ocupo para descansar y estar con mi familia.

4.3.- ¿Cómo consideras el ambiente laboral? Pesado

4.4.- ¿Has tenido algún tipo de reclamo de tus clientes al momento de laborar? Cuando no se quieren recorrer, siempre dicen que no hay segundo piso o que no caben, pero no se dan cuenta que nosotros debemos de cumplir con una cuenta y que a veces ellos quieren ir más cómodos, pero igual hay gente que lleva prisa y le urge subirse.

4.5.- ¿Has tenido algún tipo de incidente con algún otro conductor, o algún accidente? Si, choques o fallas en el micro, ya depende de la situación, a veces solo forzó el motor a revoluciones el motor y ya lo llevo al taller, y ya le aviso al dueño para que nos arreglemos y que sepa que tampoco puedo pagar cuenta porque si duran varios días parados.

4.6.- ¿Cómo crees que influyen tus clientes en tu trabajo? Son necesarios para sacar la labor y poder cumplir con la cuenta, por eso los trato con respeto.

#### 5.- Cultura

5.1.- ¿Qué opina tu familia del trabajo que realizas? No me dicen mucho, pero no les disgusta, pero si les gustaría que tuviera algo más formal, y trabajara menos tiempo para aprovechar a mis nietos, por eso actualmente trabajo menos que antes.

5.2.- ¿Te gusta tu trabajo, ¿qué te gusta y por qué? Me gusta porque siempre me gusta lo de manejar, me gusta andar al volante, se me pasa el tiempo rápido cuando manejo.

5.3.- En caso de que no te guste tu trabajo ¿Qué no te gusta y por qué?

5.4.- ¿Cómo clasificarías a los clientes? Algunos son buenos y respetuosos, otros son groseros y abusivos.

5.5.- ¿Ante la situación de desempleo, que otras opciones considerarías? De taxista, tengo un taxi que no puedo pagarle las placas, pero ahí lo tengo.

5.6.- ¿Qué significa para ti los elementos visuales de su unidad? (Estampas, imágenes, adornos, nombre) Pues trato de traerlo más que nada limpio porque pues eso habla de uno, entonces hay que limpiarlo y casi no le pongo nada porque no es mi unidad, es del dueño, nada más le pongo cosas para taparme del sol.

5.7.- ¿Alguna decoración de tu unidad tiene relación con el resto de tus compañeros de la ruta? Pues solo el número de la ruta.

5.8.- ¿Crees que algunas de las decoraciones de tu unidad tienen algún impacto en la interacción con los pasajeros/clientes? Como te comentaba yo creo que la limpieza, si ven limpio les da gusto, si ven sucio hasta la piensan en subirse cuando te ven pasar.

5.9.- ¿Cuenta con algún uniforme y en caso de usar uno quién lo costea? Si, uno lo costea, usamos pantalón de vestir negro o azul marino, y camisa blanca bien planchada.

## 6.- Condiciones de trabajo

6.1.- ¿Cómo obtiene su ingreso (por día, por horas, viajes, etc.)? El ingreso es por pasaje, ya saben que está en 8 pesos, entonces por cada vuelta pues uno va sacando esos 8 pesos, y por día uno tiene que pagar la cuenta del micro.



6.2.- ¿Cuál es tu salario semanalmente? (su sueldo bruto y su sueldo neto) Es que depende, algunos días se gana unos 1250, otros 950, ya descontando lo de la cuenta pues quedan unos 200 o 500 pesos y si bien te va. Ahora sí que ya depende del pasaje.

6.3.- ¿En qué días gana más y a qué le atribuyes esto? Los lunes y viernes se gana más por los que entran a la escuela y los que salen del trabajo o de fiesta los viernes.

6.4.- ¿Cómo es que te pagan (hora, día, pasaje u otro)? Por día, lo que sobre de la cuenta.

6.5.- ¿Firmaste algún tipo de contrato al ingresar? NO

6.6.- ¿Con cuál de estos beneficios cuentas?

- Seguro de vida ... No
- Salario fijo ... En dado caso de ser asalariado ¿Cuánto recibe de salario? NO
- Aguinaldo ... ¿Cuánto recibe de aguinaldo? NO
- Vacaciones ... NO
- Contrato escrito ... NO
- Utilidades ... No
- Uniformes... No
- Vales de despensa... No
- Tienes prestaciones... No
- Seguridad social... No
- Otro. ¿cuál? -----

6.7.- ¿Sabes para quién trabajas? (para una empresa privada o de gobierno) Para el dueño del camión que es mi patrón.

6.8.- ¿Estás afiliado a algún sindicato? No

6.9.- ¿Cuántas horas trabajas a la semana? Algunos días unas 17 horas, otros días nada más 12 o 13

6.10.- ¿Trabajas horas extra? ¿te son remuneradas? Los días de descanso que todo lo que trabajes pues es para ti.

6.11.- ¿Cómo interfiere el gobierno en tu trabajo? Pues a veces con el tránsito, otras con retenes o revisiones.

6.12.- ¿Cuentas con algún protocolo de seguridad en tu trabajo en caso de asaltos, y cuentas con algún objeto para defenderte? Ni uno ni otro

6.13.- Sabes si cuando se le despide a alguien ¿se les da liquidación? No, aquí, así como entras así sales, sin liquidación ni nada, nada más lo que ahorres.

6.14.- ¿Cómo repercute su trabajo en tu salud? (física y psicológica) Pues principalmente no comemos a nuestras horas, como vieron ahorita que llegaron estaba desayunando y ya es medio día

6.15.- ¿Cuenta con horario de comida? ¿Tiene algún espacio específico para realizarlo? No hay horario, se hace cuando se puede, como yo ahorita haciendo base que estaba comiendo tacos de canasta aquí sobre la unidad.

6.16.- ¿Tomas descansos entre viajes? Lo que se está en la base, pero se tiene que estar moviendo la unidad.

6.17.- ¿Qué hace durante sus tiempos muertos en el trabajo? Comer, estirar un poco las piernas, y revisar mi celular

6.18.- ¿Dónde pasas al sanitario? Donde se pueda, principalmente en las bases que es donde luego hay baños de esos de 6 pesos

6.19.- ¿Cuánto gasta en gasolina por vuelta? SN

6.20.- Respecto al mantenimiento de tu unidad ¿cuándo lo realizas? ¿Cuánto gastas aproximadamente y cómo lo costearas? Yo hago todo lo que puedo, para ahorrar, ya si es muy necesario pues lo llevo al taller y me arreglo con el dueño, ya unos días no le doy cuenta y así, pero no lo puedo descuidar.

6.21.-En caso de un choque ¿Quién costea estos incidentes (choque) y cómo le afecta? Llegamos a acuerdos con el dueño, y me afecta porque luego tengo que pagar más de cuenta o también en lo que arreglo la unidad no saco nada porque está parada.

6.22.- ¿Su unidad cuenta con un seguro? Si

6.23.- ¿Cuentas con algún reglamento? Sí, pero solo es verbal

6.24.- ¿Cuántas vueltas puede realizar por día? Las que te dé tiempo, y las que quieras, normalmente por día si son unas 7 o 9

6.25.- ¿Tiene alguna competencia y cómo influye en su trabajo (pasaje, ganancia, tiempo)? Pues otras rutas, luego van o pasan por los mismos lugares que uno y te van comiendo el pasaje, y luego se te van cerrando para levantar ellos todo el pasaje y no dejarte nada.

6.26.- ¿Existe algún lugar en donde se realicen trámites respecto a tu trabajo y ruta? No, y lo que se hace es con los checadores que firman tus checadas.

6.27.- ¿En caso de querer renunciar cuál es el proceso a seguir? Regresas la unidad al dueño y es todo.

## **Entrevista 2:**

1. Perfil de la mano de obra

1.1.- Edad: 45

1.2.- Sexo: Masculino

1.3.- Escolaridad: Preparatoria concluida

1.4.- Ocupación: Operador de transporte público

1.5.- ¿Cuáles fueron sus últimas dos ocupaciones/trabajos anteriores a este? En caso de ser su primer trabajo a que se dedicaba antes.

Repartidor de productos como: verduras, frutas, etc. Durante varios años.

1.6.- ¿Te gustaba lo que hacías en tus anteriores trabajos? Si estaba bien, pero ganaba poco.

1.7.- ¿Solo tienes este trabajo? Si, solo este.

1.8.- Si te dedicas a otra cosa. ¿Qué obstáculos se te presentan al tener un trabajo o una segunda ocupación?

1.9.- ¿Cómo elegiste en qué ruta trabajar? Porque aquí se gana mejor, en mi anterior trabajo era menos y un cuñado me invito a trabajar aquí.

1.10.- ¿Su unidad es propia o rentada? En dado caso de que la rente ¿cómo funciona el proceso de renta (paga por día, por viaje, etc.)? Manejamos una cuenta por manejar, la cuenta es diaria.

1.11.- ¿Recibió capacitación, le pidieron alguna calificación, o solo se presentó y lo entrevistaron? Si, te piden la licencia y al sacarla te capacitan. No te entrevistan para comenzar.

1.12.- ¿Qué requisitos te pidieron para ingresar? Licencia, aparte que entregues cuentas siempre y pagar el Diésel.

1.13.- ¿Qué aptitudes consideras que se requieren para este trabajo? Solo la experiencia para manejar.

1.14.- ¿Eres sustento familiar? Si, en mi casa solo yo trabajo.

1.15.- ¿Cuenta con licencia vigente? Si.

1.16.- ¿Cómo te postulaste para este trabajo? Hay más personas esperando un lugar para empezar a trabajar, pero si ya te conocen los dueños ellos eligen al mejor candidato.

1.17.- ¿Por qué escoges esta ocupación? Por la paga.

1.18.- ¿Influyó tu familia, amigos o alguna experiencia pasada para elegir este trabajo? No, me gusto venir y ver cómo era el movimiento.

## 2.-Tecnología

2.1.- ¿Qué tecnologías utilizas en tu trabajo? Si, el celular para informarse del trayecto por WhatsApp, por algún cambio que surja.

2.2.- ¿Qué materia prima? (gasolina, uniforme, tarjetón) El uniforme (ropa de vestir y son colores específicos que son impuestos por el gobierno) y la gasolina.

2.3.- ¿Qué otros instrumentos consideras necesarios para desarrollar tu trabajo? No considero que haya otros instrumentos.

### 3.- Organización del trabajo

3.1.- ¿Cuántos años, meses o días tiene en el trabajo actual? 21 años

3.2.- Me puedes describir un día normal de trabajo, desde el inicio ejemplo: (a qué hora te levantas, cuanto haces al trabajo.....)

Me despierto a las 3:30, me toco la guardia a las 4:30 y luego a cargar pasaje, doy 6 vueltas aprox., pero no siempre es igual, a veces me quedo toda la noche y ya no me voy a mi casa, cada día es diferente, hay otros días que tengo que estar en Ermita y otras en Santa Marta y termino a las 8:00 de la noche.

3.3.- ¿Desde qué momento consideras que empieza tu proceso de trabajo? Desde que estas a cargo del carro, desde que te levantas, revisas tu unidad y sales.

3.4.- ¿Cómo son tus horarios laborales? Son largos y son dos turnos de 16 horas diarias en total.

3.5.- ¿Quién asigna el horario de entrada y salida en el trabajo? El checador

3.6.- ¿Quién organiza cada salida (viaje)? El checador

3.7.- ¿Cada cuando realizas un viaje? Cada hora y media aproximadamente, varía dependiendo el día y el lugar donde te toque ese día.

3.8.- En caso de incumplir alguna regla ¿te sancionan, de qué manera y quién lo hace? Sí, hay un castigo porque hay reglas que tenemos que seguir, cualquier error se paga económico.

3.9.- ¿Qué te disgusta de tu trabajo, en relación con las actividades que realizas? El ambiente es muy hostil, a veces te tienes que madrear a tus compañeros o con el pasaje porque no te dan completo.

3.10.- ¿Qué papel o actividades tienes que desarrollar en tu trabajo? De velador, chofer, personal de limpieza, de mecánico, eléctrico, etc.

3.11.- ¿Consideras que en este trabajo puedes escalar o tener un mejor cargo laboral? No hay otro cargo, solo chofer.

3.12.- ¿Consideras que hay una persona que controle tu trabajo? (Pasaje, checador, dueño de la unidad) Si, los jefes de servicio, el checador, el dueño, también el pasaje, aparte el transito que regula como vienes trabajando.

3.13.- ¿Los clientes influyen en la velocidad de tu recorrido? Si tienes que irte como vayas checando, los pasajes no deben influir.

3.14.- ¿Qué actitudes tiende a tener el cliente para que te molestes? Y ¿Cuál es tu reacción? Son necios, negligentes, son bien groseros. Como me tratan yo los trato.

3.15.- ¿Cómo consideras que los pasajeros calificarían tu desempeño en el trabajo? Es decir, su manera de conducir, el trato hacia los pasajeros, el ambiente, etc. Siempre me consideran el peor, somos mal vistos y discriminados por la gente.

3.16.- ¿Qué problemas podrías tener con el checador que no te deje trabajar? ¿Y qué haces respecto a eso? Que me dé menos tiempo o que llegue tarde a una guardia, que no tenga el uniforme completo y existen castigos de unas horas o media día de no trabajar.

3.17.- ¿Qué otras personas intervienen en tu proceso de trabajo? (Policía, Gobierno, Peatones, automovilistas, vendedores, etc.) Si, influyen los vendedores estos hacen que la velocidad sea distinta para que no les pase nada y se lastimen o algo así, pero, en este caso todo influye.

#### 4.- Relaciones laborales

4.1.- ¿Qué relación llevas con tus compañeros de trabajo? Trato de ser tolerable con ellos.

4.2.- ¿Te relacionas con tus compañeros de trabajo en días no laborales y con qué finalidad? No, trato de no hacer eso.

4.3.- ¿Cómo consideras el ambiente laboral? Hostil

4.4.- ¿Has tenido algún tipo de reclamo de tus clientes al momento de laborar? Si, muchos reclamos, es constante, algo que pasa diario.

4.5.- ¿Has tenido algún tipo de incidente con algún otro conductor, o algún accidente? Si he tenido incidentes con conductores, por ejemplo, me venía correteando con otro conductor y me pegue por la parte de atrás entonces fue peor para mí.

4.6.- ¿Cómo crees que influyen tus clientes en tu trabajo? A veces ellos quieren que vayas rápido y que no nos paremos, pero uno quiere llenar el camión al final es un negocio.

5.- Cultura

5.1.- ¿Qué opina tu familia del trabajo que realizas? Que lo deje, que cambie de trabajo.

5.2.- ¿Te gusta tu trabajo, ¿qué te gusta y por qué? Si, si me gusta, lo que más me gusta es que gano bien, llevar y traer gente, andar dando vueltas y andar en las calles,

5.3.- En caso de que no te guste tu trabajo ¿Qué no te gusta y por qué? Es hostil

5.4.- ¿Cómo clasificarías a los clientes? Me es indiferente el pasaje, trato de no tener contacto con ellos, para evitar situaciones.

5.5.- ¿Ante la situación de desempleo, que otras opciones considerarías? Cambiar de giro, puedo ser un chofer de carga, chofer repartidor o chofer foráneo.

5.6.- ¿Qué significa para ti los elementos visuales de su unidad? (Estampas, imágenes, adornos, nombre) Son adornos nada más, para hacer más amena su estancia en su trabajo.

5.7.- ¿Alguna decoración de tu unidad tiene relación con el resto de tus compañeros de la ruta? No.

5.8.- ¿Crees que algunas de las decoraciones de tu unidad tienen algún impacto en la interacción con los pasajeros/clientes? Si.

5.9.- ¿Cuenta con algún uniforme y en caso de usar uno quién lo costea? Si tenemos uno y nosotros mismos lo pagamos.

6.- Condiciones de trabajo

6.1.- ¿Cómo obtiene su ingreso (por día, por horas, viajes, etc.)? Por día, al final del día le hechas gasolina y entregas las cuentas.

6.2.- ¿Cuál es tu salario semanalmente? (su sueldo bruto y su sueldo neto) Todo es variado, te puedes llevar 800 pesos diarios o 200.

6.3.- ¿En qué días gana más y a qué le atribuyes esto? Si, los lunes, miércoles y viernes, porque hay pocos carros, y se hacen más recorridos.

6.4.- ¿Cómo es que te pagan (hora, día, pasaje u otro)? Por día, entregas tu cuenta quitando lo que se pone de diésel.

6.5.- ¿Firmaste algún tipo de contrato al ingresar? No

6.6.- ¿Con cuál de estos beneficios cuentas?

- Seguro de vida ... No
- Salario fijo ... No En dado caso de ser asalariado ¿Cuánto recibe de salario?
- Aguinaldo ... No ¿Cuánto recibe de aguinaldo?
- Vacaciones ... No
- Contrato escrito ... No
- Utilidades ... No
- Uniformes... Si
- Vales de despensa... No
- Tienes prestaciones... No
- Seguridad social... No
- Otro. ¿cuál?

6.7.- ¿Sabes para quién trabajas? (para una empresa privada o de gobierno) Si, para un señor que tiene como 200 camiones

6.8.- ¿Estás afiliado a algún sindicato? No



- 6.9.- ¿Cuántas horas trabajas a la semana? Como 80 horas más menos.
- 6.10.- ¿Trabajas horas extra? ¿te son remuneradas? No hay horas extras
- 6.11.- ¿Cómo interfiere el gobierno en tu trabajo? En el transito
- 6.12 ¿Consideras que tu trabajo es inseguro? ¿qué tan inseguro te sientes? Inseguro porque hay inseguridad laboral, de pasaje, en cuestiones mecánicas.
- 6.13.- ¿Cuentas con algún protocolo de seguridad en tu trabajo en caso de asaltos, y cuentas con algún objeto para defenderte? Si tenemos uno, pero no se lleva a cabo, tenemos un botón de pánico, tenemos cámaras que no sirven, preguntamos si todos están bien o si alguno este herido, y si alguien quiere ir a la delegación, en dado caso que este herido pues le hablamos al 911. No cuento con algo para defenderme.
- 6.14.- Sabes si cuando se le despide a alguien ¿se les da liquidación? Algunos si son conscientes y se las dan, pero a la mayoría no, y cando se liquida se da lo que ellos quieren, no dan lo que es por ley.
- 6.15.- ¿Cómo repercute su trabajo en tu salud? (física y psicológica) Si, acaba con los huesos, problemas de articulación, por estar mucho tiempo sentado.
- 6.16.- ¿Cuenta con horario de comida? ¿Tiene algún espacio específico para realizarlo? Trato de comer algo en cada dos vueltas, a veces como en una cocina que esta por aquí cerca.
- 6.17.- ¿Tomas descansos entre viajes? Si, de base a base se toma un descanso de más o menos media hora, te puedes dormir.
- 6.18.- ¿Qué hace durante sus tiempos muertos en el trabajo? A veces te bajas a comer, a limpiar la unidad, contestar encuestas (refiriéndose a la entrevista que le estábamos haciendo).
- 6.19.- ¿Dónde pasas al sanitario? En la plaza o por el cablebús hay baños, en el paradero, si hay, pero lo tienes que pagar, no es por parte de la ruta ni para los operadores.

6.20.- ¿Cuánto gasta en gasolina por vuelta? Doscientos pesos por vuelta, ya que uso diésel.

6.21.- Respecto al mantenimiento de tu unidad ¿cuándo lo realizas? ¿Cuánto gastas aproximadamente y cómo lo costeas? El mantenimiento es cada ocho días, se hacen los martes y el dueño es quien lo costea.

6.22.-En caso de un choque ¿Quién costea estos incidentes (choque) y cómo le afecta? Cuando yo choco saco mi póliza, marco al seguro y ellos explican el proceso, y tengo que cubrir los gastos, cuando me chocan me quedo parado como tres horas y pues aviso para que cunado pague la cuenta del día me resten ese tiempo muerto, pero cuando yo choco pues me arreglo con la persona y el dinero que le doy lo pongo de mi cuenta.

6.23.- ¿Su unidad cuenta con un seguro? Si, el dueño lo paga.

6.24.- ¿Cuentas con algún reglamento? Si.

6.25.- ¿Cuántas vueltas puede realizar por día? Depende de la que tu puedas dar de 5 a 10 de la noche, y también dependiendo del día, pero normalmente son 5 o 6 vueltas.

6.26.- ¿Tiene alguna competencia y cómo influye en su trabajo (pasaje, ganancia, tiempo)? Si, un ejemplo es de los RTP de la UAM, los viajes de Ixtapaluca, Chimalhuacán, nuestro fuerte son los pasajes de la central.

6.27.- ¿Existe algún lugar en donde se realicen trámites respecto a tu trabajo y ruta? Si, la SEMOVI.

6.27.- ¿En caso de querer renunciar cuál es el proceso para seguir? Entregar el carro a como lo dieron, porque si no es así te cobran, regresarlo con el tanque con diésel, porque así me lo dieron.

### **Entrevista 3:**

1. Perfil de la mano de obra

1.1.- Edad: 35

1.2.- Sexo: Masculino

1.3.- Escolaridad: Preparatoria terminada

1.4.- Ocupación: Chofer

1.5.- ¿Cuáles fueron sus últimas dos ocupaciones/trabajos anteriores a este? En caso de ser su primer trabajo a que se dedicaba antes. Desde que salí de la preparatoria me dedico a esto de manejar micros

1.6.- ¿Te gustaba lo que hacías en tus anteriores trabajos? No tenía un trabajo anterior

1.7.- ¿Solo tienes este trabajo? Si solo le hago a esto

1.8.- Si te dedicas a otra cosa. ¿Qué obstáculos se te presentan al tener un trabajo o una segunda ocupación? -----

1.9.- ¿Cómo elegiste en qué ruta trabajar? Mi papá es dueño de algunos camiones y parte de la ruta así que pues entre aquí por la ayuda que me dio mi papá.

1.10.- ¿Su unidad es propia o rentada? En dado caso de que la rente ¿cómo funciona el proceso de renta (paga por día, por viaje, etc.)? Es de mi papá, pero le doy una renta, la pago por día (\$ 1,500)

1.11.- ¿Recibió capacitación, le pidieron alguna calificación, o solo se presentó y lo entrevistaron? Me capacitaron cuando me dieron la licencia, de ahí no pase por otro proceso, como tal no hay entrevistas en este trabajo.

1.12.- ¿Qué requisitos te pidieron para ingresar? Solo tener la licencia.

1.13.- ¿Qué aptitudes consideras que se requieren para este trabajo? Solo saber manejar y tener paciencia con los clientes.

1.14.- ¿Eres sustento familiar? Si, somos 3 en casa

1.15.- ¿Cuenta con licencia vigente? Si, de este año

1.16.- ¿Cómo te postulaste para este trabajo? No me postule ni nada (aunque si hay una lista de espera) pero como es de mi papá solo llegué y me dieron el trabajo, fue fácil.

1.17.- ¿Por qué escoges esta ocupación? Porque era fácil entrar aquí.

1.18.- ¿Influyó tu familia, amigos o alguna experiencia pasada para elegir este trabajo? No había nadie, solo mi papá.

## 2.-Tecnología

2.1.- ¿Qué tecnologías utilizas en tu trabajo? Solo su celular porque tengo un grupo de WhatsApp con los de la ruta.

2.2.- ¿Qué materia prima? (gasolina, uniforme, tarjetón)

Diésel, uniforme y la licencia porque para nosotros ya no hay un tarjetón

2.3.- ¿Qué otros instrumentos consideras necesarios para desarrollar tu trabajo?

Ninguno

## 3.- Organización del trabajo

3.1.- ¿Cuántos años, meses o días tiene en el trabajo actual?

Llevo 16 años trabajando en esto mismo

3.2.- Me puedes describir un día normal de trabajo, desde el inicio ejemplo: (a qué hora te levantas, cuanto haces al trabajo.....)

Salgo de mi casa a las 2:00 am, desayuno y me lavo los dientes, la cara después me subo al camión llegó al paradero como a las 2:40 a.m. y me formo de 2 a 3 horas para comenzar a trabajar para salir hasta las 7:00 y llegar a mi casa como a las 8:00 guardando ahí la unidad

3.3.- ¿Desde qué momento consideras que empieza tu proceso de trabajo? Desde el momento en que me levanto para el trabajo

3.4.- ¿Cómo son tus horarios laborales? Es regular, pero no se me hace tan pesado.

3.5.- ¿Quién asigna el horario de entrada y salida en el trabajo? Yo decido a qué hora entro y salgo.

3.6.- ¿Quién organiza cada salida (viaje)? El checador es quien organiza las salidas, dependiendo de los que estemos en la base.

3.7.- ¿Cada cuando realizas un viaje? Yo tengo alguna preferencia y es de 26 a 25 minutos aproximadamente.

3.8.- En caso de incumplir alguna regla ¿te sancionan, de qué manera y quién lo hace? Si hay castigos, como estar parado medio día o no te dejan trabajar castigándote el día completo.

3.9.- ¿Qué te disgusta de tu trabajo, en relación con las actividades que realizas? El despertarme temprano nada más, es lo más pesado.

3.10.- ¿Qué papel o actividades tienes que desarrollar en tu trabajo? Lavar la unidad, arreglar algo que tenga el camión (en ese momento lo estaba haciendo).

3.11.- ¿Consideras que en este trabajo puedes escalar o tener un mejor cargo laboral? No, aquí no se tiene un puesto mejor, solo se dedica a lo mismo.

3.12.- ¿Consideras que hay una persona que controle tu trabajo? (Pasaje, checador, dueño de la unidad) No, porque realmente hago lo que yo quiero, trabajo los días que quiero y evito a la gente, y al checador lo ignoro.

3.13.- ¿Los clientes influyen en la velocidad de tu recorrido? Si, por las subidas o bajadas, pero si me dicen cómo manejar no me importa, yo hago lo que quiero.

3.14.- ¿Qué actitudes tiende a tener el cliente para que te molestes? Y ¿Cuál es tu reacción? Pues como los ignoro, los tiro de a locos, pero a veces es porque quieren que les cobre menos, o que me griten “órale cabron maneja bien” pero como todo buen mexicano pues no me dejo.

3.15.- ¿Cómo consideras que los pasajeros calificarían tu desempeño en el trabajo? Es decir, su manera de conducir, el trato hacia los pasajeros, el ambiente, etc.

Hay personas que me dicen que me van a reportar en la ruta o a acusar con mi patrón que, porque no manejo bien, aunque considero que lo hago bien para evitar un problema, aunque otros que me conocen dicen que soy un buen conductor.

3.16.- ¿Qué problemas podrías tener con el checador que no te deje trabajar? ¿Y qué haces respecto a eso? Que me deje más tiempo o menos en la base y pues solo lo reporto

3.17.- ¿Qué otras personas intervienen en tu proceso de trabajo? (Policía, Gobierno, Peatones, automovilistas, vendedores, etc.) Pues considero que más los otros automovilistas porque se atraviesan y eso, pero la policía se hace de la vista gorda, no se meten.

#### 4.- Relaciones laborales

4.1.- ¿Qué relación llevas con tus compañeros de trabajo? Considero que es regular no me llevo con nadie más allá del trabajo, ando solo.

4.2.- ¿Te relacionas con tus compañeros de trabajo en días no laborales y con qué finalidad? No, repito que no me llevo con nadie más ahí.

4.3.- ¿Cómo consideras el ambiente laboral? Es algo pesado, pero se sobrelleva como todo, por el dinero.

4.4.- ¿Has tenido algún tipo de reclamo de tus clientes al momento de laborar? Si algunas veces, pero les doy por su lado.

4.5.- ¿Has tenido algún tipo de incidente con algún otro conductor, o algún accidente? Sí, me he peleado y en accidentes solo "laminazos" pero algo leve, no he pasado por algo grueso

4.6.- ¿Cómo crees que influyen tus clientes en tu trabajo? Pues son muy influyentes porque por ellos sacamos lo de comer. (Perspectiva monetaria)

#### 5.- Cultura

5.1.- ¿Qué opina tu familia del trabajo que realizas? Que es bueno y que es mejor que robar o nadota.

5.2.- ¿Te gusta tu trabajo, ¿qué te gusta y por qué? Si me gusta porque diario vivimos cosas diferentes, no como en las oficinas que es aburrido, aquí siempre andan pasando cosas que te entretienen

5.3.- En caso de que no te guste tu trabajo ¿Qué no te gusta y por qué?

5.4.- ¿Cómo clasificarías a los clientes? Pues los considero regular me dan lo mismo, yo solo los subo.

5.5.- ¿Ante la situación de desempleo, que otras opciones considerarías? Me iría de chofer a otro lado primero, o pondría un negocio como de tienda o cremería (abarrotera)

5.6.- ¿Qué significa para ti los elementos visuales de su unidad? (Estampas, imágenes, adornos, nombre) Solo lo veo como la religión que se me ha inculcado y es la que siempre me protege y cargo en mi unidad, de ahí en fuera no pongo otra cosa.

5.7.- ¿Alguna decoración de tu unidad tiene relación con el resto de tus compañeros de la ruta? No, ninguna, no les hablo.

5.8.- ¿Crees que algunas de las decoraciones de tu unidad tienen algún impacto en la interacción con los pasajeros/clientes? No, eso creo, nunca me han dicho nada.

5.9.- ¿Cuenta con algún uniforme y en caso de usar uno quién lo costea? Camisa azul cielo o blanca, también pantalón de vestir negro y zapatos negros (impuesto por SEMOVI) y pues yo lo pago todo porque aquí no te dan nada.

6.- Condiciones de trabajo

6.1.- ¿Cómo obtiene su ingreso (por día, por horas, viajes, etc.)?

Por día trabajado.

6.2.- ¿Cuál es tu salario semanalmente? (su sueldo bruto y su sueldo neto)

de 3 mil a 4 mil (solo trabajo lunes, miércoles y viernes) y así en total no se

6.3.- ¿En qué días gana más y a qué le atribuyes esto? Los viernes porque hay menos carros en base y se tarda mucho menos en salir para darle vueltas a la ruta y hay gente que sale más a la calle a dar el rol.

6.4.- ¿Cómo es que te pagan (hora, día, pasaje u otro)?

Por día de me paga

6.5.- ¿Firmaste algún tipo de contrato al ingresar?

No hay.

6.6.- ¿Con cuál de estos beneficios cuentas?

- Seguro de vida ... Si, pero por parte de mi esposa
- Salario fijo ... En dado caso de ser asalariado ¿Cuánto recibe de salario? no
- Aguinaldo ... ¿Cuánto recibe de aguinaldo? no
- Vacaciones ...no
- Contrato escrito ... no
- Utilidades ... no
- Uniformes... no
- Vales de despensa... no
- Tienes prestaciones... no
- Seguridad social... no
- Otro. ¿cuál?

6.7.- ¿Sabes para quién trabajas? (para una empresa privada o de gobierno)

Si, para mi papá

6.8.- ¿Estás afiliado a algún sindicato? No lo estoy

6.9.- ¿Cuántas horas trabajas a la semana? Como 45 horas

6.10.- ¿Trabajas horas extra? ¿te son remuneradas? Si a veces cubro a alguien que le falla en la unidad a mi papá y pues me llevo lo del día

6.11.- ¿Cómo interfiere el gobierno en tu trabajo? De ninguna forma ya estamos arreglados



¿Consideras que tu trabajo es inseguro, qué tan inseguro te sientes? Si, porque luego en la noche se suben unos que parecen ratas, pero más que nada me preocupa que asalten a los pasajeros que nosotros

6.12.- ¿Cuentas con algún protocolo de seguridad en tu trabajo en caso de asaltos, y cuentas con algún objeto para defenderte? sirve mi cámara de seguridad y apretar el botón de emergencia que en mi caso como la unidad es nueva si sirve.

6.13.- Sabes si cuando se le despide a alguien ¿se les da liquidación? Hay algunos que, si se les da, pero la mayor vez no.

6.14.- ¿Cómo repercute su trabajo en tu salud? (física y psicológica) Pues repercute de gran forma ya que no como bien, ni a mis horas, ni tampoco duermo mucho, me siento más cansado con el tiempo, de más chavo aguantaba, ahorita ya es más pesado.

6.15.- ¿Cuenta con horario de comida? ¿Tiene algún espacio específico para realizarlo? No tengo horario de comida y como siempre en la calle ya sea llegando a la base o pido algo para ir comiendo en la unidad o en las bases.

6.16.- ¿Tomas descansos entre viajes? Si, como de una a dos horas más o menos.

6.17.- ¿Qué hace durante sus tiempos muertos en el trabajo? Limpiar el camión, dormir, comer, y andar en mi cel.

6.18.- ¿Dónde pasas al sanitario? En la base, ya que construimos uno entre todos.

6.19.- ¿Cuánto gasta en gasolina por vuelta? Como 200 pesos de diésel.

6.20.- Respecto al mantenimiento de tu unidad ¿cuándo lo realizas? ¿Cuánto gastas aproximadamente y cómo lo costearas? Cada 4 meses que por lo regular es cambio de aceite y gasto como 4mil pesos y lo paga pues el dueño.

6.21.-En caso de un choque ¿Quién costea estos incidentes (choque) y cómo le afecta? Yo pago el deducible del seguro y pues realmente no me afecta porque pido otra unidad de las que están paradas.

6.22.- ¿Su unidad cuenta con un seguro? Si, todas deben contar con uno

6.23.- ¿Cuentas con algún reglamento? Si lo tengo y se trata de cumplir.

6.24.- ¿Cuántas vueltas puede realizar por día? De 5 a 6 (de base a la central y luego otra vez a la base)

6.25.- ¿Tiene alguna competencia y cómo influye en su trabajo (pasaje, ganancia, tiempo)? Sí, hay otros camiones como el de portales u otros que van para el eje, pero ningún otro así hasta dentro de la central de ese lado que es donde nos deja más dinero.

6.26.- ¿Existe algún lugar en donde se realicen trámites respecto a tu trabajo y ruta? No existe nada de eso

6.27.- ¿En caso de querer renunciar cuál es el proceso a seguir? Solo se dan las gracias, no hay papel ni nada de liquidación, como llegas te vas.

#### **Entrevista 4:**

1. Perfil de la mano de obra

1.1.- Edad: 38 años

1.2.- Sexo: Masculino

1.3.- Escolaridad: preparatoria trunca

1.4.- Ocupación: Operador de transporte público

1.5.- ¿Cuáles fueron sus últimas dos ocupaciones/trabajos anteriores a este? Me dedicaba a cargar cajas de fruta en la central de abastos, pelar nopales al igual que movía algunos camiones que transportan fruta.

1.6.- ¿Te gustaba lo que hacías en tus anteriores trabajos? Si la verdad me gustaba hablar con las personas de ahí y era relajado.

1.7.- ¿Solo tienes este trabajo? Si, solo este

1.8.- Si te dedicas a otra cosa. ¿Qué obstáculos se te presentan al tener un trabajo o una segunda ocupación? -----

1.9.- ¿Cómo elegiste en qué ruta trabajar? Porque platicaba con los choferes y me decían que era bien pagado y la verdad es que si

1.10.- ¿Su unidad es propia o rentada? En dado caso de que la rente ¿cómo funciona el proceso de renta (paga por día, por viaje, etc.)? Rentada, pago mil cien pesos diarios y trabajo un turno o los dos.

1.11.- ¿Recibió capacitación, le pidieron alguna calificación, o solo se presentó y lo entrevistaron? Si la que te da el gobierno cuando sacas la licencia de conductor tipo C.

1.12.- ¿Qué requisitos te pidieron para ingresar? Piden licencia vigente y buena actitud para poder laboral.

1.13.- ¿Qué aptitudes consideras que se requieren para este trabajo? Solo saber manejar bien, tener actitudes buenas al igual que no ser “transa”.

1.14.- ¿Eres sustento familiar? Sí, tengo mi esposa y un hijo de 12 años.

1.15.- ¿Cuenta con licencia vigente? Si, se renueva cada 3 años es el tipo C

1.16.- ¿Cómo te postulaste para este trabajo? Me inscribí en una lista de espera donde había candidatos, pero solo aceptaron al más capa ósea yo.

1.17.- ¿Por qué escoges esta ocupación? El gusto por el manejo y la buena paga

1.18.- ¿Influyó tu familia, amigos o alguna experiencia pasada para elegir este trabajo? No yo solito lo escogí porque me gustaba eso.

## 2.-Tecnología

2.1.- ¿Qué tecnologías utilizas en tu trabajo? Solo el celular en el WhatsApp.

2.2.- ¿Qué materia prima? (gasolina, uniforme, tarjetón) El Diesel, el uniforme de SEMOVI y la licencia eso es ahora porque antes era el tarjetón.

2.3.- ¿Qué otros instrumentos consideras necesarios para desarrollar tu trabajo? Herramientas para las talachas del camión.

### 3.- Organización del trabajo

3.1.- ¿Cuántos años, meses o días tiene en el trabajo actual? 9 años.

3.2.- Me puedes describir un día normal de trabajo, desde el inicio ejemplo: (a qué hora te levantas, cuanto haces al trabajo.....)

me levanto a las 3:15 a.m., a hacer la rutina para salir rumbo al paradero a las 3:45 para llegar al paradero a las 4:00 a.m. por lo regular empiezo como a las 7:30 a.m. termino mi turno a las 4:00 p.m. y entrego a el camión a otro compañero.

3.3.- ¿Desde qué momento consideras que empieza tu proceso de trabajo? Desde que me levanto para ir por la unidad.

3.4.- ¿Cómo son tus horarios laborales? Hay días que son de 4 a 4 o así depende a la hora que yo quiero llegar, pero siempre tengo que terminar a las 4 para darle el camión a mi compañero.

3.5.- ¿Quién asigna el horario de entrada y salida en el trabajo? Yo los asigno los de entrada y las salidas pues el patrón las asigno.

3.6.- ¿Quién organiza cada salida (viaje)? El checador

3.7.- ¿Cada cuando realizas un viaje? Si hay pocos la base dura 15 minutos

3.8.- En caso de incumplir alguna regla ¿te sancionan, de qué manera y quién lo hace? Si hay reglas, pero no todos las cumplimos y pues se nos dan sanciones de no trabajar un día o irnos por ermita sin hacer base.

3.9.- ¿Qué te disgusta de tu trabajo, en relación con las actividades que realizas?

Pues que a veces unos compañeros son muy pesados y ni existe el respeto.

3.10.- ¿Qué papel o actividades tienes que desarrollar en tu trabajo? Manejar la micro, a veces hacer talachas o lavar la micros.

3.11.- ¿Consideras que en este trabajo puedes escalar o tener un mejor cargo laboral? No, porque aquí solo te fijan como chofer.

3.12.- ¿Consideras que hay una persona que controle tu trabajo? (Pasaje, checador, dueño de la unidad) Si, el checador porque es quien organiza las salidas, y el tiempo de los viajes.

3.13.- ¿Los clientes influyen en la velocidad de tu recorrido? Si la mayoría de las veces se meten con la cuestión de como manejamos y quieren mandar en eso.

3.14.- ¿Qué actitudes tiende a tener el cliente para que te molestes? Y ¿Cuál es tu reacción? Que suban y no quieran pagar completo y la verdad si me molesta mucho.

3.15.- ¿Cómo consideras que los pasajeros calificarían tu desempeño en el trabajo? Pues yo considero que bueno porque de mil tal vez se queja uno.

3.16.- ¿Qué problemas podrías tener con el checador que no te deje trabajar? ¿Y qué haces respecto a eso? Cuando te reportan con el checador de que te pasaste al otro compañero y pues hablo con el patrón, pero aun así tengo que pagar la cuenta del día.

3.17.- ¿Qué otras personas intervienen en tu proceso de trabajo? (Policía, Gobierno, Peatones, automovilistas, vendedores, etc.) Principalmente los otros automovilistas que se meten en mi camino.

#### 4.- Relaciones laborales

4.1.- ¿Qué relación llevas con tus compañeros de trabajo? Pues buena si le hablo a la mayoría, pero con respeto.

4.2.- ¿Te relacionas con tus compañeros de trabajo en días no laborales y con qué finalidad? No la verdad no

4.3.- ¿Cómo consideras el ambiente laboral? Pesado o así lo hace el checador más que nada

4.4.- ¿Has tenido algún tipo de reclamo de tus clientes al momento de laborar? Si, a veces es que voy lento o rápido nada les parecen o que quieren pagar menos del pasaje así es la gente.

4.5.- ¿Has tenido algún tipo de incidente con algún otro conductor, o algún accidente?  
Si, me han chocado 2 veces una de manera leve y la otra si fue algo más grave

4.6.- ¿Cómo crees que influyen tus clientes en tu trabajo? Pues mucho porque gracias a ellos tengo trabajo y gano bien solo eso.

## 5.- Cultura

5.1.- ¿Qué opina tu familia del trabajo que realizas? No les he preguntado tal cual, pero si me dicen que es un buen trabajo, aunque después me pasara factura.

5.2.- ¿Te gusta tu trabajo, ¿qué te gusta y por qué? Me gusta porque pagan bien la verdad y me siento libre y lo que no me gusta es que hay estrés principalmente.

5.3.- En caso de que no te guste tu trabajo ¿Qué no te gusta y por qué? -----

5.4.- ¿Cómo clasificarías a los clientes? Pues hay de todos y en su mayoría son buenos porque cumplen con su parte que es dar el pasaje completo y ya

5.5.- ¿Ante la situación de desempleo, que otras opciones considerarías? Pues algo del transporte

5.6.- ¿Qué significa para ti los elementos visuales de su unidad? (Estampas, imágenes, adornos, nombre) pues nada la verdad el dueño fue quien adorno esto y yo no le meto mano.

5.7.- ¿Alguna decoración de tu unidad tiene relación con el resto de tus compañeros de la ruta? No nada.

5.8.- ¿Crees que algunas de las decoraciones de tu unidad tienen algún impacto en la interacción con los pasajeros/clientes? Tal vez si porque esta curioso que tiene colores llamativos, pero no más.

5.9.- ¿Cuenta con algún uniforme y en caso de usar uno quién lo costea? Si el de SEMOVI, y pues el primero me lo regalo el patrón y ya de ahí tengo 3 más que compre yo

## 6.- Condiciones de trabajo

6.1.- ¿Cómo obtiene su ingreso (por día, por horas, viajes, etc.)? El ingreso es por día, lo que te sobra de la cuenta es tu ganancia

6.2.- ¿Cuál es tu salario semanalmente? (su sueldo bruto y su sueldo neto) como 1500 creo yo o un poco mas

6.3.- ¿En qué días gana más y a qué le atribuyes esto? Los días que no trabajan los de los otros camiones que son los lunes, o sábados.

6.4.- ¿Cómo es que te pagan (hora, día, pasaje u otro)? Por día, lo que sobre de la cuenta.

6.5.- ¿Firmaste algún tipo de contrato al ingresar? No, no hay

6.6.- ¿Con cuál de estos beneficios cuentas?

- Seguro de vida ... No
- Salario fijo ... En dado caso de ser asalariado ¿Cuánto recibe de salario? NO
- Aguinaldo ... ¿Cuánto recibe de aguinaldo? Si, es poco pero no cualquiera lo da
- Vacaciones ... NO
- Contrato escrito ... NO
- Utilidades ... No
- Uniformes... si, uno
- Vales de despensa... No
- Tienes prestaciones... No
- Seguridad social...No
- Otro. ¿cuál? \_\_\_\_\_

6.7.- ¿Sabes para quién trabajas? (para una empresa privada o de gobierno) Para el dueño de la unidad que es mi patrón.

6.8.- ¿Estás afiliado a algún sindicato? No, creo no existe

6.9.- ¿Cuántas horas trabajas a la semana? Como 95 horas maso menos

6.10.- ¿Trabajas horas extra? ¿te son remuneradas? Si cuando no va el del turno que sigue y pues yo me llevo un poco más de lo normal porque solo doy media cuenta

- 6.11.- ¿Cómo interfiere el gobierno en tu trabajo? Con el transito más que nada
- 6.12.- ¿Cuentas con algún protocolo de seguridad en tu trabajo en caso de asaltos, y cuentas con algún objeto para defenderte? No como tal, pero si se nos dice que tenemos que avisarle al patrón y llamar a la patrulla
- 6.13.- Sabes si cuando se le despide a alguien ¿se les da liquidación? No, depende el patrón o el tiempo que trabajaste para ellos.
- 6.14.- ¿Cómo repercute su trabajo en tu salud? (física y psicológica) Pues en lo personal tengo gastritis y a veces tengo mucho estrés por el ambiente de los días, pero hay compañeros que se han tenido que retirar por problemas más graves
- 6.15.- ¿Cuenta con horario de comida? ¿Tiene algún espacio específico para realizarlo? No creo nadie tiene eso, si hay tiempo pues como donde hago base y ya como en una fonda o si no tengo tiempo pues unas papas o esas cosas
- 6.16.- ¿Tomas descansos entre viajes? Si, lo que se conoce como tiempo muerto pues descanso
- 6.17.- ¿Qué hace durante sus tiempos muertos en el trabajo? Pues como, hago sopas de letras, me distraigo en el celular o a ultimas me duermo
- 6.18.- ¿Dónde pasas al sanitario? En los baños que hicimos por parte de los compañeros o en los de santa marta
- 6.19.- ¿Cuánto gasta en gasolina por vuelta? Gasto diésel, pero la verdad no sé bien hay veces que es como 200 o mas
- 6.20.- Respecto al mantenimiento de tu unidad ¿cuándo lo realizas? ¿Cuánto gastas aproximadamente y cómo lo costeas? Corre por parte del patrón y pues cada mes para que esto funcione y no haya accidentes.
- 6.21.-En caso de un choque ¿Quién costea estos incidentes (choque) y cómo le afecta? Yo lo costeo, pero es según lo que diga el seguro de la unidad.
- 6.22.- ¿Su unidad cuenta con un seguro? Si
- 6.23.- ¿Cuentas con algún reglamento? Si



6.24.- ¿Cuántas vueltas puede realizar por día? Como 3 o 4

6.25.- ¿Tiene alguna competencia y cómo influye en su trabajo (pasaje, ganancia, tiempo)? Si las otras rutas, pero más el que se va por ermita

6.26.- ¿Existe algún lugar en donde se realicen trámites respecto a tu trabajo y ruta?  
No, no los hay

6.27.- ¿En caso de querer renunciar cuál es el proceso a seguir? Tienes que dar la unidad como te la entregaron