



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD IZTAPALAPA
DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES**

**“ENTRE EL CONTROL Y LA LIBERTAD: CONFIGURACIONES DE TRABAJO,
IDENTIDAD Y ACCIÓN COLECTIVA DE LOS TAXISTAS DE LA CIUDAD DE
MÉXICO”**

**TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE
DOCTORA EN ESTUDIOS SOCIALES
LÍNEA ESTUDIOS LABORALES**

QUE PRESENTA

LETICIA POGLIAGHI

MATRÍCULA: 208380155

**DIRECTOR: DR. ENRIQUE MODESTO DE LA GARZA TOLEDO
JURADO: DR. RAÚL NIETO CALLEJA
DR. LUIS JAVIER MELGOZA VALDIVIA
DR. ENRIQUE MODESTO DE LA GARZA TOLEDO**

IZTAPALAPA, D.F. SEPTIEMBRE DE 2012

AGRADECIMIENTOS

Son muchas las personas que, en México y desde Buenos Aires, han colaborado para que el hoy esté concluyendo esta tesis; sin ellas, este largo proceso de investigación no hubiera sido posible ni hubiera llegado a buen puerto. Mi más sincero agradecimiento:

A mi director de tesis, el Dr. Enrique de la Garza Toledo. Su orientación, apoyo y exigencia durante estos cuatro años se reflejan en este trabajo y han contribuido, sin lugar a dudas, a mi crecimiento académico de manera inestimable.

Al Coordinador del Posgrado en Estudios Sociales, el Dr. Adrián Gimete-Welsh; a los Coordinadores de la Línea de Estudios Laborales, Dra. Marcela Hernández Romo y Dr. Javier Melgoza Valdivia; que siempre estuvieron presentes para facilitar el avance de mis estudios; al Dr. Raúl Nieto Calleja, cuyas múltiples observaciones como lector me estimularon a profundizar mi reflexión sobre mi objeto de estudio; y a María Luisa Cortés que de manera muy atenta siempre me apoyó en las gestiones administrativas.

A mis compañeros del Posgrado, muy especialmente a Azucena, Inés, Lilia, Yutzil, Carlos, Gustavo, José Antonio, José Luis y Santiago. Compartir nuestros trabajos, conocimientos y desconocimientos, acuerdos y discusiones, han hecho que la investigación se enriqueciera y que este proceso no fuera tan solitario.

A los profesores canadienses que me recibieron de la manera más atenta en Montreal durante mi estancia de investigación, en particular, al Dr. Frédéric Lesemann.

A los taxistas de la Ciudad de México. Operadores y dirigentes que me brindaron su tiempo y me permitieron ingresar a la intimidad de sus vehículos, sus organizaciones y hasta de sus familias. Cumpliendo mi promesa de mantener su anonimato no los nombraré, pero cada uno sabe que ha aportado a mi conocimiento de este mundo fascinante que es el taxi.

A las autoridades de la Secretaría de Transportes y Vialidad de la Ciudad de México, en especial al Director General de Transporte Público Individual de Pasajeros,

Victor Manuel Ramírez Reséndiz, quienes me facilitaron el acceso a valiosa información y contactos para la realización del trabajo de campo.

A mis amigos en México, Graciana y Sebastián, quienes me acompañaron en estos años de aventura de vivir lejos de casa. Y a los nuevos, Norady, Diego y Luis con quienes compartí los últimos meses de finalización de esta tesis. Al último, le debo su interés por haber leído, criticado y discutido este trabajo.

A Federico, que aunque nuestros caminos se separaron, no puedo dejar de reconocer que su apoyo, estímulo, compañerismo y paciencia fueron fundamentales para que concretara mis estudios.

Al Lic. Héctor Palomino y todo el equipo de la cátedra Relaciones del Trabajo de la Universidad de Buenos Aires que desde el inicio de este proyecto doctoral me han respaldado para su realización.

A mis amigos de Argentina, a quienes siempre he tenido presente. En particular a Bruna, Marina y Juan Cruz que de diferentes maneras intervinieron para lograr mi participación en el Doctorado y la realización del trabajo de investigación.

A mi familia. No podría enumerar todo lo que les debo a mi mamá, Cristina y a mis hermanos, Diego y Sebastián. A ellos tres, les dedico este trabajo.

RESÚMEN

La presente tesis analiza las configuraciones de trabajo, identidad y acción colectiva de los taxistas de la Ciudad de México, a partir de una perspectiva teórico-metodológica reconstructiva basada en la articulación entre estructura, subjetividad y acción.

Se reconoce quiénes son los taxistas, cuáles son sus condiciones de trabajo y cómo desarrollan su ocupación, para reconstruir las relaciones de trabajo presentes en la actividad y las configuraciones identitarias con su ocupación, con la comunidad de operadores y con sus organizaciones gremiales, articulando los principales códigos de cinco campos de relaciones sociales –el trabajo, la organización gremial, la familia, el espacio urbano y el esparcimiento– que influyen en su conformación. Se muestra cómo esos códigos a la vez que brindan sentido de pertenencia, dividen a los taxistas en distintos estratos. Por lo tanto, se recuperan las continuidades y discontinuidades en su constitución.

Luego, se indaga en el vínculo de las configuraciones identitarias –en relación con otros códigos, especialmente de la cultura política mexicana– con las organizaciones gremiales y la acción colectiva desplegada en los últimos años por los sujetos estudiados.

El análisis muestra cómo la disputa por el control del trabajo, en otros términos, de la búsqueda de la libertad al trabajar, se vuelve el código articulador entre el trabajo, la identidad y la acción colectiva.

En síntesis, el estudio permite, por un lado, conocer, reconstruir y analizar la realidad empírica de este sector de trabajadores; por el otro, profundizar la discusión teórica y conceptual en torno a las relaciones de trabajo, la identidad y la acción colectiva de trabajadores no clásicos.

PALABRAS CLAVE: trabajo, identidad, acción colectiva, control, taxista

ABSTRACT

This thesis analyzes the work, identity and collective action configurations of taxi drivers in Mexico City, from a reconstructive theoretical and methodological perspective based on the link between structure, subjectivity and action.

It recognizes who the taxi drivers are, what their working conditions are and how they develop their occupation, to rebuild the work relations present in the activity and the identity configurations with their occupation, with the operators community and their associations, articulating the main codes of five fields of social relations –work, labor organization, family, urban space and recreation– that influence its conformation. It shows how these codes while providing a sense of belonging, divide taxi drivers in different groups. The study exposes the continuities and discontinuities in its constitution.

Afterwards, it explores the link between the identity configurations –in relation to other codes, especially some of the Mexican political culture– with the taxi drivers' organizations and the collective action developed by them in recent years.

The analysis notes how the dispute over control, in other words, the pursuit of freedom, becomes the code that articulates work, identity and collective action.

In sum, on one hand, the study allows to know, to reconstruct and to analyze the empirical reality of this sector of workers. On the other, it broadens the theoretical and conceptual discussion about work relations, identity and collective action of non-classical workers.

KEYWORDS: work, identity, collective action, control, taxi driver

INDICE

INTRODUCCIÓN	11
---------------------------	-----------

CAPÍTULO 1: EL TRABAJO, LA IDENTIDAD Y LA ACCIÓN COLECTIVA EN LOS TAXISTAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO COMO PROBLEMA.....	17
---	-----------

1.1 Las discusiones del fin del trabajo y de las identidades	17
1.1.1 Primer eje de debate: el fin del trabajo.....	18
1.1.2 Segundo eje de debate: crisis, fragmentación o el fin de las identidades	28
1.2 El trabajo no clásico en México	36
1.2.1 La organización colectiva de trabajadores no clásicos en México	41
1.3 El punto de partida: ¿cómo abordar el estudio del trabajo, la identidad y la acción colectiva en los trabajadores no clásicos?	42

CAPÍTULO 2: PLANTEAMIENTO TEORICO METODOLOGICO	55
---	-----------

2.1 La discusión sobre estructura, subjetividad y acción	56
2.1.1 La Teoría de la Estructuración de Anthony Giddens	58
2.1.2 La Teoría de la Acción Comunicativa de Jürgen Habermas	61
2.1.3 El constructivismo estructuralista de Pierre Bourdieu	63
2.1.4 La relación estructura, subjetividad y acción en nuestro estudio.....	66
2.2 Subjetividad.....	67
2.2.1 Los aportes de las perspectivas hermenéuticas	68
2.2.2 La subjetividad en nuestro estudio.....	70
2.3 La identidad	77
2.3.1 Los aportes de las Teorías de los Nuevos Movimientos Sociales al estudio de la identidad	77
2.3.2 La identidad en nuestro estudio.....	81
2.4 Acción colectiva	83
2.4.1 Los aportes de las Teorías de los Nuevos Movimientos Sociales.....	85
2.4.2 La acción colectiva en nuestro estudio.....	88

**CAPÍTULO 3: LOS CAMPOS DE RELACIONES SOCIALES:
DESCONSTRUCCIÓN TEÓRICA Y CONCEPTOS ORDENADORES 91**

3.1 El estudio del trabajo, la identidad y la acción colectiva como configuración	91
3.2 Campo de relaciones sociales “Trabajo”	97
3.2.1 Síntesis de conceptos ordenadores, dimensiones y subdimensiones	133
3.3 Campo de relaciones sociales “Organización”	139
3.3.1 Síntesis de conceptos ordenadores, dimensiones y subdimensiones	146
3.4 Campo de relaciones sociales “Familia”	152
3.4.1 Síntesis de conceptos ordenadores, dimensiones y subdimensiones	157
3.5 Campo de relaciones sociales “Esparcimiento”	161
3.5.1 Síntesis de conceptos ordenadores, dimensiones y subdimensiones	166
3.6 Campo de relaciones sociales: espacio urbano.....	168
3.6.1 Síntesis de conceptos ordenadores, dimensiones y subdimensiones	174

CAPÍTULO 4: LOS TAXIS Y LOS TAXISTAS EN LA CIUDAD DE MEXICO 178

4.1 El transporte público de pasajeros	178
4.2 El transporte individual de pasajeros.....	180
4.3 El mapa de los taxis: multiplicidad de modalidades en la prestación del servicio.....	186
4.4 El perfil de los taxistas de la Ciudad de México	188
4.5 Condiciones de trabajo de los taxistas de la Ciudad de México.....	199

**CAPÍTULO 5: CONFIGURACIONES IDENTITARIAS DE LOS TAXISTAS DE LA
CIUDAD DE MEXICO..... 218**

5.1 El trabajo en el taxi y su significado para el operador.....	223
5.1.1 El trabajo en el taxi: Los significados en torno a las condiciones de trabajo....	223
5.1.2 El autocontrol relativo del proceso de trabajo.....	237
5.2 Trabajar en el espacio público	253
5.2.1 La apropiación del espacio de trabajo	254
5.2.2 Los problemas urbano-laborales	258
5.3 Las relaciones sociales en el trabajo.....	262

5.3.1 Las relaciones con los pasajeros	262
5.3.2 Las relaciones entre taxistas.....	264
5.3.3 Las relaciones con los otros	266
5.4 Los conflictos en el trabajo.....	272
5.5 Las configuraciones identitarias de los taxistas de la Ciudad de México	275

CAPÍTULO 6: ORGANIZACIÓN Y ACCION COLECTIVA DE LOS TAXISTAS DE LA CIUDAD DE MEXICO..... 284

6.1 La identidad colectiva de los taxistas de la Ciudad de México y la construcción de la alteridad	284
6.2 De la identidad a la acción colectiva: necesaria pero no suficiente.....	288
6.3 Organización colectiva de los taxistas de la Ciudad de México.....	290
6.3.1 Origen de las organizaciones de taxistas de la Ciudad de México	293
6.3.2 La adhesión de los taxistas a las organizaciones.....	294
6.3.3 Estructura y funciones de las organizaciones.....	297
6.3.4 Los espacios de trabajo de las organizaciones	299
6.3.5 La política en las organizaciones	299
6.3.6 Las relaciones entre dirigencias y bases de las organizaciones	302
6.3.7 Participación de los agremiados en las organizaciones.....	306
6.3.8 Las organizaciones cupulares.....	309
6.4 ¿Y el 70 por ciento no agremiado?.....	310
6.5 De la organización colectiva a la acción: el conflicto entre taxistas y la autoridad	315
6.5.1 La cultura política en los taxistas de la Ciudad de México.....	317
6.6 La acción colectiva reciente de los taxistas de la Ciudad de México.....	330
6.7 La pasividad relativa y la movilización latente	339
6.8 La configuración de la acción colectiva de los taxistas.....	341

REFLEXIONES FINALES..... 346

i. La configuración del trabajo de los taxistas de la Ciudad de México	347
ii. La configuración de identidades de los taxistas	354

iii. La configuración de la acción colectiva.....	359
iv. El eje del problema: la construcción social del control y la libertad en el trabajo	363
BIBLIOGRAFÍA	370
FUENTES.....	394
ANEXO 1: DATOS Y CUADROS DE REFERENCIA	398
A. Cálculo de costos de operación del servicio de transporte público individual de pasajeros	398
B. Diferencias y similitudes entre taxistas propietarios de vehículo y choferes de taxis. Frecuencias obtenidas de encuesta aplicada a taxistas entre junio y agosto de 2009.....	403
ANEXO 2: EL TRABAJO DE CAMPO	410
A. Detalle del trabajo de campo	410
B. Instrumentos de recolección de información	415

INTRODUCCIÓN

Esta tesis de Doctorado que hemos dado en llamar *Entre el control y la libertad: configuraciones de trabajo, identidad y acción colectiva de los taxistas de la Ciudad de México*, como su título indica, se aboca al estudio de tres temáticas principales: el trabajo, la identidad y la acción colectiva de un grupo de trabajadores, los taxistas, que desarrollan su ocupación en un espacio singular, la Ciudad de México.

Nos proponemos, en términos generales, indagar el trabajo de los conductores de taxis en la Ciudad de México; de si éste en relación con otros campos de relaciones sociales –la organización, el espacio urbano, el esparcimiento y la familia– puede influir en la conformación de identidad o identidades de estos sujetos con su ocupación, con la comunidad conformada por los taxistas y con las organizaciones gremiales. Luego, si esas configuraciones identitarias que pudieran existir –y en su caso de qué manera– pueden resultar de eficiencia en la constitución de la acción colectiva, o en un sentido más amplio, en la constitución de sujetos colectivos.

Esta investigación se inscribe en la corriente de los Nuevos Estudios Laborales en América Latina, especialmente por su reconocimiento a la heterogeneidad de las formas de trabajo, una concepción amplia del concepto de trabajo, la articulación de éste con determinadas relaciones sociales, su consideración subjetiva y las formas diversas de organización laboral colectiva.

Más específicamente, partimos de la concepción de trabajo no clásico (de la Garza Toledo, 2010) para adentrarnos en la investigación no sólo de las formas de trabajo, sino también de la construcción de identidades y de acción colectiva, partiendo de las relaciones entre estructuras, subjetividades e interacciones sociales en los tres ejes analíticos que mencionamos: el trabajo, la identidad y la acción colectiva.

Optamos por estudiar un grupo de trabajadores particular. Los taxistas que laboran en la Ciudad de México. Su elección obedeció una motivación teórica, la de profundizar el estudio del trabajo, la identidad y la acción colectiva en trabajadores “no clásicos”. En ese marco, escogimos a los taxistas que, al menos en la Ciudad de México, no habían sido

objeto de indagación profunda desde la perspectiva de los estudios del trabajo. En el plano empírico, por otro lado, resultan importantes por su cantidad, condiciones de trabajo particulares y visibilidad pública.

Pero además, nos resultó particularmente importante cuestionar la “normalidad” en la realidad de las relaciones de trabajo. Con esto queremos decir que conscientes de que la relación laboral salarial, al menos en América Latina, no llegó nunca a representar la totalidad de las relaciones de trabajo y aun cuando esto no es una novedad, ya que ha quedado demostrado teórica y empíricamente en muchos estudios (de la Garza Toledo, 2010; Lucena, 1999; Palomino, 2001; Peña Saint Martin, Pérez Ruiz, y Sánchez Díaz, 2009), creemos necesario resaltar las particularidades de esas relaciones. ¿Por qué? No sólo por una pretensión académica, sino porque ellas aun existiendo, no son reconocidas “legalmente” como tales –al menos en México–, mientras que sí se reconoce a otras, especialmente a la salarial. Esto conlleva una serie de problemas que afectan la vida de muchos trabajadores y sus familias: la desprotección social, la limitación de la representación colectiva y de los canales para la reivindicación de sus intereses y el fortalecimiento de los actores más poderosos, en detrimento de los más débiles.

En ese sentido, es que procuramos, no con ánimo de denuncia, sino con el de esclarecer el entramado de relaciones presentes y analizarlas con miras a que el estudio sirva como material de discusión sobre la situación de un sector de trabajadores, en este caso los taxistas de la Ciudad de México, pero que otras investigaciones muestran que estas situaciones no se circunscriben sólo a ellos, sino que muchos otros trabajadores se encuentran en similar situación. Esperamos entonces que los actores involucrados encuentren en este estudio, que no pretende ser un manual de acción ni mucho menos, algunos elementos que, de considerarlos pertinentes, puedan serles de utilidad para la consecución de mejoras en sus condiciones de trabajo y en su organización colectiva.

Nuestro universo del estudio, entonces, se compone de los conductores de taxis de la Ciudad de México¹. El servicio público de taxi consiste en el transporte de uno o más

¹ Debemos aclarar que si bien el estudio se centrará en aquellos conductores de taxis que tienen como territorio de trabajo a la Ciudad, dadas las características propias de la actividad –su movilidad y el transporte

pasajeros en vehículos denominados taxis, que se ofrece al público en general a través del pago de una tarifa que se determina, en general, por medio de un taxímetro. Éste calcula el costo del viaje al final del recorrido, en función de la distancia recorrida, los tiempos de espera, la demora del tránsito, el monto de bajada de bandera al inicio del recorrido y, en algunos casos, de la cantidad de pasajeros. Es un servicio público concesionado, es decir, prestado a través de terceros.

Según información brindada por la Secretaría de Transportes y Vialidad del Gobierno de la Ciudad de México (SETRAVI), el número de vehículos de servicio público de transporte individual de pasajeros (taxis) en marzo de 2011 ascendía a 131 778 y los operadores con licencia vigente, 236 213. Además operan, según estimaciones de la autoridad pública y dirigentes gremiales, unos 30 000 irregulares.

Hacia el año 2004, según Bernardo Navarro Benítez, superaba en cuatro veces el número de colectivos y “el número de taxis por habitante registrados y en servicio (...) supera las proporciones de ciudades como Madrid y París (...), Sao Paulo y Nueva York” (2004, p. 11)². A partir de la crisis de la década de 1970 y el ajuste económico realizado en México, el servicio de taxis ha oficiado como receptor de desocupados del sector formal. Dice el autor citado que “muchas de las liquidaciones de empleados públicos o privados fueron a ‘invertirse’ en vehículos, ‘permisos’ o placas de taxis que permitieron emplear a los múltiples desplazados por el reajuste económico” (p. 21). Este mismo proceso, se da entre los años 1994 y 1997 cuando se incrementaron la destrucción de puestos de trabajo y los despidos de trabajadores. El aumento de taxis llevó a una sobreoferta del servicio que redundó en “diversos problemas en la operación del servicio presionando a la baja los

de pasajeros– debe tenerse en cuenta no sólo a la ciudad, sino a la zona conurbada total del Valle de México. En la actualidad, ésta se compone del Distrito Federal, 56 municipios del Estado de México y uno del Estado de Hidalgo (Secretaría de Transportes y Vialidad del Gobierno de la Ciudad de México, 2007a). Hay un grupo de taxis, los del aeropuerto que si bien circulan por la ciudad son considerados federales porque su “lugar de trabajo”, el origen de los mismos se da en territorio federal. Dadas sus características propias y las diferencias con los taxis de la Ciudad, aquéllos no son analizados de manera exhaustiva en este estudio. Sin embargo, haremos algunas referencias a ellos para mostrar algunas de sus particularidades que resultan de importancia para la comparación con nuestro objeto de estudio.

² Si bien no es un tema central en el trabajo que aquí se presenta es importante apreciar un efecto de la extensión del servicio de taxis en la Ciudad de México: las condiciones obsoletas de la mayoría de los vehículos y las formas particulares de organización y operación impactan de manera negativa –sobre todo contaminando– el medio ambiente. A pesar de que la flota de taxis en la Ciudad sólo representa el 2,91% de los vehículos totales, aporta “el 8,82% de las principales emisiones contaminantes del aire generadas por todo el sector del autotransporte metropolitano” (Navarro Benítez, 2004, p. 78).

ingresos de los taxistas e incrementando sus tiempos de circulación ‘en vacío’ para la búsqueda de pasaje” (p. 23).

Según una síntesis realizada por la SETRAVI (2007b) de la Encuesta 2007 de Origen Destino, que ofrece información sobre la movilidad de los residentes de Zona Metropolitana del Valle de México, en el período de relevamiento (del 12 de mayo a 16 de junio de 2007), cada día hábil se efectuaban casi 22 000 000 de viajes, de ellos el 58,4 por ciento se realizaban en la Ciudad de México y 14 800 000 correspondían al transporte público de pasajeros. De los viajes que se producían en la Ciudad de México, el 83 por ciento eran internos y el 17 por ciento su destino era el Estado de México. Si se discrimina el modo de transporte utilizado dentro del público, el taxi ocupaba el 17 por ciento del total de viajes. Es decir, más de la mitad de los viajes que se realizaban en el área conurbada de la Ciudad, se realizaban por medio de transporte público y la mayoría quedaban dentro del Distrito Federal. Dentro del transporte público, el servicio de taxi representa un porcentaje limitado –el 17%– de los viajes realizados.

Así, en la actualidad, los taxis, que proveen una reducida cantidad de viajes y movilidad en relación con otros medios de transporte público, son los que representan el mayor número de vehículos dentro del transporte público de pasajeros y el que mayor número de trabajadores incorpora dentro del sector.

Según Francisco Ibáñez Domínguez (2008) un taxi en la Ciudad trabaja en promedio 12 horas diarias, realizando un promedio de 20 viajes y circulando entre 250 y 300 kilómetros. Permanece desocupado el 70 por ciento del total de horas en circulación. Se obtiene un promedio total de ingresos de \$500 al día o de \$12 500 mensuales. Además, los operadores –o conductores–, en general, no cuentan con seguro social ni ningún otro tipo de seguro. A resultados semejantes arribamos en nuestra investigación.

Desarrollamos nuestra investigación entre los años 2008 y 2012 en el marco del Doctorado en Estudios Sociales en la orientación de Estudios Laborales de la Universidad Autónoma Metropolitana–Iztapalapa. Su producto final es la presente tesis. La misma se fue construyendo en un proceso continuo de ida y vuelta entre revisión teórica y

metodológica, trabajo de campo³ y análisis. No fue un trabajo aislado entre la autora y su director, sino que se fue nutriendo de las discusiones mantenidas con los compañeros y profesores, pero también con los sujetos de nuestro estudio. No obstante ello, es responsabilidad de quien escribe todo lo aquí vertido.

Debemos, por último, hacer una aclaración. Cuando hacemos referencia a los dichos, expresiones o describimos espacios, acciones y actitudes de los funcionarios públicos, taxistas, dirigentes y sus organizaciones, modificamos sus nombres con el fin de mantener la confidencialidad que prometimos garantizarles cuando nos dieron la apertura para adentrarnos en su intimidad. Sólo optamos por mantener los nombres reales de personas, organizaciones e instituciones cuando los mismos son recuperados de información pública oficial u ofrecida por medios masivos de comunicación o por los mismos sujetos, siempre citando la fuente de donde fueron obtenidos.

En fin, organizamos esta tesis de la siguiente manera.

En el primer capítulo desarrollamos nuestro problema de investigación y su contextualización teórica y empírica. Desarrollamos la discusión del fin del trabajo, de las identidades y de los colectivos laborales, la perspectiva del estudio del trabajo no clásico y su situación empírica en la realidad laboral mexicana.

En el segundo, explicitamos el abordaje teórico, metodológico y analítico que adoptamos para desarrollar el estudio: una perspectiva que pretende la reconstrucción de la realidad en configuraciones a partir de la interrelación de estructuras, subjetividades y acción social.

En el tercer capítulo, desarrollamos los conceptos ordenadores, dimensiones y subdimensiones de análisis que nos permiten pasar de la reflexión teórica acumulada, a su apropiación para la realización de nuestro estudio concreto.

En el cuarto, nos adentramos en el complejo sistema de transporte de la Ciudad de México en general y en el del taxi en particular. Asimismo, nos concentramos en conocer

³ El detalle del trabajo de campo lo incluimos en el Anexo.

quiénes son los taxistas de la ciudad, cuáles son sus condiciones de trabajo y cómo desarrollan su ocupación.

En el quinto capítulo reconstruimos las relaciones de trabajo presentes en la actividad y las configuraciones identitarias de los taxistas articulando los principales códigos que influyen en ellas. Mostramos cómo esos códigos a la vez que brindan sentido de pertenencia, dividen a los taxistas en distintos estratos. Es decir, no presentamos una identidad homogénea, sino que explicamos las continuidades y discontinuidades en su constitución.

En el sexto capítulo, analizamos las organizaciones de taxistas y la acción colectiva desplegada en los últimos años en el marco de la reflexión sobre la cultura política mexicana y, particularmente, la actual de la Ciudad de México. Es posible recuperar herencias del movimiento obrero de años pasados, así como situaciones novedosas.

Por último, presentamos nuestras reflexiones finales. Allí atendemos teóricamente sobre cómo se constituyen en el interjuego de estructuras, procesos de dar significado y acción social, las relaciones de trabajo, las identidades, la organización y la acción colectivas en este grupo de trabajadores.

CAPÍTULO 1: EL TRABAJO, LA IDENTIDAD Y LA ACCIÓN COLECTIVA EN LOS TAXISTAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO COMO PROBLEMA

1.1 Las discusiones del fin del trabajo y de las identidades

Hasta la década de 1980, existía un cierto consenso en concebir al trabajo como el eje articulador de la sociedad. En primer lugar, era una de las fuentes principales de generación de riqueza para las naciones y un recurso fundamental en la producción. En segundo lugar, permitía la generación de ingresos de la mayor parte de la población y por ello garantizaba la reproducción de la fuerza de trabajo. En tercer lugar, era la principal fuente de identidad, que favorecía la constitución de actores colectivos y de su acción. Por último, era el mecanismo fundamental de cohesión social.

Sin embargo, a partir de esa década, algunos investigadores y académicos plantearon un cambio fundamental respecto del trabajo humano. Fenómenos como “la crisis del marxismo, los nuevos modelos de producción y de industrialización, el neoliberalismo y la posmodernidad, junto con la caída del socialismo real y la crisis de las ideologías sindicales y del mismo sindicalismo” (de la Garza Toledo, 2000, p. 755) llevaron a la discusión de la centralidad del trabajo en la sociedad.

En efecto, distintos intelectuales, ante la constatación de los aumentos del desempleo (Beck, 2000; Forrester, 1997; Gorz, 1982; Méda, 1998; Offe, 1985; Rifkin, 1996), la introducción de nuevas tecnologías de la información y la comunicación en los procesos de producción de bienes y servicios (Beck, 2000; Méda, 1998; Rifkin, 1996; Sennet, 2000), del incremento de actividades en el sector no estructurado o empleos precarios (Beck, 2000; Gorz, 1982), de los límites y decadencia del Estado Social y/o el avance de la globalización (Bauman, 2001a; Beck, 2002), plantean una nueva situación donde el trabajo ya no es considerado como central para la vida en sociedad.

El debate suscitado ha pasado por dos etapas. En un primer momento, la polémica discurrió en torno a dos temas principales. Por un lado, la desaparición o reducción del

trabajo humano o del empleo en la sociedad. Por el otro, el trabajo dejaba de ser estructurador del conjunto de las relaciones sociales. En un segundo momento, la discusión pasó a centrarse en la fragmentación de las identidades en relación con la flexibilidad en las relaciones laborales. Presentamos a continuación las principales posiciones que, tanto a favor como en contra, han formado parte de la discusión.

1.1.1 Primer eje de debate: el fin del trabajo

Enrique de la Garza Toledo (2000) sintetiza las posturas que sostienen el fin del trabajo. En primer lugar, se ha incrementado la heterogeneidad de los trabajadores debido a la decadencia de la industria respecto de los servicios y el cambio en la estructura de las ocupaciones (crecimiento relativo de los trabajadores calificados, técnicos e ingenieros, cuellos blancos, mujeres y jóvenes) y la extensión de trabajos atípicos y precarios, por horas, de tiempo parcial, eventuales, de mujeres, migrantes y minorías étnicas. En América Latina, resalta la proliferación de la informalidad y el trabajo en micronegocios y autoempleo. En segundo lugar, se entiende el fin del trabajo en términos sociológicos, es decir, como “fin de la centralidad del trabajo en el conjunto de las relaciones sociales, en particular en la centralidad del trabajo en la conformación de identidades colectivas” (p. 759). En tercer lugar, el trabajo pierde importancia como generador de valor frente al sector financiero. Por último, la crisis del trabajo es producto de la derrota de las organizaciones obreras a partir de la década de 1980. Es decir, dicha crisis se trata de un problema político.

En el marco de estos planteos, un grupo de autores ve esta situación de manera positiva. Otros, por el contrario, es pesimista al respecto. Pero otros estudiosos sostienen que la perspectiva del fin de la sociedad del trabajo o del trabajo mismo es errónea, en tanto el trabajo humano no está desapareciendo y continúa siendo central en las sociedades capitalistas actuales (Neffa, 2001).

Las discusiones han girado en torno a dos ejes principales que presentamos a continuación por separado con fin analítico, pero no son necesariamente excluyentes sino que en ocasiones aparecen como complementarias. Esas dos ideas son, por un lado, la

desaparición –o la reducción– del trabajo disponible o necesario en la sociedad actual y, por el otro, la reducción del trabajo disponible o necesario a nivel social.

La desaparición del trabajo en la sociedad

La primera idea, *la desaparición del trabajo en la sociedad*, supone que el avance constante de la automatización y de las tecnologías lleva a la destrucción de puestos de trabajo y dificultan la creación de otros nuevos. En todo caso, aquéllos que subsisten o se crean tienen la particularidad de ser precarios y descalificados (Gorz, 1982).

Visiones que profundizan esta proposición, son las elaboradas por autores como Viviane Forrester (1997) y Jeremy Rifkin (1996) que pronostican la tendencia a la disminución o falta crónica del trabajo en la sociedad. Los argumentos de ambos autores encuentran los orígenes de estos hechos en diferentes fuentes, aunque arriban a una conclusión similar. Para la primera, como en las sociedades actuales la riqueza no se genera a partir de la inversión y de las actividades productivas, sino de la especulación abstracta, el trabajo humano se vuelve innecesario. Para el segundo, la causa principal reside en el avance de la tecnología que lleva a que el trabajo humano esté siendo eliminado del proceso de producción. Mientras que para Forrester las nuevas tecnologías son las facilitadoras de que el poder ya no se relacione con el mundo del trabajo y que se establezca a nivel global; para Rifkin es la causa fundamental que provoca la propia desaparición de empleos, pero además “mientras que las primeras tecnologías remplazaban la capacidad física del trabajo humano sustituyendo máquinas por cuerpos y brazos, las nuevas tecnologías basadas en los ordenadores prometen la sustitución de la propia mente humana” (1996, p. 25). La reducción de puestos de trabajo que ya había acontecido en la agricultura y en la industria, se intensificaría en esta última y ya se vería esa misma tendencia en el sector de servicios. La solución radicaría en la reducción a nivel mundial de las horas de trabajo semanales y la generación de empleos alternativos en el tercer sector.

Ambos autores coinciden en el efecto negativo que la supresión de puestos de trabajo produce en las personas. La primera, considera que el trabajo ha sido desprovisto de contenido y la condición de desocupación provoca situaciones de marginación social. El

segundo, argumenta que la desocupación puede conducir a vivir en la miseria a quienes quedan en esa condición.

A diferencia de ellos, André Gorz se muestra optimista frente a la nueva situación. Para él: deberían establecerse “fórmulas de redistribución del trabajo que reduzcan la duración de éste *para todo el mundo*, sin por ello descalificarlo ni parcelarlo” (1991, p. 99). En la medida que los trabajadores cuenten con mayor tiempo libre, ya que deben trabajar menor cantidad de horas, aquél debería estructurarse por medio de otras actividades, a través de las cuales los individuos desarrollan relaciones de un tipo diferente. En palabras del autor “el lugar de trabajo y el empleo pueden entonces dejar de ser los únicos espacios de socialización y las únicas fuentes de identidad social: el dominio del fuera-del-trabajo puede dejar de ser el dominio de lo privado y del consumo” (p. 125). El trabajo entonces pasa a ser una entre tantas actividades, que pueden incluso ser más importantes que aquél.

Han sido numerosas las voces que se han expresado en contra de los argumentos anteriores. Presentamos algunas de ellas que resumen en buena medida las oposiciones al respecto. El economista Michel Husson (2001) ha analizado las diferentes proposiciones del fin del trabajo, demostrando que no se ha reducido de manera absoluta el volumen total de horas de trabajo, ni se ha producido una baja relativa del gasto de trabajo en relación con el volumen del producto, ni tampoco se ha verificado escasez de la cantidad de trabajo relativa al número de solicitantes. A partir de la presentación de una serie de estadísticas y reflexiones sobre la productividad, el trabajo, los ingresos y las relaciones sociales da por tierra con las tesis que proponen la desaparición del trabajo asalariado, la imposibilidad del pleno empleo y que las únicas posibles soluciones sean vía el ingreso universal. Es decir, analítica y empíricamente muestra cómo las presunciones que algunos autores decían ya ver en las sociedades o sus proyecciones a futuro, no se constatan en la realidad.

En el mismo sentido, Ricardo Antunes sostiene que “hablar de supresión del trabajo bajo el capitalismo, aparece como carente de mayor fundamentación, empírica y analítica” (1999, p. 163). En todo caso lo que estaría sucediendo es una metamorfosis en el mundo del trabajo: en los países capitalistas avanzados se desproletariza el trabajo industrial fabril, a la vez que aumenta el trabajo asalariado en el sector de los servicios. Este autor

profundiza aún más las críticas al afirmar que se intensifica lo que él denomina “subproletarización” (expansión del trabajo parcial, temporario, precario, subcontratado, tercerizado). Sumado a ello, se incorpora al mundo obrero a una gran cantidad de mujeres y se excluye a los más jóvenes y ancianos. Como resultado de esas tendencias se verifica un “proceso de mayor heterogenización, fragmentación y complejización de la clase trabajadora” (p.43).

En términos diferentes, pero llegando a conclusiones similares, Robert Castel (2004) sostiene que no estaría desapareciendo el trabajo en la sociedad, sino en todo caso estaríamos frente a un debilitamiento o erosión del “estatuto del empleo”, forma de trabajo típica de las sociedades salariales. Por lo tanto, el autor no considera que desaparece el trabajo, sino que aquél asalariado típico, estable y protegido muta, apareciendo nuevas formas de trabajo. Asimismo, el asalariado no se extingue por completo, aunque en ocasiones puede adquirir características diferentes.

Algunas reflexiones sobre lo dicho hasta aquí. Puede ser cierto que en algún país o en algún sector de actividad, el número de trabajadores asalariados haya disminuido. Pero a nivel global y en la mayoría de los países del mundo, el trabajo en relación de dependencia sigue siendo mayoritario dentro de la Población Económicamente Activa. Esto puede ser corroborado a partir de las estadísticas mundiales al respecto. En el siguiente cuadro, se muestra la evolución entre los años 1996 y 2006 de la proporción del empleo asalariado respecto del total de los ocupados a nivel mundial y regional, según estimaciones realizadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2007).

CUADRO 1.1 Estimación de la proporción de trabajadores asalariados a nivel mundial y regional

	1996	2006
Mundo	43,1	46,9
Economías desarrolladas y Unión Europea	82,4	84,3
Europa Central y Sudoriental (no Unión Europea) y Comunidad de Estados Independientes	77,1	76,6
Asia Oriental	32,4	42,6
Asia Sudoriental y el Pacífico	33,0	38,8
Asia Meridional	17,1	20,8
América Latina y el Caribe	64,4	62,7
África del Norte	54,4	58,3
África Subsahariana	20,6	22,9
Oriente Medio	58,5	61,5

Fuente: Elaboración propia con base en información de la OIT

Del Cuadro 1.1 puede concluirse que a nivel mundial el trabajo asalariado corresponde a poco menos de la mitad del total. Sin embargo, los países desarrollados donde las teorías del fin del trabajo creían que el trabajo –al menos el asalariado– desaparecería son los que muestran los índices más altos de trabajo asalariado, 82.4 por ciento en 1996 y 84.3 por ciento diez años más tarde. Así, no sólo el trabajo asalariado no ha desaparecido, sino que es mayoritario entre los ocupados. Aún más, en el lapso de los 10 años que va de 1986 a 1996, el índice de asalariados ha crecido.

En América Latina, también se verifica que el trabajo en relación de dependencia es mayoritario, aunque a diferencia de lo acontecido en los países centrales, el índice ha mostrado una reducción de casi 2 por ciento entre 1986 y 1996. No obstante ello, continúa significando la forma principal de inserción ocupacional de la Población Económicamente Activa en la región.

En México, según datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del Instituto Nacional de Información Estadística y Geográfica (INEGI), la tasa de trabajadores asalariados en el cuarto trimestre del año 2011, ascendía a 61.60 por ciento. Esto quiere decir que la mayoría de los trabajadores en este país laboran en relación de dependencia.

Por tanto, a partir del análisis de las estadísticas que miden los indicadores de empleo, no puede verificarse que el trabajo asalariado haya desaparecido como sostienen las tesis del fin del trabajo. Por el contrario, a nivel mundial la tasa de trabajadores asalariados ha crecido.

Como mencionamos antes, muchos de los autores de las tesis del fin del trabajo comienzan sus reflexiones a partir de la constatación o la posibilidad de la extensión de la desocupación. Sin embargo, en algunos países los índices de desempleo se mantuvieron en niveles friccionales, en otros no se incrementaron y aún en aquellos en que sucedió, la tendencia no fue homogénea. El cuadro siguiente presenta la evolución de las tasas de desempleo entre los años 1996 y 2009, según estimaciones realizadas por la OIT (2007, 2011).

CUADRO 1.2 Estimación de desempleo a nivel mundial y regional (en %)

	1996	2006	2009
Mundo	6,2	6,3	6,3
Economías desarrolladas y Unión Europea	7,8	6,4	8,4
Europa Central y Sudoriental (no Unión Europea) y Comunidad de Estados Independientes	9,8	8,8	10,4
Asia Oriental	3,8	3,6	4,4
Asia Sudoriental y el Pacífico	3,7	6,2	5,2
Asia Meridional	4,6	5,1	4,4
América Latina y el Caribe	7,9	8,6	7,7
África del Norte	14,0	11,5	9,9
África Subsahariana	9,2	9,7	7,9
Oriente Medio	12,4	12,1	9,6

Fuente: Elaboración propia con base en información de la OIT

Basándonos en las estadísticas que muestra el Cuadro 2, podemos verificar que la tasa de desempleo a nivel mundial prácticamente no se modificó entre 1996 y 2009, superando a penas el nivel friccional. Incluso en los países centrales –sobre los que se pronosticó el fin del trabajo– el desempleo disminuyó en poco más de 1 por ciento entre 1996 y 2006, aunque aumentó 2 puntos para 2009 en un contexto de crisis. En América Latina, a pesar de variaciones interanuales, en el año 2009, la tasa de desempleo es prácticamente la misma que 13 años antes.

México se caracteriza por contar históricamente con bajos índices de desempleo. Al respecto Georgina Rojas García y Carlos Salas Páez (2008) afirman que las tasas de desocupación oscilan alrededor de 4 por ciento, y sólo se verificó un aumento considerable, superando el 6% con la crisis que vivió el país en 1995. En efecto, según la ENOE, la tasa de desempleo en el cuarto trimestre del año 2011, era del 4.8 por ciento.

En otro orden, las reflexiones que parten de la tecnología como determinante del fin del trabajo parecen suponer que la introducción de aquélla es homogénea en todas las empresas, sistemas socio-productivos, regiones y países. La tecnología donde quiera que se introduzca produciría efectos similares, sin importar el contexto en el que se inserten. Es decir, prima la visión de un determinismo tecnológico que redundaría en la abolición del trabajo humano. En cambio, otros autores plantean posturas diferentes al respecto, como las que sintetiza Elenice Leite de la siguiente manera: “la cuestión del empleo no puede reducirse a la creación o eliminación de puestos en las unidades productivas, ni condicionada a los dictámenes de la tecnología, puesto que comprende, ante todo, políticas y formas de gestión” (1996, p. 96).

Por otro lado, este determinismo tecnológico no tiene en cuenta que en países como los latinoamericanos esa incorporación ha sido limitada a un grupo de empresas, limitadas en número en relación con el total, con los sectores involucrados e incluso con secciones de una misma empresa. Además, aquéllas que lo han hecho son en general de tamaño grande. Sin embargo, las que emplean al mayor número de trabajadores son las de tamaño micro, pequeño y mediano. Por tanto, la mayoría de los trabajadores no se han enfrentado al desplazamiento laboral por la incorporación nueva tecnología dura, mucho menos de punta, argumento presente en la mayoría de las tesis del fin del trabajo.

Tampoco se ha verificado la reducción del tiempo de trabajo, en otros términos, que las personas trabajen menor cantidad de horas. Incluso Estados Unidos, donde autores como Rifkin basan sus teorías, según Emilio Sader (2004), tiene la semana laboral más extensa a nivel mundial, la cual asciende a 55 horas. Aún más, este país muestra una tendencia contradictoria a las previsiones de las teorías del fin del trabajo: el país que más empleos creó durante la década de 1990 y que más se desarrolló tecnológicamente, es aquél en el que cada persona trabaja más, con jornadas más largas y menos tiempo libre.

La centralidad del trabajo en la sociedad en el nivel del debate teórico

La segunda idea consiste en la puesta en cuestión de la *centralidad del trabajo en la sociedad en nivel del debate teórico*.

Claus Offe (1985) cuestiona las visiones para él preponderantes en la Ciencia Social acerca de la centralidad de la categoría trabajo, de la separación entre capital y trabajo y de la viabilidad y deseo del pleno empleo. En las sociedades capitalistas occidentales se estaría produciendo un cambio en los valores culturales vinculados al trabajo, donde por un lado, los trabajadores desean contar con mayor tiempo libre y critican los horarios rígidos de trabajo, y por el otro, la actividad ocupacional ya no es el centro de la vida de porciones crecientes de la población. De este modo se estaría alterando la ética protestante según la cual el trabajo es bueno y el ocio es malo.

Quien también plantea que existe un error en la manera de conceptualizar y abordar el estudio del trabajo es Dominique Méda (1998), para quien el problema reside en que el trabajo no es una categoría antropológica, invariante de la naturaleza humana o de las civilizaciones, como se lo ha considerado en la modernidad. Ella sostiene que se trata en realidad de una categoría histórica inventada para dar respuesta a las necesidades de una época particular. Por tanto, lo que hay es un error de concepción, por lo que

se debería dejar de llamar trabajo ese ‘no se sabe qué’ que presuntamente constituye nuestra esencia y preguntarse más bien qué otros caminos pueden llevar a los individuos hacia la sociabilidad, la utilidad social y la integración, cosas que el trabajo ha podido y puede proporcionar, pero no ya de manera exclusiva (p. 238).

En contrario, Castel (2004) argumenta que el trabajo mantiene su centralidad y no ha perdido importancia, aunque sí la consistencia respecto de su relación con la protección social que le era asociada. Se estaría asistiendo a una “fragmentación de los empleos”, no sólo en el nivel de los contratos laborales propiamente dichos (...), sino también a través de la flexibilización de las tareas de trabajo” (p. 105). Por lo tanto, a diferencia de Offe, cree que la categoría trabajo continúa siendo central en las sociedades actuales. Por otro lado, a diferencia de Méda, Castel continúa utilizando el concepto trabajo no sólo con fines

explicativos, sino que construye toda su teoría en torno a él. En ese sentido, él no esté pensando en que debe abandonarse su utilización. Incluso con los fines de integración social –para los cuales Méda cree deben buscarse nuevos espacios alternativos al trabajo– Castel si bien acepta que puede haber otras maneras de integración –a través de un Estado Social flexible– el trabajo mantiene un rol importante en ese sentido.

Algunos estudiosos han tratado de identificar cuál es el problema teórico que ha llevado a los defensores de las tesis del fin del trabajo a adoptar dichas posturas. Al respecto, Jean-Marie Harribey afirma que se confunde “la reducción, inclusive la desaparición, del trabajo alienante, con la negación del trabajo como principio genérico, imbricado con otros, del género humano” (2001, p. 34). Para de la Garza Toledo (2000) el dilema radica en que han planteado mal su problema, no existe un fin del trabajo, sino que transforma lo que significa trabajar, de los ámbitos privilegiados de trabajo, de los límites entre lo que es trabajo y lo que no lo es a partir de la ruptura del concepto jornada de trabajo.

La cuestión es que en general la Sociología del Trabajo y la Economía centraron sus teorizaciones y estudios sobre la relación capital-trabajo, desconociendo otras formas de trabajo. Como explica Harribey “se ha mantenido un malentendido acerca del término trabajo, que se asocia (...), a veces a una categoría aún más reducida, la forma social dominante que reviste la actividad productiva en el capitalismo, el trabajo asalariado y su marco jurídico, el empleo asalariado” (2001, pp. 36-37). Probablemente sea ésta, una de las razones que llevó a algunos investigadores a pensar en el fin del trabajo, aunque como se ha mencionado no tiene fundamento empírico.

Pero lo que queremos rescatar es que más allá de las formas asalariadas, que continúan siendo predominantes entre la Población Económicamente Activa (PEA) ocupada a nivel mundial, existen otras formas de trabajo –como por cuentapropia, trabajo familiar, trabajo autogestivo–, las cuales no son necesariamente nuevas, no aparecen fruto de la reestructuración económica, productiva y organizacional –aunque muchas sí se han visto reproducirse a partir de estos cambios–, que fueron escasamente investigadas por los estudiosos del trabajo. Es en ese sentido, que se propone en este estudio abordar uno de estos trabajos no clásicos, el que llevan a cabo los taxistas en la Ciudad de México.

Es decir, no habría un “fin del trabajo”, sino una “ampliación del trabajo”. En términos de la Garza Toledo lo que se da es una “transformación del significado de qué es trabajar, de los ámbitos privilegiados del trabajar, de los límites entre el trabajo y el no trabajo” (2000, p. 769). Es ésta la posición que seguimos en la presente investigación.

1.1.2 Segundo eje de debate: crisis, fragmentación o el fin de las identidades

El debate anterior ha llevado a una nueva discusión sobre la crisis, fragmentación o fin de las identidades: en tanto el trabajo era el articulador y principal generador de identidad en las sociedades capitalistas, su desaparición llevaría a la supresión consiguiente de las identidades de los sujetos.

Los primeros planteos estuvieron vinculados con las tesis del fin del trabajo. Algunos de sus autores profundizaron en cómo el fin del trabajo influye o influiría en la subjetividad de las personas. Al respecto sostiene Gorz (1991) que en tanto el trabajo asalariado –medio por el cual los sujetos consiguen una identidad social y se insertan en una red de relaciones e intercambios– está desapareciendo, el mundo del trabajo deja de ser el ámbito privilegiado de generación de subjetividades frente a otros mundos de la vida, y los empleos que ocupan a la fuerza de trabajo “no podrán ser fuente de identidad” (Gorz, 1982, p. 79). Pero frente a esa situación puede constituirse un nuevo sujeto, la no-clase de los no-productores. Además, otra sociedad es posible, caracterizada por la disminución progresiva del trabajo con fin económico y el ocio predominaría sobre el trabajo. Es decir, una sociedad del tiempo liberado donde pueden establecerse nuevas relaciones sociales que no se reducen a las que se ocasionan en torno a lo laboral.

Para Méda, en la actualidad, tampoco el trabajo operaría como fuente de identidad a las personas, como integrador social y sustentador del vínculo social. Al igual que Gorz también piensa que puede surgir una sociedad y colectivos diferentes, pero a diferencia de aquél no es por el tiempo libre del que gozarían las personas, sino porque “la modificación de los órdenes geopolíticos surgidos de la Segunda Guerra Mundial, la constitución de órdenes llamados supranacionales o la existencia de un casi orden mundial de la economía,

de los intercambios y de las comunicaciones (...) perturban a los individuos y dan pie a agrupaciones en torno a principios diferentes: religiosos, étnicos, nacionalistas, etc.” (Méda, 1998, p. 207).

Es decir, las tesis del fin del trabajo, llevaron a algunos de sus propositores a pensar que el trabajo ya no podría ser fuente de identidad de los sujetos. Sin embargo, para ellos es posible la generación de identidades de nuevo tipo que no se relaciona con sus actividades laborales. Más allá van algunas posturas que llegan a afirmar que ya no es posible la generación de nuevas identidades. A esto nos referimos en los párrafos siguientes.

Posiciones no vinculadas directamente a la discusión del fin del trabajo surgen hacia la década de 1990, a través de una serie de estudiosos en el marco de las denominadas “teorías de la Para-postmodernidad” (de la Garza Toledo, Celis Ospina, Olivo Pérez, y Retamozo Benítez, 2008). En general, esos autores sin considerarse postmodernos –el prefijo “para” se ha agregado con el objeto de mostrar su cercanía con la Postmodernidad sin serlo de manera acabada– parten, al igual que las teorías del fin del trabajo, de la heterogeneidad en las ocupaciones, pero el punto central de las transformaciones no es la heterogeneidad sino la flexibilidad laboral. Ésta es entendida como fragmentación de las carreras ocupacionales y de las biografías personales, lo que suscitaría la desestructuración de las relaciones de trabajo. Concluyen los autores citados que “el trabajo aparecería como un collage de fragmentos de experiencias, sin arraigo a un grupo determinado, la desestructuración del sentido del tiempo y el espacio, la superficialidad de las relaciones sociales” (p. 14).

Los principales expositores de las proposiciones sobre la fragmentación de las identidades son, en primer lugar, Richard Sennet, quien ha formulado sus argumentos reflexionando sobre el trabajo. En segundo lugar, Ulrich Beck que retoma algunos de los postulados de Sennet y elabora otros propios vinculados al trabajo, pero da importancia a otros fenómenos tales como la globalización y crea una noción central dentro de sus argumentos, la de la sociedad de riesgo. Por último, Zigmunt Bauman, quien recupera conceptualizaciones de los otros dos autores, pero lleva la discusión a terrenos más

abstractos que los anteriores con la noción de liquidez para caracterizar a dimensiones como la identidad y la sociedad.

La *flexibilidad* laboral y más en general el capitalismo flexible son las causas fundamentales de un número considerable de efectos negativos sobre la vida de las personas, y en particular sobre sus subjetividades (Sennet, 2000). Si bien se reconoce que la mayoría de las personas siguen trabajando en el ámbito de las burocracias en el marco del viejo capitalismo, los nuevos valores se extienden más allá de las empresas, las cuales han modificado sus formas de organización o de las nuevas formas de trabajo (Sennet, 2000). Es decir, aun cuando las personas se desarrollen en viejas estructuras, las normatividades del nuevo capitalismo los impregnarían por igual que a aquéllos ubicados en los sectores punteros de la economía (alta tecnología, finanzas mundializadas y nuevas empresas de servicios con tres mil empleados o más) que ya se han transformado.

Para Beck (2000), la flexibilización también alcanza a la mayoría de las personas, pero no a través de la extensión de nuevos valores, sino porque se extiende cada vez más el empleo flexible. De este modo, el riesgo se vuelve incalculable para los individuos: cuanto más rápido se desregularizan y flexibilizan las relaciones laborales, más rápido se pasa de una sociedad laboral a una de riesgo.

Bauman, por su parte, reconoce los mismos fenómenos: la desregulación, la liberalización, la flexibilización y la creciente fluidez. Retoma el concepto de flexibilidad introducido por Sennet, que para aquél significa el fin del empleo tal como se lo conoció tradicionalmente y la extensión de formas de trabajo precarias. La situación actual se ve impregnada de una nueva inseguridad caracterizada como individualizadora: “divide en vez de unir (...), la idea de unos ‘intereses comunes’ se torna cada vez más nebulosa y al final se hace incomprensible” (2001b, p. 35). Pero va más allá diciendo que en la época contemporánea todo lo sólido se desvanece y en su lugar aparece lo líquido, lo que fluye, lo que cambia de manera continua. Lo sólido, identificado con la modernidad pasada, limita la libertad individual de elegir y actuar.

En otro orden, la *individualización* es la consecuencia más importante de la flexibilización del trabajo. En efecto, el “régimen de riesgo significa (...) apremio para la

decisión, así como individualización⁴ y pluralización sobre un trasfondo de enojosas inseguridad e incertidumbres” (Beck, 2000, p. 81). Además de que los trabajadores realizan sus labores de manera individualizada, no cuentan con un contrapeso colectivo; y las formas de trabajo en redes flexibles hacen que el sentido del trabajo y sus pautas se vuelvan indescifrables para quienes lo llevan a cabo. Es decir, la flexibilización al afectar los contratos, horarios y lugares de trabajo, acrecienta las tendencias de la individualización.

Para Bauman la individualización se trata de “convertir la ‘identidad’ humana de algo ‘dado’ en una ‘tarea’, y cargar a los actores con la responsabilidad de realizar esta tarea y con las consecuencias (...) de su realización” (2001b, p. 166). En las sociedades actuales, el problema reside en la falta de dominio que tienen las personas sobre su propio destino y las pocas probabilidades de que por medio de la acción colectiva puedan modificarse las reglas de juego. Es necesaria la constitución de una identidad para sobrevivir en la modernidad líquida, pero aquélla se construye desde la individualidad de manera autónoma. Además, esta identidad es cambiante, temporal, compuesta por una serie de episodios (Béjar, 2007). En ese marco, no tiene sentido buscar formas de identidad perdurables y la organización colectiva.

Siguiendo estos argumentos, la flexibilidad y la individualización se articulan con la fragmentación de la vida de las personas, que es producto de la fragmentación de las grandes instituciones. En la actualidad, éstas “sólo inspiran una débil lealtad (...) a la vez que generan bajos niveles de confianza informal y elevados niveles de ansiedad ante la inutilidad” (Bauman, 2006, pp. 154-155) desorientando a los individuos en la planificación de su vida. En términos más generales, Beck lo plantea de la siguiente manera: en la época anterior –la de la primera modernidad– el trabajo había sido de suma importancia en tanto “característica primordial de la identidad social, de la posición social, de la seguridad existencial de las personas” (2002, p. 155); en la actualidad –en la segunda modernidad– se precariza y las biografías personales se fragilizan o se vuelven a su vez de “bricolaje”, de riesgo, rotas o descompuestas.

⁴ Aclara Helena Béjar que para Beck individualización no significa tanto apatía política, sino “mudanza estructural de las instituciones que supone una desintegración de las formas anteriores de existencia” (2007, p. 133).

En los trabajos donde las maquinarias simplifican las tareas, la actividad se vuelve acrítica e indiferente. En esos casos, donde la comprensión del trabajo es superficial, la identidad del trabajador es frágil. Para Sennet, el problema reside en que al no haber una narrativa compartida de dificultad –en el trabajo– no hay destino compartido. Y allí, el carácter se corroe. El planteo que realiza el autor sobre las identidades reside en la puesta en duda de su construcción en el marco de una sociedad compuesta de episodios y fragmentos. Frente a esta situación, sólo un determinado tipo de personas es capaz de prosperar en condiciones sociales de inestabilidad y fragmentariedad: aquéllos capaces de manejar relaciones a corto plazo, desarrollar nuevas habilidades, explorar capacidades potenciales ante la realidad cambiante, y desprenderse del pasado.

De este modo, la fragmentación y la discontinuidad significan el predominio del corto plazo, –de la planificación de la vida, de las relaciones sociales, del trabajo– en lugar del ya antiguo “largo plazo” (Sennet, 2000). En este sentido, si el ideal último es la instantaneidad (Bauman, 2006), el acortamiento del tiempo limitaría la posibilidad de la interacción humana, del involucramiento de los individuos y, más aún, del establecimiento y de la consecución de metas colectivas.

Pero para Sennet, en el nivel social, las condiciones actuales cuentan con una cara positiva: las “cualidades del yo que podrían llevar al desarrollo de los individuos al tiempo que la vida institucional se trivializa: el rechazo de la dependencia, el desarrollo de la propia capacidad potencial y la posibilidad de trascender el anhelo de la posesión” (2000, p. 155). Es decir, el autor cree que es la posibilidad que tiene la sociedad de liberarse de las estructuras rígidas que les imponía el Estado de Bienestar. Así, intentando superar la visión negativa que sostiene sobre el anterior capitalismo e intentando redimir al actual a pesar de reconocer sus efectos negativos sobre los individuos, rescata tres intentos de creación del sentido de conexión narrativa con el trabajo: las instituciones paralelas como las presentes en Gran Bretaña y Estados Unidos, concibiendo al sindicato como agencia de empleo; el empleo compartido; y el ingreso básico.

Sin embargo, a pesar de las potencialidades para la creación de nuevos tipos de narrativas, nada dice de cómo podrían conformarse nuevas identidades con el trabajo ni colectivas. También Beck encuentra una posibilidad positiva para la sociedad en las

condiciones actuales: la individualización permitiría superar la situación penosa actual, ya que habilita la constitución de una alternativa de superación de la sociedad de riesgo a través del trabajo cívico. La alternativa es la constitución de una sociedad política de los individuos, una sociedad civil activa. En ella, según el autor, se reactivaría de manera conflictiva la democracia y la identidad ciudadana en un orden diferente del de la sociedad laboral. Lo que en Sennet aparece como una tímida propuesta de reconexión de las narrativas personales con el trabajo, en Beck es una propuesta de transformación total de la sociedad.

En el nivel de los sujetos, Sennet, al considerar que no es posible en las condiciones actuales construir una identidad en torno al trabajo, ni que los trabajadores puedan vislumbrar un destino común, está suponiendo una individualización extrema y la imposibilidad de la constitución de un sujeto colectivo. Igualmente lo plantea Beck: la flexibilización laboral tiene efectos ineludibles sobre la capacidad de generación de identidades entre los trabajadores. La individualización, la informalización y las nuevas formas de trabajo dificultan a los trabajadores dotar de sentido a su trabajo y sus reglas y conformar colectivos laborales. En este marco, es posible la creación de una identidad, pero en términos diferentes, no en torno al trabajo, sino a partir de las contradicciones y conflictos que se generan por la fragmentación y por los distintos espacios en los que va transcurriendo la vida de los individuos. Sin embargo, la posibilidad de salida a la encrucijada actual no se encuentra en Bauman, dado que si aparece lo líquido y todo se desvanece, no parece haber perspectiva de superación individual, mucho menos colectiva.

Pero a diferencia de lo que plantean estos autores, otros, aun cuando reconocen que han sucedido cambios en el nivel de las relaciones sociales, de la producción y de las instituciones, no creen en la disolución de las identidades ni de los colectivos.

En ese sentido, Castel sostiene que “ni siquiera ‘el excluido’, existe en el fuera-de-lo-social, y *la descolectivización en sí misma es una situación colectiva*” (2004, p. 63). Además, argumenta que las proposiciones que suponen la desaparición de las clases sociales o grupos constituidos son demasiado ligeras y las acusa de haber mitificado la situación anterior: que la “clase obrera” o la “burguesía conquistadora” eran homogéneas y contaban con dinamismo como para constituirse en actores sociales. Se olvidan que las

trayectorias comunes pueden no terminar en porvenires ideales y que entre aquéllos que viven condiciones comunes de descenso social, existe una dimensión colectiva, la del sentimiento de inseguridad.

Una crítica abierta a las propuestas para-postmodernas ha sido realizada por el grupo de investigación sobre trabajo a-atípico de la Universidad Autónoma Metropolitana–Iztapalapa (de la Garza Toledo, Celis Ospina, et al., 2008; de la Garza Toledo, Gayosso Ramírez, y Moreno, 2009). Las principales objeciones realizadas por los autores se centran en la discusión de los conceptos de flexibilidad, identidad y desarticulación. En primer lugar, el concepto central de las teorías para-postmodernas de flexibilidad laboral es utilizado de manera parcial, simplificada y unilateral, cuando el debate sobre ese fenómeno es más amplio. En efecto, se lo reduce a la inestabilidad en el empleo, sin tener en cuenta otras dimensiones como la disminución de las prestaciones, aspectos cubiertos por la seguridad social y la organización colectiva. Además, no se demuestra que esta situación abarque en los países desarrollados a la mayoría de los ocupados; ni se analiza “las tendencias de trabajo atípico por ramas, tamaños de empresas, género, etnia. En segundo lugar, el problema de la identidad se reduce a lo individual y no se tiene en cuenta que no siempre las identidades estuvieron totalmente integradas. Por otro lado, en tanto presentan una visión estructural de la constitución de identidades a partir de las posiciones ocupacionales, al variar éstas, desaparecerían las identidades. No se reconoce que la identidad no es inmutable, ya que es fruto de configuraciones subjetivas y éstas pueden cambiar. Por último, la investigación científica no puede corroborar la existencia de desarticulación total.

Es decir, una reflexión teórica y empírica que ponga en discusión y contemple las distintas perspectivas teóricas y debates sobre el capitalismo, el trabajo, la identidad, la subjetividad y la acción colectiva, no podría sustentar las argumentaciones de los autores para-postmodernos, al menos en su totalidad o como han sido presentadas por ellos.

Siguiendo este razonamiento, es pertinente recuperar algunos estudios empíricos que, aunque sin entrar en la discusión sobre la crisis o fragmentación de las identidades en el terreno teórico, demuestran que en las sociedades actuales las identidades se siguen constituyendo, así como también las acciones colectivas se han visto multiplicar.

Así, Maristella Svampa argumenta que las transformaciones estructurales que vivió Argentina durante la década de 1990 redundaron en una fractura al interior de las clases medias, el empobrecimiento y reducción cuantitativa de las clases trabajadoras y el incremento de los excluidos, provocaron cambios en las identidades sociales. En ocasiones esto llevó a que los sujetos debieran redefinir sus nuevas experiencias para hacer frente al empobrecimiento o a la exclusión social. En otras, a la configuración de nuevas identidades sociales “más frágiles y volátiles que antaño” (2003, p. 19). Llevó también a otros modelos de subjetividad basados en la religión, que quizá puedan constituir experiencias colectivas. Incluso, a pesar de los cambios, antiguas identidades como el clientelismo continúan vigentes. Asimismo, estudios sobre los actores colectivos tradicionales de las relaciones del trabajo de ese país muestran su resurgimiento en el terreno de la acción colectiva. Héctor Palomino (2008) al reflexionar sobre la transformación de las relaciones laborales en Argentina en los últimos años, sostiene que el resurgimiento del conflicto laboral y de la acción sindical muestra una recolectivización y la recomposición de la acción colectiva en el país. Así, estas tendencias y la tesis de la recolectivización van en contra de los discursos teóricos de la individualización y la fragmentación.

En este sentido, se pueden agregar también una cantidad de investigaciones que se han realizado en la línea de los nuevos movimientos sociales que permiten visualizar también la efectiva constitución de identidades. Ejemplo de ello son las investigaciones sobre piqueteros en Argentina (Retamozo, 2006), la Coordinación del Agua y la Vida en Bolivia (García Linera, 2000), sobre el Movimiento Zapatista en México (González Casanova, 2003) o el Movimiento Social Sin Tierra en Brasil (Espitia Caicedo, 2006).

Es decir, tanto los estudios empíricos que analizan a los actores tradicionales vinculados al trabajo, como los no relacionados de manera directa al mismo, demuestran que a pesar de determinadas condiciones estructurales que desde los para-posmodernos llevarían a la no constitución de identidades, en los hechos aparecen nuevas y se sostienen viejas, que en términos de los autores que sostienen las posturas de la fragmentación, serían imposibles. En síntesis, los argumentos teóricos de las tesis de la crisis, fragmentación o fin de las identidades son endeble. Los estudios teóricos y empíricos parecen no corroborar esas perspectivas.

1.2 El trabajo no clásico en México

La reestructuración económica, productiva y organizacional en América Latina ha impactado de manera diversa en los distintos países dependiendo de la situación económica, política y social previa y del tipo y grado de profundidad de las políticas públicas y empresariales que en cada uno fueron aplicadas. En general, las medidas de ajuste estructural implementadas por los diversos gobiernos nacionales tendieron a “la liberalización económica indiscriminada, la privatización de empresas públicas, la apertura comercial y el retiro del Estado” (Novick y Tomada, 2007, p. 11). Los efectos son conocidos: el aumento de la pobreza y de la indigencia, la distribución regresiva del ingreso y la mayor desigualdad social.

En el mundo del trabajo, “el resultado fue el aumento del desempleo abierto en algunos países, en otros el estancamiento o aumento del empleo informal, y ambas tendencias simultáneamente en los más afectados por la crisis” (Portes y Roberts, 2004, p. 94). Además, se incrementaron las situaciones de subempleo horario y pérdida de la calidad de los empleos –en la estabilidad y la protección de la seguridad social–, fenómeno al que suele aludirse con el concepto de precariedad. De este modo, en la actualidad, la estructura de los mercados de trabajo latinoamericanos se caracteriza por contar con un número de empleos asalariados estables y protegidos, que coexisten con “empleos precarios, inseguros, de bajo salario y calificación, con inestabilidad en el empleo y concentrado en su mayoría en servicios o industrias tradicionales” (de la Garza Toledo, 2007, p. 48).

En el caso de México, las políticas de ajuste y luego de cambio estructural se basaron en la transformación del papel económico del Estado, la desregulación del mercado de trabajo, la eliminación de estímulos sectoriales, la flexibilización del control de precios, la actualización del marco regulatorio en tecnología e inversión extranjera –apertura externa– y las privatizaciones. Estos cambios impactaron de formas diversas en el mercado de trabajo. En el período que se extiende entre los años 1982 y 1992, la industria perdió importancia en la ocupación de trabajadores, expandiéndose el sector terciario de la economía, siendo las ciudades del centro y sureste del país las más afectadas. Por otra

parte, se incrementó la participación femenina en el mercado de trabajo y se produjo un aumento continuo del cuentapropismo (de Oliveira y García, 1998). Para las autoras, la ampliación de este último fenómeno pudo haberse debido a dos causas: por un lado, a que el autoempleo haya sido una estrategia de sobrevivencia en el período de crisis, y por el otro, a la descentralización de la producción industrial, es decir, a la subcontratación por las grandes empresas a pequeños talleres.

Durante los primeros años de la década de 1990, comenzó a decrecer la cantidad de trabajadores empleados en la industria manufacturera, así como también se redujo el número de empleados asegurados en este sector de actividad.

Respecto de la creación de empresas, las que más crecieron fueron las de tamaño micro, a la vez que aumentaron el porcentaje de personal ocupado en relación con los pequeños, medianos y grandes establecimientos⁵. Según de la Garza Toledo, este fenómeno refleja “la ‘changarrización’ de la economía mexicana, es decir, la conversión de muchas empresas en pequeños negocios, con condiciones productivas muy precarias de empleo y calidad, dirigidas hacia mercados de pobres que se guían básicamente por el precio del producto” (de la Garza Toledo, 1998, p. 8). En ese mismo sentido, Orlandina de Oliveira y Brígida García (1998) argumentan que el crecimiento del cuentapropismo se concentró en los servicios distributivos, en especial en el comercio y los transportes.

Un estudio de Fernando Cortés (2000) señala que hacia mediados de la década de 1990, el 40 por ciento de la población económicamente activa pertenece al sector no estructurado⁶ o sector informal⁷. Explica este autor que tanto la crisis que se iniciara en 1982 como las medidas de ajuste estructural que se tomaron para superarla, resultaron en la pérdida del

⁵ Debe destacarse que en México los problemas de empleo no se han visto reflejados en altas tasas de desempleo abierto. Si bien en 1995, tras la crisis que vivió el país, en ese mismo año se registró un alza de dicha tasa llegando al 6.22%. Luego ésta volvió a decrecer llegando al 3.25% en 2003, en las áreas urbanas más importantes del país. Éstos son los valores más bajos de desempleo para América Latina (Salas Páez, 2003). Por otra parte, los períodos en los que las personas permanecen en condición de desocupados son cortos y gran parte del desempleo que registran las encuestas es de tipo friccional. Esto puede justificarse en el hecho de que las unidades de tamaño micro absorben a una parte importante de la fuerza de trabajo, con lo que de esta manera se reduce las cifras del desempleo abierto.

⁶ Salas Páez ofrece datos similares para esa misma década: “los empleos en micronegocios han representado cerca de un 40-42% de la mano de obra urbana total” (2003, p. 61).

⁷ Tokman (2004) explica que la OIT ha utilizado de forma indistinta el concepto de sector informal o sector no estructurado, pero en América Latina ha predominado la utilización del primero.

empleo para una cantidad de trabajadores del sector formal que consecuentemente debieron emprender actividades dentro del sector informal.

Un estudio de la OIT (1997) reconoce la presencia importante del sector no estructurado en América Latina. Explica por ejemplo, que de los puestos de trabajo que se crearon en la región entre los años 1990 y 1994, 8.4 de cada 10 pertenecen a este sector. Los trabajadores incorporados en el mismo suelen desempeñarse en el sector terciario.

Los siguiente datos estadísticos permiten una visualización de cuál ha sido la situación del mercado de trabajo en México, y de este sector en particular, en las dos últimas décadas. Es necesario aclarar que se presentan por un lado, los datos correspondientes a la década de 1990 y primeros cuatro años de la década de 2000 y luego los del año 2011, sin comparar estos últimos con los anteriores, debido al cambio en los instrumentos estadísticos oficiales para la medición de los indicadores de empleo operado en el año 2005.

Datos provistos por un estudio elaborado por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (2000) muestran que a nivel nacional hacia mediados de la década de 1990, el sector terciario eleva su participación en el empleo –en relación con la década anterior– representando el 54.80 por ciento de la fuerza de trabajo total. Así, para 1996, ese porcentaje de personas se desempeña en el comercio y los servicios.

Respecto de las categorías ocupacionales, destaca el informe, se encuentra una relativamente alta proporción de trabajadores asalariados: más de la mitad del total de trabajadores del país. Durante el primer quinquenio de la década de 1990, el porcentaje de trabajadores asalariados no decreció, sino que aumentó de 50.40 por ciento a 52.70 por ciento. En el otro extremo, es relativamente baja –6.2 por ciento– la proporción de trabajadores a destajo (aunque en el período mencionado también se incrementó en poco más de un punto porcentual). Por su parte, los trabajadores por cuenta propia mostraron un leve incremento pasando de 23.70 por ciento a 24 por ciento. Por último, y a diferencia de las tendencias de las categorías anteriores, los patrones o empleadores del país disminuyeron de 7.90 por ciento a 4.80 por ciento entre 1991 y 1996.

Siguiendo el estudio, se define a los empleos precarios como “empleos que no disponen de prestaciones sociales y contratos de trabajo escritos; que no reciben ingreso; o

que ganan hasta dos salarios mínimos por una jornada superior a las 48 horas semanales” (p. 106). La ENOE de 1996 muestra que estos empleos ascienden a 13 200 000, lo que representa el 39.50 por ciento de la población ocupada.

Una estimación realizada por Norma Samaniego, Alfredo Hernández y Roberto Gutiérrez (2000) en un estudio realizado para la OIT, sitúa a la informalidad urbana para el año 1991 en el 38.30 por ciento de la población ocupada en localidades de más de 100 000 habitantes. En 1993 pasó a 41.60 por ciento y dos años más tarde, alcanza el 44.60 por ciento. A partir del año 1996, comenzó a decrecer, llegando en 1998 a representar el mismo valor que en 1993, es decir 41.60 por ciento de la población ocupada.

En particular, el Distrito Federal concentra el mayor porcentaje de población ocupada en el sector terciario del país, destacando además la elevada proporción, 81.10 por ciento del total. Según la fuente citada, es uno de los estados del país con menores cantidades de trabajadores por cuentapropia y con menores índices de empleos precarios.

El estudio citado resalta un punto interesante: los puestos de trabajo asalariados formales creados durante la década de 1990 muestran una distribución regional dispar. En el norte del país, en la península de Yucatán y en algunos estados industriales del centro, el crecimiento ronda entre el 60 por ciento y el 84 por ciento. En contraste, otras jurisdicciones, entre ellas el Distrito Federal y el resto del Área Metropolitana de la Ciudad de México, ofrecen porcentajes de menos de la mitad y hasta de un tercio del anterior.

Para el período que transcurre entre los años 2000 y 2006, Salas Páez (2007) afirma que el mercado de trabajo se ve inmerso en un proceso de precarización caracterizado por la inestabilidad en el empleo y el aumento en la proporción de micronegocios. Es decir, persisten y se acentúan los fenómenos registrados en la década anterior.

El análisis que realiza el autor de la ENOE muestra que entre el segundo trimestre de 2000 y el segundo de 2004 se crearon 2 803 908 puestos de trabajo. De ellos, 54% corresponden a trabajos asalariados, 4 por ciento, patrones y 43 por ciento, empleos por cuenta propia. La tasa de asalariamiento disminuye levemente –casi 1 por ciento– dado al aumento relativo de cuentapropistas. Del total de los puestos creados, el 72 por ciento se generaron en microunidades. Del total de los puestos asalariados generados –el 54 por ciento del total– el 62 por ciento no cuenta con prestaciones sociales y el 54 por ciento se

crean en microunidades. Todo ello muestra un proceso de precarización en los nuevos trabajos.

Hacia el año 2011, según datos de la ENOE, la tasa de ocupación en el sector informal asciende a 29.20 por ciento, mientras que el 41.34 por ciento de los trabajadores remunerados no tienen acceso a las prestaciones garantizadas por la ley.

Recapitulando, la mayor parte de la PEA ocupada en México se inserta en el mercado laboral como trabajadores asalariados. El sector de actividad que incorpora mayor cantidad de trabajadores es el terciario, que se caracteriza por conformarse en buena medida por micronegocios y empleos precarios. A su vez, ha crecido el trabajo por cuenta propia –sobre todo en el sector terciario– dentro del que destacan las ramas de comercio y transportes en cuanto a la cantidad de puestos de trabajo generados. Por último, predominan en este tipo de actividades trabajos precarios e informales, en los términos adoptados por los autores reseñados en este apartado.

Respecto de la composición del sector, según datos de la Encuesta Nacional de Micronegocios realizada por el INEGI en el año 2002, de aquellos micronegocios que se dedican al transporte, la mayoría realiza actividades de movimiento de pasajeros en taxis y colectivos y servicios de mudanzas. Del total de los trabajadores que en ellos se desempeñan, 91 por ciento se trata de cuentapropistas (Rodarte García, 2003).

En este marco se inscribe la actividad del taxi, cuyas principales características resultan representativas de lo dicho hasta aquí. A saber:

- Se incluye dentro del sector terciario: el de servicios.
- Dentro del sector servicios, se incorpora dentro de una de las ramas de actividad que cuenta con mayor número de trabajadores: el transporte.
- Sobresale por la cantidad de trabajadores ocupados por sobre los otros tipos de transporte: el taxi.
- Se caracteriza por contar con un porcentaje elevado de trabajadores por cuenta propia, pero pueden encontrarse otras formas de trabajo –similares a las asalariadas o familiares– y formas particulares de relaciones mercantiles.
- Los trabajos se caracterizan por su precariedad y/o informalidad.

1.2.1 La organización colectiva de trabajadores no clásicos en México

Desde el punto de vista del colectivo gremial, las organizaciones de trabajadores por cuenta propia, al no contar con una contraparte patronal, representan los intereses de sus afiliados frente a otras agrupaciones, pero sobre todo frente al Estado. En este sentido, puede encontrarse una cierta similitud, o al menos siguen una característica que ha definido a los sindicatos de trabajadores en América Latina: sus demandas y acciones se dirigen más sobre el Estado que hacia las empresas. Pero la agrupación o acción colectiva de los trabajadores no vinculados a una empresa tampoco es algo novedoso. De hecho, desde la conformación de la clase obrera en la región se dieron protestas como medio de manifestación para “escapar a la marginalidad social y económica” (Sigal y Torre, 1979, p. 142).

David Kucera y Leanne Roncolato (2008), a pesar de reconocer las dificultades logísticas y jurídicas que presenta la organización de trabajadores informales, muestran que la agrupación colectiva no es imposible. Así, reconocen una serie de experiencias de las que es oportuno rescatar las actividades desarrolladas por ellas, como por ejemplo, negociar colectivamente cuando existe un empleador, representar los intereses ante las autoridades públicas en sus diversos niveles, administrar los asuntos de los afiliados, resolver conflictos entre ellos y facilitar el acceso a prestaciones y servicios. Emilio Klein (1984) agrega otras dimensiones a tener en cuenta. La función principal de las agrupaciones de trabajadores no asalariados es la defensa de los asociados ante la persecución policial. También pueden controlar el ingreso de trabajadores a la actividad. En el caso de taxistas en la Ciudad de México, por ejemplo, limitando el acceso de vehículos a determinadas áreas donde los miembros de la organización trabajan. Pasa esto, por ejemplo, en las bases y sitios y en zonas como el aeropuerto u hoteles. De este modo, al limitar la oferta del servicio, no sólo se aseguran el pasaje, sino que pueden establecer tarifas diferenciales, permitiendo ingresos mayores a los taxistas que los que obtendrían en otras zonas.

Respecto de las acciones colectivas de los trabajadores por cuentapropia y de sus organizaciones, no siguen la forma tradicional de acción del movimiento obrero, al menos en México, que ha sido la huelga (de la Garza Toledo, 1992b). Por el contrario, es común que no se desarrollen entre un colectivo de trabajadores como los taxistas, es posible encontrar otras formas más cercanas a los repertorios de acción colectiva de los movimientos sociales (Tilly, 1978) como movilizaciones físicas personales y de los vehículos, cortes de calles en la ciudad, plantones u ocupaciones de espacios públicos.

En efecto, a pesar de que no nos referimos a los conductores de taxis como informales, pero sí, en principio, como trabajadores por cuentapropia podemos estar de acuerdo con la proposición anterior. En la Ciudad, existen más de 300 organizaciones de taxistas que efectivamente se dedican a representar a sus agremiados en el sentido planteado por los autores citados en este apartado, ya sea cumpliendo todas o algunas de las funciones que ellos mencionan y el tipo de acciones colectivas desarrolladas por los movimientos sociales.

1.3 El punto de partida: ¿cómo abordar el estudio del trabajo, la identidad y la acción colectiva en los trabajadores no clásicos?

Los estudios del trabajo han tenido como objeto preponderante de investigación al trabajo asalariado, en especial se han centrado en torno al trabajo asalariado industrial, estable y protegido. Según de la Garza Toledo (2010) dos concepciones teóricas –la neoclásica y la marxista clásica– influyeron en este sentido, dando por resultado una concepción restringida de trabajo, reduciendo este último al empleo, a la relación capital-trabajo.

A pesar de que el empleo en la industria persiste, no es menos cierto que existen otras formas de trabajo. Esto es corroborado por los datos arrojados por las estadísticas sobre empleo, trabajo y producción y por la proliferación de estudios teóricos y empíricos sobre el tema.

Una revisión de dichos estudios nos muestra que para dar cuenta de los fenómenos vinculados a las formas de trabajo que exceden al empleo industrial estable y protegido, se han acuñado conceptualizaciones diversas para aludir a las mismas. Presentamos a continuación aquéllas que han sido preponderantes en los estudios laborales en América Latina.

Ya en la década de 1960 dos perspectivas diferentes se desarrollan en torno del concepto de la *marginalidad*. Por un lado, el Centro para el Desarrollo Social de América Latina (DESAL) en línea con la Teoría de la Modernización, analiza la marginalidad de las personas respecto de su lugar por fuera del proceso de modernización. Por otro lado, autores vinculados a la Teoría de la Dependencia, como José Nun, Fernando Henrique Cardoso y Aníbal Quijano, desarrollan una visión que va a percibir a los marginales (al proceso de acumulación del capital) según el lugar que ocupan en el mercado de trabajo y de la relación de éste con el modelo de desarrollo de la sociedad. Desde esta perspectiva, los marginales se encuentran dentro del sistema de relaciones económicas y sociales a diferencia de la visión del DESAL. Asimismo, José Nun incorporó el concepto de “masa marginal” para dar cuenta de una cantidad de personas que estando fuera del aparato productivo, no operan como ejército industrial de reserva (Pogliaghi, 2008).

Luego, se sucedieron una serie de estudios en torno al concepto de *sector no estructurado, informalidad o sector informal*. El concepto utilizado por la OIT ha ido mutando en el tiempo. Es importante su consideración en tanto brinda las bases sobre las cuales los países realizan las mediciones y estadísticas nacionales.

Los trabajos pioneros en la región fueron desarrollados en el marco del Programa Regional de Empleo para América Latina (PREALC) de la OIT que introducen el concepto de sector informal urbano. Este concepto acuñado por dicha institución en la década de 1970, se compone de “una serie de unidades económicas de zonas urbanas que son explotadas (y son obra en muchos casos propiedad suya) por unas personas que emplean poco capital y mano de obra y que producen y distribuyen bienes y servicios con miras a engendrar ingresos y empleos” (1997, p. 188). Se caracteriza por incorporar a una gran cantidad de mano de obra, la facilidad del ingreso al ejercicio de la actividad, una competencia dura, la baja calidad de la producción, la poca capacidad de acumulación y un

acceso limitado al capital, crédito y otros servicios. Abarca a trabajadores no asalariados y no sindicalizados. En él, los empleos se caracterizan por su inestabilidad, condiciones de trabajo precarias y la falta de protección.

En el año 1993, la OIT elabora una definición operativa del sector informal. El mismo es descrito por la OIT a partir su composición: se trata de un conjunto de unidades económicas –de producción de bienes o prestación de servicios– que “funcionan típicamente en pequeña escala, con una organización rudimentaria, en la que hay muy poca o ninguna distinción entre el trabajo y el capital como factores de producción” (1993, p. 2).

Incluye a las empresas informales de trabajadores por cuentapropia; a las empresas de los hogares; y, a las empresas informales que incorporan trabajo asalariado, pero que no se encuentran registradas como unidades económicas frente a la administración pública. Más recientemente, en el año 2002, esta institución opta por utilizar el término “economía informal” en lugar de sector informal, como forma de aglutinar a un número mayor de situaciones productivas y laborales. Este nuevo concepto hace “referencia al grupo, cada vez más numeroso y diverso de trabajadores y empresas tanto rurales como urbanos que operan en el ámbito informal” (2002, p. 2). Un año más tarde, la 17ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo establece las directrices para una definición estadística del empleo informal. De este modo, suma al concepto de economía informal el de empleo informal, que comprende a empleos informales en empresas del sector informal, en empresas del sector formal y en hogares. En empresas del sector informal incluye a trabajadores por cuenta propia, empleadores, trabajadores familiares auxiliares, miembros de cooperativas de productores y asalariados. El empleo informal en empresas formales incluye a los trabajadores asalariados. Por último, el empleo informal en hogares se refiere a trabajadores domésticos asalariados por aquellos empleados, trabajadores familiares auxiliares que trabajan en empresas del sector formal y trabajadores por cuenta propia, cuya producción se destina para uso final de su hogar.

Por lo tanto, la OIT ha ido modificando su manera de reflexionar y medir la informalidad, pensando primero que ésta era la característica de un sector de la economía, para luego atribuir esa condición a las unidades económicas y trabajadores, y, por último, a las unidades económicas, hogares, empleos y trabajadores.

Dos posturas diferentes, pero que parten de una misma constatación –que las actividades informales se desarrollan por fuera de la regulación–, son las adoptadas, por un lado, por Alejandro Portes, Manuel Castells y Lauren Benton desde una perspectiva neomarxista; y por el otro, por Hernando de Soto quien muestra una mirada de carácter neoliberal de la cuestión. Tienen también en común su unidad de análisis, las actividades económicas. El primer grupo de autores reflexiona sobre la informalidad, sobre aquellas actividades que surgen como resultado de la nueva división internacional del trabajo – derivada de las transformaciones de la economía internacional– y que se caracterizan por funcionar fuera del marco de la regulación o de protección estatal. En este sentido son informales aquellas actividades generadoras de ingreso no reguladas por el Estado, en entornos sociales en que actividades similares sí se encuentran reguladas (Castells & Portes, 1989, p. 12). Para de Soto (1992), la informalidad es fruto de la excesiva regulación y de los altos costos que conlleva la realización de una actividad económica.

Sintetizando, los estudios sobre informalidad en América Latina han seguido, en su gran mayoría dos corrientes teóricas principales, las elaboradas por la OIT, cuyo principal exponente es Victor Tokman, y las de un grupo de investigadores encabezados por Portes. Esta perspectiva fue adoptada también por un número considerable de estudiosos latinoamericanos. La tercera propuesta teórica que ha sido seguida por algunos investigadores es la de de Soto. Si bien el número de investigaciones que se han desarrollado desde esta óptica es mucho menor que las que siguieron a las propuestas teóricas anteriores, su perspectiva ha tenido una repercusión fuerte por su originalidad y lo oportuno de sus ideas: es una propuesta neoliberal para la superación de las condiciones precarias de la informalidad en un contexto de aplicación de políticas neoliberales macroeconómicas y en el rol del Estado. Además, esta perspectiva aun cuando no tuvo un efecto tan fuerte en el desarrollo de la investigación, sí ha servido para que los estudiosos de las otras perspectivas polemizaran y discutan con ella.

Sin embargo, el concepto de sector informal o de informalidad ha sido ampliamente cuestionado, especialmente a partir de la década de 1990, ya que para esa época comienza a verificarse que el trabajo inestable, sin contrato y desprotegido se expandía también en las empresas formales.

En ese sentido, surgen propuestas como la de Salas Páez (2002, 2006) quien asevera que la noción de informalidad entraña tres grandes dificultades conceptuales. En primer lugar, la presencia de criterios múltiples –para caracterizar la informalidad–, donde cada criterio puede cumplirse independientemente de que se cumplan los demás. En segundo lugar, la imposibilidad de separar al universo en dos sectores ajenos y complementarios: el formal y el informal/ las características de los trabajadores y de las unidades económicas. Y, en tercer lugar, la imprecisión en el universo: se utiliza de manera indistinta: el establecimiento, el hogar o el individuo. La propuesta del autor es dejar de lado el estudio de la informalidad y centrarse en cambio en los micronegocios o microunidades.

Otros estudios acuñaron un nuevo concepto, el de *precariedad* o *trabajo precario* para analizar la realidad de los trabajos en la región. A pesar de que las conceptualizaciones adoptadas fueron variadas –al igual que en el caso de la informalidad– en general se caracterizan por ser residuales: es precario todo aquello que no cuenta con las condiciones propias que definen al trabajo asalariado, estable y protegido. En otros términos, son precarios aquellos trabajos que cuentan con determinadas carencias, en especial adolecen de estabilidad y protección social (Neffa, 2008). Por otro lado, la OIT en la XV Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo de 1993 define a los trabajadores con empleos precarios como aquéllos que no cuentan con estabilidad puesto que la empresa o persona que los contrata puede terminar la relación con corto plazo de aviso o a su voluntad.

El debate de si el concepto de informalidad y/o el de precariedad– es el más apropiado para el abordaje de los fenómenos que acaecen en el mundo del trabajo latinoamericano, no está saldado. Los estudios utilizan las nociones de maneras diferentes y para dar cuenta de realidades divergentes. Si se analizan las diversas definiciones puede verificarse que no refieren todas a situaciones exactamente iguales, por lo que ambos conceptos podrían llegar a ser complementarios y no excluyentes. Pero la dificultad radica en la definición de la unidad de análisis: mientras algunas de las definiciones de informalidad se refieren a la actividad económica –como algunas de las de la OIT, la de Portes, Castells y Benton, y la de de Soto, otras –o incluso alguna de las anteriores– toman para su estudio a los trabajadores o a los puestos de trabajo. En el caso de la precariedad, si

bien suele hablarse de “trabajadores precarios”, por lo general se está haciendo alusión a una calificación por ocupar un empleo precario. Es decir, la unidad de análisis es el empleo (Pogliaghi, 2008).

La complicación que entraña utilizar las concepciones que adoptan como unidad de análisis a la actividad, es que se pierde lo que sucede en el puesto de trabajo y en el trabajador. La sola condición de informalidad de la unidad económica determina la informalidad, pero no ofrece un marco conceptual para interpretar lo que sucede hacia dentro de aquella. Sería la condición la que determina las relaciones sociales y condiciones de trabajo que se generan. Pero las concepciones de precariedad que toman como unidad de análisis al empleo, tampoco se encuentran desprovistas de dificultades. Al contrario de las anteriores, permiten comprender lo que sucede en la relación de trabajo –sobre todo las condiciones de trabajo–, pero dificultan el análisis de lo que sucede en el nivel de la unidad económica. Por ejemplo, se analiza de igual manera a un trabajo no inscripto en el seguro social en una unidad económica micro, que a otro tampoco no inscripto en una gran empresa.

El problema de fondo es que algunas de las definiciones constan de un listado de descriptores con lo que cumplir una condición incluye al empleo o actividad dentro de dicho concepto, más que a partir de una reflexión teórica sobre el fenómeno. Por otro lado, los conceptos residuales que se definen en contraposición de otro llegan más a mostrar la dualidad existente, que la comprensión del proceso o fenómeno.

Por lo tanto, no se considera que alguno de los dos conceptos pueda utilizarse para dar cuenta de manera acabada de las formas de trabajo que exceden al empleo formal, estable y protegido en América Latina. Una posibilidad para superar las limitaciones que presentan puede ser buscar una combinación con otras propuestas de abordaje que se presentan a continuación.

Otra noción utilizada para el análisis de estos fenómenos es el de *exclusión social*. Al igual que en el caso de los otros conceptos presentados, no existe en este caso una única definición, pero la propuesta por Jordi Estivill permite recuperar diferentes dimensiones que implica la exclusión social. Para este autor es “una acumulación de procesos confluyentes con rupturas sucesivas que, arrancando del corazón de la economía, la

política y la sociedad, van alejando e ‘inferiorizando’ a personas, grupos, comunidades y territorios con respecto a centros de poder, los recursos y los valores dominantes” (2003, pp. 19-20). Esta noción se ha aplicado sobre todo para el análisis de los países europeos respecto del deterioro de la situación laboral que conlleva a los sujetos implicados a la condición o estado de exclusión –no integración– social.

Para el caso de América Latina algunos investigadores lo han incorporado en sus estudios para mostrar que las tendencias de la modernización actual crean un excedente laboral innecesario y prescindible. Sin embargo, varios estudios han puesto en duda la pertinencia de este concepto para el análisis de los casos latinoamericanos en tanto se cuestiona que en algún momento haya existido una acabada integración social; cuando la pobreza y la privación se encuentran íntimamente relacionadas con otros fenómenos estructurales como la división internacional del trabajo; o, respecto del concepto en sí que se lo considera vago (Dedecca, 2002; García, 2006).

Asimismo, un concepto vinculado al anterior es el de *vulnerabilidad social*, que ha sido empleado principalmente en Europa para dar cuenta de un estadio intermedio entre la inclusión y la exclusión social. En los términos de Castel, la integración se da por la asociación entre trabajo estable y una inserción laboral sólida, mientras que “la ausencia de participación en alguna actividad productiva y el aislamiento relacional conjugan efectos negativos para producir la exclusión” (2004, p. 15). En comparación con la noción de exclusión social mencionada en el párrafo previo, la concepción de este autor parece ser más restringida o limitada, pero es la que se ha utilizado por lo general, para concebir a la vulnerabilidad.

También se ha aplicado este concepto para el estudio de las realidades latinoamericanas, habiendo quienes lo consideran apropiado para dar cuenta de las diferencias entre incluidos y excluidos, o para reflejar el riesgo de desempleo, precariedad laboral, pobreza y desprotección social (García, 2006). El riesgo que conlleva la utilización del concepto de vulnerabilidad social para el análisis en los países latinoamericanos – aunque podría suceder también en los países centrales– es que exceptuando a los empleos estables y protegidos, todas las demás situaciones quedan incluidas dentro de él. Por lo

tanto, cabe preguntarse hasta qué punto este concepto permite rescatar las diferencias entre las distintas formas de trabajo que pretende abarcar.

Por último, la OIT en el año 1999 ha adoptado el concepto de *trabajo decente* con el fin de su promoción entre los países miembro. Pretende que los hombres y las mujeres puedan acceder a un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Las definiciones de dicho concepto son múltiples aún dentro de la misma institución, pero en general puede entenderse como aquél que incluye los derechos en el trabajo, en el empleo, la protección y el diálogo social basado en la libertad sindical.

En tanto concepción sumamente amplia, se han realizado esfuerzos con el fin de volverlo operacional, medible y comparable entre los países. En defensa de la conceptualización, María Estela Lanari explica que “si bien el sentido ético es el carácter más visible de este término, cuestión que puede llevar a confundirlo con un anhelo, las dimensiones que la constituyen estructuran una sólida noción analítica y dan cuenta de cómo puede ser el trabajo, o bien, de cuánto adolece hoy” (2005, p. 107). Sin embargo, la síntesis realizada por la autora respecto de distintas conceptualizaciones y metodologías de medición, muestran más un esfuerzo de captación –de lo presente, de lo que se carece y de lo esperable– que una explicación conceptual de los fenómenos que acontecen en la realidad laboral. Si bien no se plantea en términos de indecentes o no decentes las formas de trabajo a las que se viene haciendo alusión en las líneas anteriores, “queda en el aire” la sensación de que así sería.

García, luego de analizar la mayor parte de los conceptos que se presentan en este apartado, concluye que para conocer los fenómenos o dimensiones de la situación del mundo laboral es preciso “explorar diferentes niveles de la realidad social (...) combinar el estudio de aspectos macrosociales e institucionales, incorporar aquellos que se gestan en el nivel de las empresas o establecimientos y ahondar en las repercusiones a nivel individual” (2006, p. 41). En efecto, como se ha explicitado, cada uno de los conceptos conlleva alguna o algunas dificultades para de manera acabada, dar cuenta de la heterogeneidad de las formas de trabajo presentes en América Latina: mientras algunos se centran en la condición de los sujetos, otros observan a las unidades económicas; algunas de las

nociones parecen ser demasiado abarcadoras y no permitirían rescatar particularidades; algunas conceptualizaciones son un listado de descriptores con lo que cumplir una condición incluye al empleo o actividad dentro de dicho concepto; y, los conceptos residuales que se definen en contraposición de otro llegan más a mostrar la dualidad existente, que la comprensión del proceso o fenómeno.

Con el fin de intentar superar esos inconvenientes, tomamos como punto de partida para el estudio que aquí realizamos una perspectiva más amplia, la propuesta para del estudio del trabajo no clásico, que se sustenta en la profundización de tres conceptos centrales, el de control del trabajo, de la regulación del trabajo y de la construcción social de la ocupación, a partir de las relaciones entre estructura, subjetividad e interacción social (de la Garza Toledo, 2010).

Esta perspectiva propone una resignificación de las dimensiones aplicadas usualmente por la Sociología del Trabajo para el estudio de los trabajos asalariados, para utilizarlos en el análisis del trabajo no clásico o los “otros trabajos”. En este sentido, se postulan tres ejes analíticos que recuperan los principales campos que han sido abordados por los estudiosos del trabajo (de la Garza Toledo, Garabito Ballesteros, Hernández Castro, Rodríguez Gutiérrez, y Olivo, 2008).

El primer eje analítico es el del *control del proceso de trabajo*. El abordaje propuesto permite superar la consideración de la relación laboral como la estricta entre capital-trabajo, que no suele ser la predominante en los trabajadores conductores de taxis. Superando esta visión restringida, puede observarse que se configuran relaciones de trabajo, quizá ya no entre trabajador y empleador, sino entre trabajador y cliente; trabajador y otros miembros de la familia; trabajador y otros trabajadores (otros conductores de taxis), trabajador y autoridad pública, trabajador y otras personas que circulan por la ciudad (conductores de otros vehículos y peatones); trabajador y dirigentes gremiales; o incluso entre trabajador-empleador, pero la distinción entre capital-trabajo puede no ser tan clara como sucede en los trabajos asalariados industriales tradicionales. En este marco, el control del proceso de trabajo puede constituirse entre las múltiples relaciones que se generan.

Pero además es importante tener en cuenta en el estudio, el espacio donde se desarrollan las actividades laborales, la ciudad, en tanto ésta también influye sobre el control del trabajo de los conductores de taxis y sobre las relaciones que se generan entre los diversos actores.

Es necesario en este punto también tener en consideración otras cuestiones, tales como las relaciones de poder entre los actores ya que efectivamente no se encuentran todos en igual situación en la relación de fuerzas; cómo se estructura el servicio de taxis; las condiciones de trabajo muchas veces de vulnerabilidad y precariedad; los significados otorgados al trabajo, a las organizaciones gremiales y a las acciones colectivas desarrolladas.

El segundo eje analítico es el de la *construcción social de la ocupación*. El estudio de la construcción social de la ocupación conjuga tanto la demanda de trabajo que proviene de las empresas como la que proviene de la demanda social de productos –en este caso el servicio de taxi–, a la vez que considera la participación de los diversos actores con los que se relacionan los trabajadores, en dicha construcción. A su vez, se considera a las instituciones vinculadas –como por ejemplo la Secretaría de Transportes y Vialidad que habilita o no el ejercicio de la actividad–, a las organizaciones gremiales y a la subjetividad de los propios conductores de taxis.

De esta manera el ingreso, permanencia y salida de la ocupación, así como las condiciones laborales no son determinada simplemente por las estructuras de los mercados de trabajo, sino que son de importancia también las interacciones con otros actores sociales. En el taxi resultan de especial importancia, por ejemplo, las redes de confianza (Lomnitz, 1998).

Esta conceptualización, entonces, permite superar a la restringida de mercado de trabajo, donde simplemente actúan la demanda y la oferta de trabajo, la que por definición dejaría fuera del análisis formas de trabajo no clásicas como las de los conductores de taxis.

Por último, el tercer eje analítico es el de *las reglas de cómo trabajar*. Respecto de las regulaciones, en caso de existir la relación entre trabajador y empleador pueden aplicarse las utilizadas de manera tradicional para las relaciones de trabajo asalariadas. Si

así fueran el total de las relaciones de trabajo en la actividad del taxi, deberíamos tener en cuenta las regulaciones laborales formales e informales clásicas.

Sin embargo, respecto a los conductores de taxis, los casos de relación trabajador-empleador son limitados y predominan otras formas de relación de trabajo como el trabajo por cuentapropia, el familiar, el arrendamiento del vehículo. Para el estudio de estos otros casos, es entonces oportuno el uso de los conceptos como regulación, deberes y derechos de los trabajadores, las negociaciones, la constitución de organizaciones de tipo diverso relacionados directamente con el trabajo, aunque no necesariamente de naturaleza laboral en el sentido clásico y de las normas legales vigentes.

De este modo, el estudio debe abordar desde las regulaciones formales que definen las condiciones y requisitos para el ejercicio de la actividad, las habilitaciones necesarias, las reglas de vialidad, e incluso las normas no escritas de los espacios donde cada conductor puede trabajar y los que no; los beneficios y deberes que pueden tener los conductores que normalmente no se rigen por el código laboral; la constitución de colectivos de trabajadores que usualmente no sigue a la forma típica sindical; los significados otorgados a las regulaciones; las formas de negociación entre actores de manera individual o colectiva; y, el reconocimiento de los actores colectivos para la negociación.

De aquí se desprende que la concepción de trabajo que se adopta en este estudio es amplia y adoptamos la sintetizada por de la Garza Toledo, quien define que aquél:

implica un objeto de trabajo, que puede ser material o inmaterial, en particular a la revalorización de los objetos en su cara subjetiva; una actividad laboral que no solo supone lo físico y lo intelectual sino más analíticamente las caras objetiva y subjetiva de dicha actividad, ésta es finalista, supone que el producto existe dos veces, una en la subjetividad y otra objetivada, aunque las objetivaciones pueden serlo también de los significados (2010, p. 115).

Pero además en el trabajo, entre los medios y los fines, se:

pone en juego a todos los campos de la subjetividad y no solo los de carácter cognitivo o bien científicos, en particular porque trabajar es relación con objetos que pueden provenir de

la naturaleza o no, pero específicamente interacción social de manera inmediata o mediata, con sus componentes materiales y subjetivos (p. 115-116).

Asimismo, la especificidad de cada Trabajo proviene “de la articulación de este proceso de producir con determinadas relaciones sociales amplias, con relaciones económicas, de poder, de interés, de influencia, culturales” (p. 116). Por lo tanto, la delimitación de lo que es y lo que no es Trabajo no es natural ni universal sino que depende “de las propias concepciones sociales y poderes dominantes en este respecto” (p. 116).

Una apreciación más debemos hacer respecto de la constitución de identidades y de colectivos sociales: no sólo influyen en ellos el mundo del trabajo sino que importan otros niveles del mundo de la vida de los sujetos. Debe tenerse en cuenta que en la conformación de la identidad y de la acción colectiva influyen las estructuras e interacciones sociales no estrictamente laborales desde la perspectiva de los estudios clásicos del trabajo –como en ámbitos de la familia, del esparcimiento, de la organización colectiva, del espacio urbano.

En síntesis, si bien existen para los trabajadores presiones estructurales que pueden dificultar la organización colectiva en trabajadores no clásicos y en los clásicos también, los hechos –y estudios empíricos al respecto– demuestran que no necesariamente en todos los contextos los actores han permanecido de manera pasiva. En efecto, en la realidad se han constituido actores colectivos, y pueden seguir haciéndolo, a partir de la construcción de una identidad a través de una trayectoria común, que puede exceder al espacio de trabajo incorporando otros espacios donde se desarrollan los sujetos.

Partimos entonces de esta premisa y de la consideración del concepto de trabajo en sentido amplio para el análisis del trabajo, identidad y acción colectiva de los conductores de taxis en la Ciudad de México.

CAPÍTULO 2: PLANTEAMIENTO TEORICO METODOLOGICO

Hemos construido una propuesta teórico metodológica para llevar a cabo nuestro estudio compuesta de diversos niveles articulados entre sí. Partimos de un debate de la Teoría Social, el de estructura, subjetividad y acción social. Este nivel alto de abstracción es el que cruzará los otros niveles. Un segundo nivel, es el del abordaje de la identidad y la acción social, a partir de la relación entre estructuras, subjetividades y acciones sociales. Para ello, se recuperan discusiones tanto de la Teoría Social, como perspectivas específicas sobre las identidades y las acciones colectivas. La reflexión sobre el trabajo y la constitución de identidades y acciones colectivas se realiza de manera reconstructiva en configuraciones. Para dar contenido y volver analítico al nivel anterior, ya que veremos la constitución de configuraciones de trabajo, identidades y acciones colectivas particulares, las de los taxistas de la Ciudad de México, se recuperan conceptos de Teorías intermedias vinculadas con los campos de relaciones sociales del trabajo, la organización, el esparcimiento, la familia y el espacio urbano.

Adoptamos la perspectiva teórico-metodológica de la reconstrucción articulada que propone Hugo Zemelman (1987). La misma se basa en hacer un uso crítico de la acumulación teórica disponible, ponerla en discusión para establecer la base sobre la que se busca teorizar, indagar en la pertinencia de las teorías vigentes para el caso concreto escogido, articulando y relacionando los conceptos a través de la especificación de su contenido.

Por otro lado, la noción de configuración es la que nos permitirá el análisis teórico y empírico de nuestro objeto de investigación. Aquélla ha sido utilizada desde distintas perspectivas teóricas y disciplinas. En Epistemología, es entendida como: diversidad de enfoques sobre un objeto, en la Teoría de los Sistemas (de la Garza Toledo, 2002); como contorno de un objeto como lo entienden Suppe y Maturana (Gómez Sollano, 2001); como el campo de objetos en una realidad que adopta distintas modalidades de concreción (Zemelman, 1987); o, como “disposición de características o de propiedades del objeto que pueden estar en relaciones fuertes o débiles” (de la Garza Toledo, 2002, p. 24).

En el trayecto de estas definiciones se transitó desde una concepción de la configuración como un todo integrado a una donde es posible encontrar incertidumbres y contradicciones y donde los sujetos pasan a tener un papel importante dentro de la configuración. Es en la perspectiva de los dos últimos autores, donde nos ubicamos. Es decir, utilizar la noción de configuración en el nivel de las relaciones sociales, para construir y reconstruir teórica y analíticamente el trabajo, la identidad y la acción colectiva de los conductores de taxis en la Ciudad de México.

De lo que se trata es de desarticular los conceptos y sus dimensiones de las Teorías, para luego rearticularlos para dar cuenta de la situación concreta que estamos estudiando. En ese sentido, de la Garza Toledo (2002) propone para la elaboración teórica pensar más bien en arreglos de características provenientes de la realidad, a partir del planteamiento de dimensiones aun cuando no constituyan un único concepto. Siguiendo esta propuesta, estimamos necesario incorporar dimensiones que no se encuentran presentes en las Teorías. Pueden aparecer como estructuras o subjetividades –instituciones, reglas, formas de razonamiento cotidiano, percepciones, sentimientos, expresiones estéticas– que pueden no ser tenidos en cuenta por los desarrollos teóricos, pero que pueden ser reconocibles en un nivel de abstracción más micro, a partir de la consideración de las prácticas cotidianas de los sujetos.

Explicamos nuestra elaboración teórica, metodológica y analítica a lo largo de este capítulo. El nivel intermedio de discusión sobre campos de relaciones sociales se presenta en el próximo capítulo, mientras que en éste hacemos la reflexión teórica amplia.

2.1 La discusión sobre estructura, subjetividad y acción

En el marco de las Teorías Sociales que consideran tanto a las estructuras como a la subjetividad nos interesa discutir algunos temas centrales para el estudio que hemos propuesto. Las perspectivas teóricas que fueron predominantes durante gran parte del siglo pasado comenzaron a decaer hacia la década de 1970 (de la Garza Toledo, 2001). En respuesta crítica a las posiciones objetivistas y subjetivistas, surgen una serie de propuestas que buscan conjugar la consideración tanto de las estructuras como de los sujetos. Por lo

tanto, es preciso presentar el debate suscitado en ese campo para luego recuperar algunos supuestos y conceptos que atraviesan nuestro estudio. Éstos, a su vez, son articulados, con otros de perspectivas teóricas diferentes para ampliar su capacidad explicativa.

Intentando superar los supuestos del objetivismo y del subjetivismo, y en específico al dualismo sujeto-estructura, algunos teóricos han desarrollado perspectivas que buscan el punto intermedio entre ambos, o mejor dicho, cómo se vinculan los dos niveles. Presentan de este modo una nueva versión de una discusión antigua: la del sujeto–objeto.

Karl Marx decía en *El Dieciocho Brumario de Luis Bonaparte* que “los hombres moldean su propia historia, pero no lo hacen libremente, influidos por condiciones que ellos han elegido, sino bajo las circunstancias con las que se tropiezan inexorablemente, que están ahí, transmitidas por el pasado” (2007, p. 17). No sólo las condiciones sociales de existencia y las formas de propiedad influyen, sino que existe e interviene además “toda una estructura de sentimientos, ilusiones, formas de pensar y paradigmas de vida distintos y elaborados peculiarmente” (p. 47) por toda la clase social, que se transmiten al individuo por medio de la tradición y la educación. Así, la historia repercute sobre los sujetos, pero esa historia no es dada, sino que fue construida por otros sujetos en otros momentos.

En una obra anterior, *Tesis sobre Feuerbach*, Marx (1971) ofrece una visión interesante sobre la relación sujeto–objeto. Allí critica al materialismo tal como se lo concebía hasta ese momento, por entender al objeto, a la realidad, a la sensorialidad “bajo la forma de *objeto* o de *contemplación*, pero no como *actividad sensorial humana*, no como *práctica*, no de un modo subjetivo” (p. 225) [cursivas en original]. Es importante su consideración como práctica porque la vida social implica algo más que los objetos materiales reales. En todo caso, las respuestas a los misterios que debe abordar la teoría se encuentran en la práctica humana y en la comprensión de la misma.

Antonio Gramsci, por su parte, sostiene que los sujetos actúan y entienden los conflictos en las estructuras a través de una visión del mundo y de la vida, que puede ser implícita o explícita. Sin desconocer la importancia de las relaciones económicas en las relaciones sociales en general, no tiene una visión determinista y economicista como el marxismo más ortodoxo. Un elemento clave a tener en cuenta, por ejemplo, es la moral. Ésta es entendida como “un conjunto determinado en el (tiempo y en el espacio) de

máximas para la conducta práctica y de costumbres que se derivan de ella o la han producido” (1976, p. 241). Es decir, es una fuente de la que los individuos hacen uso para dar significado y orientar sus acciones. Se compone de objetivaciones, en sus términos de estratos fosilizados que provienen de las generaciones anteriores, preceden a los sujetos. Pero además, de estratos innovadores, determinados de manera espontánea “por formas y condiciones de vida en proceso de desarrollo y que están en contradicción, o en relación diversa, con la moral de los estratos dirigentes” (p. 241). De aquí es conveniente remarcar dos cuestiones. Por un lado, importan los conocimientos acumulados que no son creados por los sujetos, sino que provienen de una historia que los antecede. Pero por otro lado, los sujetos no son pasivos, sino que a pesar de los estratos fosilizados, tienen capacidad de creación. En los términos que se adoptan en este estudio, las estructuras no están determinando, sino condicionando, a la vez que los sujetos pueden actuar a pesar de aquéllas.

Estas visiones ofrecen un antecedente a desarrollos posteriores que se han ocupado del problema estructura–subjetividad–acción, que se presentan a continuación.

Las Teorías de la Agencia son las que justamente se han centrado en este punto. En ella se concibe al actor tanto como producto y como productor de las estructuras, en una relación dialéctica con ellas. El problema es cómo se relacionan las estructuras, que si bien no determinan, tampoco son irrelevantes, con la subjetividad y la acción.

2.1.1 La Teoría de la Estructuración de Anthony Giddens

Anthony Giddens queriendo superar las limitaciones que presentaban tanto el objetivismo como el subjetivismo elabora la Teoría de la Estructuración. ¿Cuál es su propuesta? Los sujetos son entendidos como actores que tienen la aptitud de comprender lo que hacen, en sus propios términos de “reflexividad”. Esta capacidad no es simple auto-conciencia, sino que surge del “fluir corriente de la vida social” (1995, p. 41). Los actores cuentan con una conciencia práctica que se compone de aquellas cosas que ellos saben de manera tácita “sobre el modo de ‘ser con’ en contextos de vida social sin ser capaces de darles una

expresión discursiva directa” (p. 24). En este marco, la rutina, en tanto parte fundamental de la vida cotidiana, es la base de la naturaleza reflexiva de los agentes.

Los sujetos aplican las reglas y recursos –los que Giddens concibe como estructura– para la acción. Ellos actúan de manera consciente, pero a su vez el entendimiento está “acotado en parte por lo inconsciente y en parte por condiciones inadvertidas/ consecuencias no buscadas por la acción” (p. 307). La estructura a la vez permite y restringe la acción, mientras que la acción también influye sobre la estructura. En este sentido, ambos son parte de una dualidad y no pueden ser separados.

Pueden encontrarse algunas dificultades en esta perspectiva teórica. En línea con la problemática especificada en este estudio, es importante tener en cuenta las que se reseñan a continuación. En primer lugar, la noción de poder, que para el autor resulta de importancia crucial en el análisis y en la acción humana, cuestión con la que acordamos, resulta un tanto limitada. Desde su óptica el poder se concibe como la capacidad para poder llevar a cabo una determinada acción, “el medio para obtener que se hagan cosas” (p. 309). Concebir al poder de tal manera lo restringe a un simple atributo individual y no permite visualizar su distribución desigual entre los distintos sujetos y su naturaleza relacional.

En segundo lugar, la capacidad de reflexividad la poseen todos los sujetos, ya que es intrínseca a su naturaleza. Todas las personas parecen tener la misma capacidad y, formando parte de una misma vida cotidiana, podrían tener acceso a la misma reflexividad. La dificultad reside en que todos los individuos parecieran tener acceso a la misma información que proviene de los sistemas sociales, lo que no necesariamente es cierto. Si fuera de ese modo, ¿cómo se explican acciones divergentes? Por el contrario, verificando en la realidad acciones diferentes entre los distintos agentes y más aún, acciones no rutinarias, la noción de reflexividad pareciera no poder dar cuenta de manera acabada de tales procesos.

En tercer lugar, la noción de estructura que es presentada por el autor como un “conjunto de reglas y de recursos organizados de manera recursiva, está fuera de tiempo y espacio, salvo en sus actualizaciones y en su coordinación como huellas mnémicas, y se caracteriza por una ‘ausencia del sujeto’” (p. 61) resulta en cierta manera limitada. Por un

lado, la estructura pareciera sólo existir como articuladora de las acciones, por lo que al concluir la acción, la estructura debiera desaparecer. Por otro lado, es difícil pensar que toda estructura se reduzca a reglas y recursos y que sólo se vea plasmada en la acción, que nada –material o inmaterial– exista más allá de ella (ya que la estructura reside en la mente humana, como se mencionó, en las huellas de la memoria). A modo de ejemplo, ¿puede una institución como un Estado –que podría pensarse como estructura– concebirse como simple conjunto de reglas y métodos? ¿Desaparece un Estado si el grupo de personas que llevó a cabo las acciones necesarias para su creación y permanencia dejan de actuar en ese sentido, mueren o quienes los suceden cambian el rumbo de acción o deciden no continuarla?

A pesar de los problemas identificados, consideramos oportuno rescatar algunos aportes importantes de la visión de Giddens. En primer término, la consideración de que la estructura no determina la acción del sujeto, sino que la limita y la orienta. Y que a su vez, el agente en la práctica puede modificar esa estructura. Pero a pesar de que esta concepción supera a las objetivistas y subjetivistas, no deja de crear un dilema: al ser la práctica –la acción– lo más importante en el análisis, en cierta manera descuida el proceso por medio del cual se llega a ella. Es decir, la mediación entre la estructura y el agente. Por lo tanto, si las rutinas son lo primordial y son las que otorgan al sujeto la conciencia práctica, ¿cómo se constituye la rutina en primera instancia? y ¿cómo es el proceso mediante el cual el sujeto puede dar sentido y resignificarla, previo a la realización de la acción? Como ya se mencionó antes, está presente el problema adicional de las acciones no habituales.

Pero más allá de estas disquisiciones, que como se verá más adelante, pueden ser matizadas al incorporar las posiciones de otros autores, no es menor el aporte de Giddens de la concepción del hombre como producto y productor de estructuras dentro de determinados límites. En segundo término, la consideración del tiempo y el espacio. Estos se incorporan en el estudio del contexto, que reconoce: los límites espaciales y temporales en los que se da la interacción; la copresencia de actores, con una diversidad de expresiones faciales, gestos corporales, elementos lingüísticos y otros medios de comunicación; y, el reconocimiento y el empleo reflexivos de esos fenómenos con el objeto de influir o gobernar el discurso de la interacción.

Es decir, que las interacciones entre los agentes se dan en un determinado tiempo y lugar, que implican el cara a cara y se dan a través de medios diversos y que ambos influyen en su subjetividad. Sin embargo, consideramos necesario hacer algunas aclaraciones y complementar la propuesta del autor. En primer lugar, además de los límites espacio-temporales en los que se desarrolla la interacción, no debe olvidarse los espacio-temporales que los precedieron, no tanto como simple “historia”, sino porque sobre aquéllos se desarrollan los actuales y pueden explicar, al menos en parte, la naturaleza y características que han adoptado las estructuras actuales. En segundo lugar, además de las relaciones cara a cara, otras “virtuales” o a distancia son posibles y no menos importantes. Por último, en el análisis del contexto es preciso incluir las relaciones sociales en su conjunto, la estructura social y el poder intrínseco a ellas, que aparecen como dimensiones no tenidas en cuenta explícitamente por Giddens.

2.1.2 La Teoría de la Acción Comunicativa de Jürgen Habermas

Desde una perspectiva diferente, aunque con la misma preocupación de articulación entre sujeto y estructura, Jürgen Habermas (1987) propone analizar la sociedad según dos formas de racionalidad que se encuentran en juego simultáneo. Por un lado, la racionalidad sustantiva del mundo de la vida y por el otro, la racionalidad formal del sistema. El mundo de la vida representa una perspectiva interna, el punto de vista de los sujetos que actúan sobre la sociedad. En cambio, el sistema representa la perspectiva externa, como la estructura. En el juego entre las dos racionalidades se encuentran por lo tanto, el sujeto –lo interno– y la sociedad –lo externo.

Ese juego se da de la siguiente manera. El concepto de mundo, que es abstracto, permite que los sujetos actúen comunicativamente. Las estructuras del mundo de la vida habilitan “a los individuos y a los grupos [a] adoptar orientaciones racionales de acción” (p. 70, v. 1), porque los sistemas culturales de interpretación o imágenes del mundo muestran el saber general de los grupos sociales y brindan coherencia a las acciones a realizar. De este modo, el mundo de la vida les asegura un contexto común que los individuos comparten intersubjetivamente a través de la práctica comunicativa.

Por lo tanto, en esta teoría se intenta incorporar las relaciones entre el mundo social (totalidad de las relaciones interpersonales reguladas de manera legítima) y el mundo subjetivo (totalidad de las vivencias del sujeto y que éste puede manifestar verazmente ante un público), así como también con el mundo objetivo (totalidad de las entidades sobre las que es posible establecer enunciados verdaderos). A través del mundo de vida se “acumula el trabajo de interpretación realizado por las generaciones pasadas; es el contrapeso conservador contra el riesgo de disentimiento que esté en curso” (p. 104). Quienes participan de la comunicación, a través de la interpretación separan el mundo objetivo y el mundo social que comparten de manera intersubjetiva, frente a los mundos subjetivos propios y frente a otros colectivos.

La acción comunicativa es la interacción entre sujetos que cuentan con capacidad de lenguaje y de acción, que traban una relación interpersonal. En este proceso el concepto central, según Habermas, es el de interpretación, que significa “la negociación de las definiciones de la situación susceptible de consenso” que llevarán a la acción (p. 124). En los términos adoptados en este estudio, sería el proceso mediante el cual los individuos dan significado. Esto marca una de las principales diferencias con Giddens, ya que para éste lo central no es identificar el proceso mediante el cual los sujetos llegan a la práctica, sino la acción misma. Para Habermas, por el contrario, importa cómo los individuos interpretan durante la interacción lo que se produce a través del mundo de la vida (por medio de tres estructuras fundamentales: la cultura, la sociedad y la personalidad) que es el que proporciona significados.

Esta Teoría de la Acción Comunicativa, sostiene el autor, puede servir a la teoría sociológica de la acción “si se logra mostrar de qué forma los actos comunicativos, este es, los actos de habla, o las manifestaciones no verbales equivalentes, cumplen la función de coordinar la acción *contribuyendo así a la estructuración de las interacciones*” (p. 358).

Podemos identificar algunos problemas en las proposiciones de Habermas que es preciso mencionar. En primer lugar, el concepto central de interpretación implica consenso como condición necesaria. ¿Qué sucede cuando no se da consenso, cuando se producen desacuerdos? Pareciera que existen “fuerzas” externas o superiores a los individuos y a las estructuras que hacen que la condición se cumpla. Es decir, habría “algo” –que en los

escritos del autor no se logra visualizar claramente— que produce las condiciones necesarias para que se dé el consenso. Esto nos lleva a una problemática adicional: esta perspectiva parece olvidar que en las interacciones, en la intersubjetividad, puede existir conflicto y que éste también puede inspirar a la interacción, y, por tanto, a la acción comunicativa. En segundo lugar, más allá de que la base de su teoría es la intersubjetividad, las interacciones, la separación tajante entre mundo de vida y sistema, da la sensación de que Habermas, realiza una disociación radical entre “lo social” y “lo estructural”. Sin embargo, en el análisis ya sea de las interacciones sociales y de la propia obra del autor, es difícil deslindar el mundo de la vida del sistema social. En tercer lugar, al estar todas las acciones reducidas a las comunicativas, toda acción sería analizada simplemente como comunicación, pudiendo quedar de lado aspectos de la misma que exceden a ésta.

Si bien las limitantes anteriores a la teoría se consideran sustanciales, es importante rescatar algunas ideas de Habermas. En primer término, la concepción de las acciones como interacciones, que toda acción implica la existencia de otro, aun cuando quizá no participe de manera explícita en aquélla. Cuando un sujeto lleva a cabo la acción está expresando algo hacia otro. Es decir, la acción es un concepto relacional. En segundo lugar, la consideración de la intersubjetividad como mediación entre estructura y acción. Sin embargo, es necesario superar la consideración de la intersubjetividad simplemente relacionada con el consenso, incluyendo la posibilidad de que pueden existir desacuerdos y conflictos. Esta manera de concebir la mediación nos resulta de mayor pertinencia que como la trabaja Giddens con la noción de reflexividad, ya que incorpora la participación de otros sujetos en el proceso de dar significado.

2.1.3 El constructivismo estructuralista de Pierre Bourdieu

Pierre Bourdieu intenta superar el dilema sujeto-objeto, o en otros términos, acción—estructura a través de dos conceptos principales, el de *habitus* y el de campo. Su preocupación es la relación dialéctica entre ambos. Su interés, al igual que para Giddens,

es la práctica. Y lo justifica en tanto ésta es el producto de aquella relación, que explicamos a continuación.

El *habitus* es un sistema subjetivo –pero no individual– de estructuras interiorizadas que son esquemas de percepción, concepción y acción (Bourdieu, 2009), tanto “el principio generador de prácticas objetivamente enclasables y el sistema de enclasamiento (...) de esas prácticas” (1988, p. 169). Las dos capacidades con las que cuenta, por un lado, la de producir prácticas y obras enclasables; y, por el otro, la de apreciarlas en relación, constituyen el mundo social representado –el espacio de los estilos de vida. Además, el *habitus* es producto de la incorporación de la división de clases sociales por parte del individuo. Es decir, entraña las diferencias sociales de clase. Las prácticas de un agente al ser originadas por el *habitus* son armónicas entre sí, aunque sin una búsqueda intencional de coherencia.

En otro orden, una formación social contiene estructuras objetivadas que aparecen como campos, cada uno con una relativa autonomía, pero que se articulan entre sí. En términos analíticos, el campo es una red o configuración de relaciones objetivas entre posiciones, que se definen objetivamente en función de su situación presente o potencial en la estructura de distribución de especies de poder (la posesión de poder –o capital– permite el acceso a los beneficios específicos disponibles en el campo) y de la relación objetiva con otras posiciones (dominación, subordinación, homología, entre otras). Los campos pueden ser múltiples, entre los que pueden mencionarse: el económico, el cultural, el político.

De este modo, en el mundo social se pueden encontrar relaciones objetivas que “existen independientemente de la conciencia y deseo del individuo” (p. 97). Por lo tanto, según el autor, y a diferencia de lo postulado por Habermas, en el mundo social hay algo más que interacciones entre agentes o lazos de intersubjetividad.

La relación entre *habitus* y campo es de naturaleza doble y es la que permite explicar la manera en que el autor intenta superar el dilema estructura y acción. El primer tipo de relación es de *condicionamiento*: el campo estructura al *habitus*, que es el producto de la necesidad inmanente del campo o de un grupo de campos interconectados. El segundo tipo de relación es de *conocimiento* o de *construcción cognitiva*: el *habitus* contribuye a la construcción del campo como un mundo con significado, impregnado con

sentido y valor, en el que vale la pena invertir la propia energía. Sin embargo, los dos tipos de relaciones no se encuentran en un mismo nivel, ya que la segunda depende de la primera que la precede y moldea las estructuras del *habitus* (Bourdieu & Wacquant, 1992).

Esta última apreciación nos lleva a hacer un llamado de atención. Si, como postula el autor, la relación de *condicionamiento* precede a la de *conocimiento*, en cierto modo, el campo definiría al *habitus*. Si bien aquél se compone de relaciones, éstas son objetivas entre posiciones. Así, pareciera que las posiciones objetivas determinarían las dimensiones subjetivas que conlleva el *habitus*. Es ésta la limitación más importante que resalta de la obra del autor respecto del tema que se está tratando en este escrito. En otros términos, podemos percibir en esta teoría una importancia mayor, que puede ser definitiva, de las estructuras por sobre las dimensiones subjetivas. Así las dimensiones estructurales estarían determinando, por tanto, la acción.

Sin embargo, algunos elementos de esta teoría resultan interesantes e importantes rescatar. Por un lado, la consideración dada a la historia y al tiempo para el estudio de las relaciones sociales. Este punto, que ya había sido notado en Giddens, resulta más completo en Bourdieu, ya que no sólo toma en cuenta la situación actual, sino también la pasada y la potencial futura. Por otro lado, el concepto de campo, que si bien refiere a estructuras, lo hace de manera relacional. En el campo, las personas entran en relación a partir de una determinada posición. En este sentido, para el autor –y aquí acordamos con su premisa– el poder juega un rol fundamental. Su concepción del mismo también resulta más completa que la de Giddens –para quien, recordemos, el poder se limita a capacidad– y que la visión hasta cierto punto utópica de Habermas, sobre el consenso. Pero además, el campo permite visualizar las “estrategias” de los actores, entendidas no como la búsqueda de consecución intencional de un objetivo de manera individual, sino como las posibles líneas de acción que ofrece dicho campo.

2.1.4 La relación estructura, subjetividad y acción en nuestro estudio

De lo dicho hasta aquí pueden extraerse una serie de conclusiones preliminares, con el objeto de recuperar aquellas categorías de la problemática de la relación entre estructura y acción a las que ya nos referimos y que utilizaremos en nuestro estudio. No es el objetivo aquí repetir los postulados ya explicitados, sino reseñarlos de manera tal que den el trasfondo o nivel más abstracto de análisis que aquí buscamos (re)construir.

Siguiendo a los tres autores reseñados de las Teorías de la Agencia, la relación estructura–acción debe abordarse de manera dialéctica. Entre ambas existen relaciones de interdependencia y se influyen de manera mutua.

Entendemos a las estructuras como configuraciones que se objetivan en relaciones, normas, instituciones, subjetividades y símbolos en niveles de abstracción diversos. No las concebimos como un objeto inánime que simplemente está allí, sino más bien siguiendo el sentido que Bourdieu (1988) asigna a los campos. Es decir, las estructuras se corresponden con espacios objetivados donde agentes e instituciones se encuentran en relación, donde existen diferentes fuerzas, así como ciertas reglas y recursos.

Por lo tanto, el poder y la desigual posición de los sujetos en las relaciones y en el acceso a recursos juegan un rol fundamental, tanto en la manera en que los actores dan sentido a las estructuras, en cómo pueden resignificarlas luego de la acción y, especialmente, en las mismas interacciones que entablan con los otros sujetos.

Y el análisis, desde una perspectiva dialéctica (estructura y acción se influyen de manera mutua), se debe situar en un contexto espacial y temporal, no sólo actual, sino también pasado y potenciales futuros.

La acción se entiende como práctica. Ésta incluye tanto las rutinarias, como las extraordinarias. Además, es, por un lado, interacción, puesto que ella implica al otro u otros, aun cuando puedan no encontrarse cara a cara; y por el otro, es acción social porque se desarrolla en determinadas relaciones sociales (Cohen y Arato, 2000). Por tanto, es un concepto relacional.

En la mediación entre estructura y acción se da un proceso de dar significado por parte de los sujetos. En este estudio, entendemos por subjetividad a la forma en que los sujetos construyen y dan significado. Esto lleva a interrogarse, por un lado, sobre cómo se construyen los significados, cómo se da ese proceso, y, por el otro, cuáles son esos significados que importan, específicamente, en la constitución de la identidad como forma particular de subjetividad. Por último, cómo esos significados pueden llevar a la acción, y más específicamente, a la acción colectiva.

A pesar de la importancia que tienen estos postulados, para poder abordar de manera acabada nuestro problema de investigación, es preciso incorporar conceptos provenientes de otras perspectivas teóricas diferentes hasta las aquí tratadas.

2.2 Subjetividad

En la mediación entre estructura y acción se da un proceso de dar significado por parte del sujeto. En este marco, se entiende por subjetividad a la forma en que los sujetos construyen y dan significado.

Dar cuenta del proceso de dar significado conlleva una serie de problemáticas, de las cuales nos interesa profundizar en qué son los significados; cómo éstos se construyen; de dónde provienen; y, de qué manera –metodológicamente– pueden aprehenderse para nuestro específico problema de investigación.

Entender estos problemas implica una discusión tanto teórica como metodológica. En ese sentido, partimos de las Teorías Hermenéuticas modernas que han tenido en los significados su preocupación central. Trataremos de ir reconstruyendo sintéticamente los aportes que estas perspectivas teóricas, así como otras que iremos introduciendo, nos permitan abordar la problemática para el caso concreto de los taxistas de la Ciudad de México.

2.2.1 Los aportes de las perspectivas hermenéuticas

La preocupación por los significados ha sido el problema central de las Teorías Hermenéuticas, razón por la cual lleva a reflexionar sobre ellas con el fin de recuperar aquellas categorías procedentes para este estudio. No se pretende aquí hacer una síntesis de cada una, sino rastrear en aquellos autores que se consideran fundamentales, cómo es su aproximación a la temática específica que aquí se trata.

El proceso de dar significado se produce, según el interaccionismo simbólico, en la situación de interacción (Blumer, 1982), donde los símbolos, primero, permiten la relación entre la persona y el mundo social y material, de forma tal que los habilita a nombrar, clasificar y recordar a los objetos. Segundo, aumentan la capacidad de percepción, de pensamiento y de resolución de problemas de las personas. Tercero, habilitan el poder pensar más allá del tiempo, espacio y la propia persona, incluso imaginar realidades metafísicas.

Los significados son creados en interacción, pero la interacción es previa a la generación de significados, ya que éstos se construyen a partir de las reacciones que los demás tienen de la conducta del sujeto. Pero además, según Erving Goffman los símbolos no son puramente de los sujetos que intervienen en la interacción, sino que pueden esconder datos sociales (Alexander, 1997) –afirmación que aleja a su interaccionismo del subjetivismo puro. Sin embargo, los significados más importantes residan en la situación de interacción. Sin embargo, con el tiempo, Goffman (1986) incorpora una dimensión que no había sido tenido en cuenta hasta ese momento por el interaccionismo simbólico, la de las estructuras de la vida social, y es la que consideramos oportuno rescatar. Para el autor, las estructuras ofrecen esquemas de interpretación para el individuo, por medio de los cuales puede dar significado a los eventos u ocurrencias. Este punto resulta fundamental, ya que incorpora a la visión anterior del proceso de dar significado como algo interno al individuo, la influencia –en forma de constricciones y recursos– que ofrecen las estructuras.

Metodológicamente, esta perspectiva nos presenta una serie de problemas. En primer lugar, el análisis posible es puramente en el nivel micro. Sólo es posible estudiar la

interacción, lo que nos impide acercarnos a niveles de abstracción más altos salvo en lo expresado en la interacción misma de los sujetos. En segundo término, el acercamiento que puede hacer el investigador es como un miembro más de la interacción y su tarea sería –si lo que se quiere es indagar el proceso de dar significado– desde ese lugar de miembro de la interacción, mostrar los significados construidos desde la voz de los sujetos. Entonces, esta manera de acercarse al problema limita la aprehensión de otros niveles de la realidad, para nosotros también importantes, en el proceso de dar significado. Por otro lado, si bien la participación del investigador habilita la recuperación de información valiosa, también lo es, y complementa la anterior, su ubicación como indagador externo, que puede ver algo más que lo que sucede en el cara a cara. No obstante estas limitaciones metodológicas, es importante rescatar de esta perspectiva la dimensión simbólica presente en los procesos de dar significado y en las interacciones.

Y pueden identificarse los significados provenientes de la cultura –entre otros campos como las creencias, los intereses, las actitudes– en el contexto del sujeto, como sugiere la Etnometodología. Es en las prácticas cotidianas de los individuos, en las interacciones cotidianas, donde pueden encontrarse esos significados. Pero la cultura sólo brinda recursos a los sujetos, no le impone los significados. Es posible encontrarlos en procesos tales como la descripción, la crítica o la idealización que efectúan los sujetos (Garfinkel, 2003).

Además, según Clifford Geertz, son históricamente transmitidos y se encarnan en formas simbólicas (expresiones, artefactos, acciones, acontecimientos y alguna cualidad o relación) que se encuentran en la cultura. En términos del autor, los símbolos o sistemas de símbolos cognitivos “son mecanismos extra personales para percibir, comprender, juzgar y manipular el mundo” (Geertz, 1997, p. 189), a través de aquéllos (objetos, hechos, cualidades o relaciones) se arriba a la significación (p. 90). Los significados en tanto tienen una representación figurada, pueden aprehenderse a partir de la consideración de los recursos estilísticos que utilizan las personas. Es decir, importa tanto lo que se dice de manera explícita como lo que no. Por lo que no solamente debemos realizar el análisis del nivel superficial u observable de la expresión, sino también los niveles más profundos o subyacentes.

Aquí, las Teorías del Discurso pueden complementar a las perspectivas hermenéuticas. Superando la visión del uso del lenguaje simplemente como lo expresado de manera oral o escrita, esta perspectiva plantea la necesidad de estudiar la conversación y el texto en contexto –cuestión también postulada por el análisis cultural (Turner, 1996). Implica tener en cuenta al otro, en otros términos, a la interacción entre el emisor y el receptor en todas las formas de comunicación. Pero además supone, en términos de Teun Van Dijk (2002), el análisis del nivel superficial u observable de la expresión, así como los niveles más profundos o subyacentes: la forma, el sentido y la acción. Importan la entonación, el énfasis, el volumen con que se expresa, así como los tipos de actividad no verbal como los gestos, las expresiones faciales, la posición del cuerpo, entre otros. De este modo, esta línea teórica permite rescatar aspectos de la comunicación que exceden a lo expresado de manera literal y que complementan la interpretación de la significación.

2.2.2 La subjetividad en nuestro estudio

Si por subjetividad entendemos al proceso mediante el cual los sujetos dan significado a símbolos –más adelante ampliaremos este concepto al de códigos–; y aceptamos que los símbolos, como sostiene Geertz, se encuentran en la cultura, es preciso, dada la cercanía de los conceptos de cultura y de subjetividad, diferenciarlos.

Durante años, la cultura había sido concebida como sistema de normas y valores⁸. Se presentaba como externa al sujeto y que se le imponía. Desde hace algunas décadas comienza a pensársela como heterogénea –abandonando la idea de sistema homogéneo y coherente–, como una configuración de códigos que sirven para dar significado. Esos códigos pueden provenir de campos diversos de la cultura como el de la cognición, la moral, la emoción, la estética. Los sujetos articulan los códigos, se ponen en juego para que combinados den significado a una situación determinada. Así, el código no es significado sino que sirve para su construcción. Cuando la persona utiliza el código le

⁸ No es ésta la única definición de cultura que ha sido acuñada. Sin embargo, puesto que esta forma de verla – asociada a las visiones estructuralistas– fue predominante durante muchos años, aquí se la toma como representativa de la concepción anterior a las actuales.

otorga un significado concreto (Ricouer, 2006). Esta configuración de códigos se denomina configuración subjetiva (de la Garza Toledo, 2001). Por lo tanto, la cultura es percibida por los sujetos a través de sus distintos sentidos. Pero no sólo se la percibe, sino que se la piensa, se la entiende, se la siente y puede ser incorporada aun sin que el individuo tenga conciencia de ese proceso.

En su reflexión sobre la moral, decía Gramsci, que la moral del pueblo se trata de “un conjunto determinado en el (tiempo y en el espacio) de máximas para la conducta práctica y de costumbres que se derivan de ella o la han producido” (1976, p. 241). De este modo, la moral incorporada en la cultura, es una fuente de la que los individuos hacen uso para dar significado. Se compone de estratos objetivados que provienen de las generaciones anteriores que preceden a los sujetos, pero también de estratos innovadores, determinados de manera espontánea “por formas y condiciones de vida en proceso de desarrollo y que están en contradicción, o en relación diversa, con la moral de los estratos dirigentes” (p. 241). Por lo tanto, los conocimientos son acumulados, provienen de una historia que los antecede, pero los sujetos no son pasivos, sino que a pesar de los estratos fosilizados, tienen capacidad de creación.

En una perspectiva diferente, dice Van Dijk, al pensar en los elementos cognitivos y morales, que “los actores sociales comparten con otros miembros de su grupo, comunidad o cultura normas, valores, reglas de comunicación y *representaciones sociales*⁹” (2002, p. 43). Por lo tanto, el conocimiento no debe pensarse como únicamente perteneciente al individuo, sino que es una construcción a partir de determinadas relaciones sociales.

En el mismo sentido, los estudios sobre las emociones realizan un llamado de atención importante: no sólo importan en ellas las dimensiones biológicas. Por ejemplo, Jonathan Turner (2007) explica que también son de relevancia las formas genéricas de organización social y la cultura inherente, en tanto provocan el surgimiento no sólo de

⁹ El concepto de representación social fue desarrollado por la Psicología Social y puede ser entendido como las imágenes que condensan un conjunto de significados; sistemas de referencia que nos permiten interpretar lo que nos sucede, e incluso, dar un sentido a lo inesperado; categorías que sirven para clarificar las circunstancias, los fenómenos y a los individuos con quienes tenemos algo que ver; teorías que permiten establecer hechos sobre ellos (Jodelet, 1984, p. 472). Es decir, la representación social es una forma de conocimiento, el del sentido común, cuyo análisis supone recuperar la interpretación y el pensar de la realidad cotidiana, conjugando elementos tanto psicológicos como sociales.

valencias emocionales en un continuo positivo o negativo, sino también emociones específicas¹⁰. Ágnes Heller (1977) apunta en esa línea que las emociones son puramente sociales, que son idiosincráticas y que se desarrollan en determinadas estructuras sociales en un tiempo determinado. Esto muestra que no son sólo un producto interno del individuo –al igual que el conocimiento y la moral–, sino que es social.

Así, la cultura puede concebirse como una acumulación de códigos, pero el código no es significado sino que sirve para su construcción. Aquéllos se articulan, se ponen en juego combinados para dar significado a una situación particular, resultando en una configuración denominada configuración subjetiva (de la Garza Toledo, 2001).

Entonces, siguiendo esta manera de concebir la cultura, podemos afirmar que no existe una única cultura, una única forma de su manifestación, de construirla, de apropiarse de ella o de significarla. Algunos estudiosos del tema afirman que la cultura es heterogénea o que puede hablarse de cultura de las élites y cultura de las clases subalternas, de cultura popular o de cultura obrera. La cultura popular es la de las clases subalternas que implica una concepción de mundo y de la vida no elaborada, asistemática y múltiple. Heterogénea diríamos nosotros.

Si aceptamos por un lado, que la cultura es el cúmulo de códigos a partir de los cuales los sujetos dan significado y, por el otro, que distintos grupos sociales según la posición que ocupan en la sociedad, la cultura puede ser un espacio propicio para el ejercicio del poder. Quizá no a través de una dominación ejercida por medio de la violencia, sino a través de la hegemonía, de una relación particular entre las clases dominantes y subalternas. Se da por la legitimación de los códigos a través de las estructuras sociales y las interacciones sociales. Pero tanto las estructuras como las interacciones pueden aceptar esos códigos o manifestarse de manera reactiva a ellos, es decir, no aceptarlos a pesar de la legitimidad que poseen. Por lo tanto, se reconoce una relación, ya sea por aceptación, por negación o por ruptura, entre la cultura popular y aquélla de las clases dominantes.

¹⁰ Turner define emociones primarias (enojo, miedo, tristeza, alegría), cuya combinación da por resultado elaboraciones de primer orden (esperanza, gratitud, nostalgia, arrepentimiento, etcétera). Luego establece elaboraciones de segundo orden –combinación de las tres emociones de primer orden negativas– (vergüenza, alienación, culpa).

En este sentido, podemos aceptar que existe una cultura popular –o varias culturas populares o culturas populares heterogéneas, para no pensarla como única y totalmente coherente y homogénea–, aquella de las clases subalternas, que puede ser progresista y tener elementos creativos (Gramsci, 1976), aunque no necesariamente. Pero además, siguiendo este razonamiento, en las mismas manifestaciones prácticas de la cultura popular puede visualizarse la adhesión o la crítica a la cultura hegemónica o de las clases dominantes.

La subjetividad es entonces el proceso de construcción de significado para la situación concreta. de la Garza Toledo sintetiza dicho concepto de la siguiente manera:

es un proceso que pone en juego estructuras subjetivas parciales (cognitivas, valorativas, de la personalidad, estéticas, sentimentales, discursivas y de formas de razonamiento); subjetividad con estructuras parciales en diferentes niveles de abstracción y profundidad que se reconfigura para la situación y decisión concretas (1997, p. 86).

Es decir, si analizamos la subjetividad como forma de dar significado para una situación específica y teniendo en cuenta la multiplicidad de estructuras parciales que se articulan, es difícil pensar en que aquella sea totalmente coherente. Es decir, pueden aparecer discontinuidades, incoherencias y contradicciones. Así, el individuo se sirve de los códigos culturales socialmente acumulados para dar significado, de manera tal que le permiten construir o descifrar significados dentro de ciertos límites, en una situación precisa.

Pero ¿a qué se da significado? Como decíamos a los códigos culturales, que se presentan como un símbolo para el sujeto. El proceso se da de la siguiente manera. El signo es la expresión de un objeto, una persona, una actitud, una acción. Puede considerarse de manera amplia como una señal que comunica algo, que es percibida e interpretada por un sujeto. Pueden existir signos naturales, se encuentran en la naturaleza; y otros artificiales, que son expresados por los humanos o animales de manera intencional para evocar a algo. Dentro de estos últimos, algunos adquieren formas convencionales y se denominan símbolos. El símbolo tiene la característica de ser anónimo o virtual y cada signo ser representado por uno o varios símbolos culturales. Pero cuando la persona utiliza el código le otorga un significado concreto (Ricouer, 2006).

Por lo tanto, el signo se vuelve significado en la situación concreta. La significación es el proceso mediante el cual el sujeto asocia un signo a ese “algo” (un objeto, una persona, un suceso, una relación social). El signo es el estímulo; la significación es el proceso psíquico por medio del cual se da la asociación. Sin embargo, que se dé en la psiquis no implica que sea un proceso puramente individual y cognitivo. En tanto los signos son culturales, el proceso es social. En efecto, como un mismo signo puede tener distintos significados para sujetos diferentes, debemos analizar el proceso por medio del cual se da significado y las referencias de sentido que lleva el signo, para poder comprender el significado dado a determinado signo en cada situación particular. En otros términos, un mismo signo puede tener diferentes sentidos según quién y cómo lo significa. Entonces si el signo es el estímulo, y un mismo signo puede ser significado de manera diferente por sujetos diversos, no es en el signo donde reside el significado. Esto puede suceder incluso en un contexto determinado, en una cultura particular: distintos sujetos con una cultura compartida pueden generar significados diferentes. Sin embargo, los posibles significados son limitados, limitados por la cultura.

Por otro lado, la noción de código comienza a ser utilizada con posterioridad a la de signo. Según Humberto Eco (1990) es a partir de mediados de la década de 1950 que la noción se introduce para referirse a los sistemas de normas en que se basa la cultura. El código, como el símbolo, entraña una convención, es concertado socialmente y sigue determinadas reglas previamente acordadas. Y al igual que como sucede en los signos en general y los símbolos en particular, los sujetos les brindan significado a los códigos.

Para poder dar significado, para articular los códigos, el individuo utiliza formas variadas de razonamiento: lógicas –las estudiadas tradicionalmente por la lógica– (deductivas, inductivas o abductivas)¹¹ o cotidianas –sin querer decir con esto que sean “ilógicas”– (sentido común, representaciones, imaginaciones), y ambas pueden o no seguir lineamientos morales (adhiriendo a las normas y valores que están socialmente instituidos como lo que está bien o mal hacer o pensar). Las formas de razonamiento cotidiano son útiles para dar cuenta de ciertas inferencias o asimilaciones que pueden hacer los sujetos para significar objetos, personas, situaciones o relaciones hipotéticas, presentes o futuras,

¹¹ Cabe mencionar que la lógica ha comenzado a preocuparse por otras formas de razonamiento que van más allá de las lógicas, como por ejemplo del sentido común (Marraud, 1998).

que no podrían develarse siguiendo los caminos lógicos. Las formas de razonar pueden verse materializadas en los argumentos que esgrimen los sujetos en sus discursos y en otros recursos no verbales.

Los códigos utilizados por los sujetos provienen de la cultura, es decir, son social e históricamente acumulados. Esto conviene resaltarlo una vez más para no confundir nuestra propuesta con la de un subjetivismo puro. No está de más recordar una vez más que los códigos son compartidos socialmente y los sujetos los utilizan para dar significado a la situación concreta. Es decir, los individuos están estructuralmente condicionados por los códigos culturales y los recursos que utilizan para su articulación y significación, en otros términos, no son libre y creativamente autónomos sin recibir ninguna influencia de estructuras históricas pasadas y presentes, ni de las interacciones en las que están involucrados, a las que también significan. Lo que no significa que están determinados en la forma de dar significados, en todo caso condicionados, presionados, aunque siempre mantienen un margen de libertad.

El pensar la cultura y la subjetividad de la manera en que estamos proponiendo implica aceptar la heterogeneidad tanto de la cultura como de la subjetividad. Y esa heterogeneidad puede provenir de y expresar contradicción (oposición entre códigos), discontinuidad (pueden existir partes no conectadas), disfuncionalidad (que las partes no operen en un mismo sentido) u oscuridad (puede haber partes no conocidas).

Además, todo este proceso se da en determinadas relaciones de poder, el cual puede ser utilizado “para convencer, para influir, para engañar, pero también para vencer, para ganar, para dominar, para tener, en forma reproductiva o productiva” (de la Garza Toledo, 2001). En el proceso de dar significado el poder es ejercido de una manera más sutil que la dominación directa o física de unos sujetos sobre otros, sino que aparece en mecanismos más sutiles, en elementos ideológicos que llevan a los sujetos a legitimarlo, como mencionamos antes.

¿Cómo podemos aprehender los significados construidos por los sujetos? Como ya explicitamos, algunos de los aportes de las Teorías Hermenéuticas permiten visualizar que los significados se construyen intersubjetivamente –los sujetos los crean en interacción–, en determinados espacios y tiempo. Pero además, hay una cantidad de significados que

preceden a los individuos, ya que son acumulados socialmente. Existe una acumulación de códigos culturales que los sujetos utilizan en sus prácticas cotidianas para dar significado. Estudiar las relaciones sociales que se dan en el marco de determinadas estructuras para dar cuenta de esos significados provenientes de la cultura, no es lo mismo a plantear el análisis de las interacciones en sí mismas en un empirismo puro, como el que proponía el Interacciones Simbólico. Por lo tanto, debemos indagar tanto las interacciones sociales como los códigos culturales objetivados, así como las estructuras que operan condicionando en cada situación concreta.

Lo importante entonces es dar cuenta de los códigos que se significan y será luego nuestra tarea articularlos para comprender el proceso y el significado otorgado. Aquéllos pueden recuperarse tanto de lo dicho como de lo no dicho, de los gestos, de las actitudes y de las prácticas, como las perspectivas hermenéuticas han mostrado. Para recuperar lo dicho, es útil escuchar la palabra, leer lo escrito, analizar el discurso en general en el contexto en que se da. Lo no dicho, a pesar de no ser expresado de manera explícita, también puede ser interpretado. Los recursos (Geertz, 1997) que develan la representación figurada del significado¹²; las técnicas¹³ (Schütz, 1973) utilizadas por los sujetos también, así como las expresiones no lingüísticas (Van Dijk, 2002), pueden servir también para aproximarse al análisis de los procesos de dar significado, especialmente para aquello que no es dicho explícitamente.

Además, esto puede realizarse a partir del análisis de la forma de lo dicho en el contexto de enunciación en que esto último fue realizado, reflexionando sobre la influencia

¹² Geertz (1997) subraya la necesidad de tener en cuenta en los análisis, además de las afirmaciones explícitas, el “estilo”. Con esto se refiere a los recursos estilísticos, como la metáfora, la analogía, la ironía, la ambigüedad, el retruécano, la paradoja, la hipérbole, la metonimia, la miosis, la sinécdoque, el oxímoron, la personificación, entre otros. Pero además otros tipos de recursos deben incorporarse en los estudios, como los sintácticos, que incluyen a la antítesis, la inversión y la repetición; los prosódicos, como el ritmo, la rima y la aliteración; y, recursos literarios tales como la ironía, el panegírico y el sarcasmo.

¹³ Para Alfred Schütz (1973) los sujetos se sirven de técnicas para dar significado. La experiencia que preexiste no es cuestionada y funciona como una técnica de tipificación que permite anticipar situaciones similares. Otra técnica, la receta, es utilizada sobre todo ante situaciones cotidianas que por repetidas, tampoco son puestas en duda. El investigador debe tener en cuenta, además, la utilización del “principio etcétera” que supone evitar la tarea de listar de manera completa, con lo que las posibilidades no se agotan en la enumeración taxativa. Por último, considerar la indexalidad, esto es, que los significados son siempre significados para un cierto contexto y además son de algo.

de un plano sobre otro (Raiter, 2003). Otra manera de dar cuenta de lo no expresado verbalmente, es analizando los gestos, actitudes, sentimientos expresados por el sujeto. En efecto, hablar es una conducta más en otras muchas que realizan los sujetos y todas son importantes para comprender el proceso de dar significado y los significados construidos.

2.3 La identidad

Nos interesa en esta investigación estudiar un tipo particular de subjetividad, aquélla que construye significados de pertenencia, es decir, la identidad. El proceso de dar significado no lo analizamos por sí mismo, sino como mediación entre estructura y acción. Por tanto, nos importa recuperar los códigos que son significados y articulados por los taxistas para esta forma particular de subjetividad. En otros términos, qué códigos culturales son eficientes en la constitución de la identidad, de qué manera se articulan para dar significado a las estructuras y a las interacciones sociales en las que los sujetos se encuentran inmersos, que pueden llegar a conducir a la construcción de la acción colectiva.

En este marco, reflexionamos a continuación sobre aquellas corrientes de pensamiento social que consideran que es posible la constitución de identidad, dejando de lado a las perspectivas que suponen que ante los cambios acontecidos en el mundo, especialmente en el mundo del trabajo, ya no es posible la constitución de identidades colectivas de vinculadas a él dada su pérdida de importancia frente a otros mundos o la mayor heterogeneidad de la clase obrera (Gorz, 1982; Offe, 1984) o de las perspectivas que sugieren la fragmentación de las identidades (Bauman, 2001b; Beck, 2000; Sennet, 2000) a las que aludimos en el capítulo anterior.

2.3.1 Los aportes de las Teorías de los Nuevos Movimientos Sociales al estudio de la identidad

El interés por la temática de la identidad en las Ciencias Sociales es relativamente reciente, tras la caída de las teorías estructuralistas en la década de 1970 y al intentar explicar la

emergencia de Nuevos Movimientos Sociales de la época. Dentro de las corrientes que se han ocupado de este tema, la que se ha centrado en la identidad de manera primordial es la llamada Paradigma de la Identidad. Dentro de ella los principales teóricos, Alain Touraine y Alberto Melucci, van a estudiar a la identidad en tanto objetivo constituyente de los movimientos sociales.

Touraine concibe al movimiento social como:

la acción, a la vez culturalmente orientada y socialmente conflictiva, de una clase social definida por su posición dominante o dependiente en el modo de apropiación de la historicidad, de los modelos culturales de inversión, de conocimiento y moralidad, hacia los cuales él mismo se orienta (1987, p. 99).

Esta definición ofrece algunos puntos a remarcar. El movimiento significa transformación, acción de los sujetos, que en determinadas condiciones cuestiona la situación conflictiva. Pero para que se constituya un movimiento social debe construirse identidad. Aunque acordamos con esta premisa, es decir, que para que exista movimiento social o acción colectiva, debería existir identidad, sostenemos ésta puede construirse en el propio movimiento. Dice Touraine que una de las cualidades del movimiento es su identidad, que es la manera en que el actor se define a sí mismo. Ahora bien, ¿cómo se construye la identidad? Se materializa frente a una estructura de relaciones sociales conflictivas dentro del sistema social e histórico. Por lo tanto, en esta postura sólo en situaciones de conflicto sería posible la construcción identitaria. Asimismo, el desarrollo teórico realizado por el autor no nos permite visualizar de manera acabada cómo se da el proceso de significación.

Melucci (1994) centra el análisis en cuestiones internas de los movimientos, en las pautas culturales y en las estructuras de relaciones en el marco de las cuales se desenvuelve la acción. Para el autor, no son los modelos estructurales, ni los modelos que se basan en la motivación individual los que explican la acción colectiva ni por qué los sujetos se involucran en ella. Por el contrario, entre ambos existe un nivel intermedio en el que los individuos evalúan, reconocen entre ellos aspectos comunes y deciden actuar de manera conjunta. Lo que lleva a la movilización son cuestiones culturales y simbólicas relacionadas con la identidad: creencias, símbolos, valores y significados relacionados a un

sentimiento de pertenencia respecto a un determinado grupo, a la imagen que los miembros tienen de sí, y con un significado construido socialmente de lo que es la vida diaria (Johnston, Laraña, & Gusfield, 1994). Esta manera de concebir al movimiento y a la acción se acerca a la perspectiva adoptada en este estudio, en el sentido en que tiene en cuenta que existe una mediación entre estructura y acción, en la cual los sujetos dan significado de pertenencia.

De este modo, Melucci muestra una visión más amplia que Touraine sobre la identidad, al sostener que la identidad colectiva se define como la pertenencia a un grupo, sus límites y las actividades que él lleva a cabo, a partir de un acuerdo –que puede ser implícito– entre sus miembros. De aquí que la identidad es concebida de manera relacional y se construye en un marco de determinadas relaciones y representaciones, en confrontación con otras identidades. Agregan Hank Johnston, Enrique Laraña y Joseph Gusfield (1994) que el sentido de un nosotros, se constituye a partir del proceso de interacción, negociación y conflicto del grupo. En ocasiones implica tener que obedecer a las normas. Pero además influye la presión de sujetos externos como los miembros de la familia. Se ponen en juego elementos cognitivos (internos al sujeto individual o colectivo), así como emotivos. Podemos agregar nosotros, también estéticos y morales.

La identidad suele analizarse como individual o colectiva y los autores recién citados ofrecen una clara definición de esta distinción. La identidad individual, que si bien puede ser vista como una contradicción en tanto la identidad es siempre parte de un proceso social y no es algo puramente interno al sujeto, puede sin embargo ser considerada como tal. Permite visualizar los rasgos personales interiorizados por los individuos y que importan en la participación en los movimientos sociales como biografías idiosincráticas. La identidad colectiva, por su parte, se refiere a los acuerdos, usualmente implícitos, sobre pertenencia, límites y actividades del grupo. Se elabora a partir de definiciones compartidas de los miembros sobre la situación. Dicha elaboración es un proceso de interacción, negociación, y conflicto, que lleva a la construcción colectiva del “nosotros”.

Pero los autores introducen además una tercera dimensión de la identidad, la pública, que implica la concepción que las personas externas al movimiento social tienen sobre la forma en que sus miembros piensan sobre ellos mismos. Esta identidad pública

influye sobre las dos dimensiones anteriores a partir de la interacción de los miembros del movimiento con personas ajenas y a través de las definiciones impuestas por agencias del Estado, contra-movimientos o los medios de comunicación.

Por otro lado, si bien la Teoría de Movilización de Recursos¹⁴ no toma como eje de análisis la identidad, en algunos estudios aparece y se desarrolla dicho concepto. Dicen Charles Tilly y Sidney Tarrow (2005) que la identidad política implica límites, relaciones más allá de esos límites, relaciones con el “nosotros” y con el “otros”, sumado a los significados acumulados asignados a los límites y a las relaciones. Esta forma de ver la identidad significa que ésta es algo más que una propiedad de un individuo, interna a él, sino que es relacional. Implica relaciones y significados que son socialmente construidos. Cuando se conjugan límites, relaciones y significados, se constituye la identidad social. Ésta se compone entonces de cuatro elementos. Primero, un límite que separa el nosotros de los otros. Segundo, un conjunto de relaciones dentro de los límites. Tercero, un conjunto de relaciones fuera de los límites. Y quinto, los significados compartidos sobre los límites y las relaciones.

Un teórico que no puede dejar de mencionarse dado el desarrollo que ha realizado en el estudio de la identidad es Claude Dubar. No importa aquí discutir la postura que adopta respecto de las identidades en la actualidad, las cuales desde su óptica se encuentran en crisis, sino su concepción teórica sobre las mismas. Para él pueden existir dos tipos de identidad. Por un lado, la “identidad para mí mismo”. Por el otro, la “identidad para los otros” –que existe si los otros me la asignan. De este modo, pareciera no existir una identidad colectiva y que por el contrario fuera puramente individual. Y la identidad social es sólo la que los otros le asignan al sujeto, cuestión que se aleja de las perspectivas que mencionamos antes.

Pero en su análisis existe un problema adicional. Él sostiene que “identificarse o ser identificado no es sólo ‘proyectarse sobre o asimilarse a’, sino que es en principio ponerse

¹⁴ Desde esta perspectiva, se explica que un movimiento social surge por cambios de largo plazo en los recursos de grupo, organización y oportunidades para la acción colectiva (Jenkins, 1983) y lo que lleva a los individuos a participar del movimiento es un interés. En este marco, la movilización es el proceso mediante el cual un grupo consigue el control colectivo sobre los recursos necesarios para la acción colectiva. Los recursos, según Freeman citado por Jenkins, se dividen en tangibles e intangibles. Los primeros incluyen recursos tales como el dinero, instalaciones y medios de comunicación. Los segundos, saberes organizativos y legales y el trabajo sin especialización de los partidarios.

en palabras” (2002, p. 231). Con esto la identidad es sólo lo que puede expresarse a través del habla, más aún, lo que el propio individuo puede enunciar. Esto deja de lado dos cuestiones importantes. Por un lado, aquellos elementos que para el individuo significan pertenencia pero que no es capaz de traducirlos en palabras. Por el otro, consideraciones que el investigador puede rescatar de la identidad del sujeto de las que éste no es consciente. Ambas dimensiones son tomadas en cuenta para el análisis en nuestro estudio.

Los elementos remarcados como importantes de las perspectivas anteriores se retoman a continuación con el fin de definir qué entendemos por identidad, qué elementos juegan en su constitución y cómo será abordada en el estudio específico de los conductores de taxis en la Ciudad de México. En efecto, las configuraciones identitarias, organizacionales y de acción que adoptan los taxistas es posible que no sigan la de movimiento social, aunque los conceptos principales de las teorías a las que hemos hecho referencia nos permitan explicarlas.

2.3.2 La identidad en nuestro estudio

La identidad es una forma particular de subjetividad, una forma particular de dar significado, que brinda sentido de pertenencia. Les permite, en el caso de los trabajadores, construir un sentido de que su ocupación, su comunidad de trabajo y sus colectivos laborales son algo propio y que los diferencia de otras ocupaciones, trabajadores y colectivos. Les faculta compartir ideas de futuro, ideas de proyectos. Les habilita a construir un “nosotros” y un “otros”.

En este sentido, la identidad es siempre relacional y no “esencial”, es decir, no viene dada de manera natural en los sujetos. Por otro lado, si existe una identidad, también debe haber una alteridad, una diferenciación con otros. Pero en tanto este proceso se da en un marco de interrelaciones, exige que los otros también lo identifiquen como diferente o como parte de su grupo.

Si es una forma de dar significado, debe preguntarse a qué se da significado. Ya mencionamos, a las estructuras e interacciones sociales que de alguna manera influyen

sobre los sujetos. Pero estructuras e interacciones hay muchas, debemos entonces identificar cuáles resultan de eficiencia en la constitución identitaria. En los términos que definimos: de qué campos relacionales provienen los códigos que permiten tal proceso. Si bien estamos estudiando trabajadores, los códigos pueden no sólo originarse en el trabajo mismo, sino también de otros que influyen sobre él y en las experiencias cotidianas en general. En el caso que estamos investigando, resultan de relevancia la familia, la organización, el esparcimiento y el espacio urbano.

Siguiendo a de la Garza Toledo, la constitución de la identidad puede resultar de dos procesos. En primer lugar, por la transformación de las experiencias cotidianas, donde “la asimilación molecular de elementos subjetivos cognitivos, valorativos, sentimentales, de la personalidad, estéticos, discursivos o de formas de razonamiento; o bien la re-jerarquización y la ruptura entre elementos” (de la Garza Toledo, 1997, p. 87). Pero también puede darse en situaciones extraordinarias que lleven a “procesos rápidos de creación subjetiva, asimilaciones bruscas, resemantizaciones, re-jerarquización de elementos, rupturas subjetivas, emergencia de zonas fosilizadas o sumergidas” (p. 88).

Por lo tanto, si operan esos procesos es posible que la identidad no sea homogénea o puede presentar incoherencias internas en la articulación de códigos. También puede suceder que existan varias identidades según las estructuras e interacciones que operan sobre los distintos sujetos individuales y colectivos, las formas en que ellos las significan y los significados particulares generados.

Ahora bien, puesto que los sujetos comparten al menos algunas de las estructuras e interacciones que los constriñen y, en especial dado su cultura común, es posible que generen significados de pertenencia similares que les permita construir una identidad colectiva. Sin embargo, en tanto los condicionamientos estructurales e interaccionales no son absolutos siempre habrá lugar para la capacidad de significación y agencia de los sujetos y, por tanto, la posibilidad de existencia de heterogeneidades, contradicciones y discontinuidades en las identidades.

Para la constitución como sujetos sociales los conductores de taxis deben construir una identidad a través de la significación, constituir una identidad colectiva. Ahora bien,

para que esto se produzca no es necesaria la concurrencia de los diversos actores en un mismo espacio ni darse relaciones cara a cara. Como explica Bourdieu:

si bien la probabilidad de reunir real o nominalmente (...) a un conjunto de agentes en tanto mayor cuanto más próximos se encuentran éstos en el espacio social y cuanto más restringida y, por lo tanto, más homogénea es la clase construida a la que pertenecen, la reunión entre los más próximos nunca es *necesaria* y fatal (...), así como también la reunión entre los más alejados nunca es imposible [cursivas en original] (1990, p. 285).

Esto significa que si bien existen probabilidades mayores de poder reunir a las personas si se encuentran de manera cercana en el espacio social, dicha reunión no es estrictamente necesaria. Pero además, se puede agregar, aun cuando no es posible, o simplemente no se da o se intenta la reunión, puede crearse identidad colectiva a pesar de la distancia.

Por tanto, lo que nos importa es indagar en aquellos códigos que son eficientes y utilizados para la constitución de la identidad de los taxistas, con su trabajo, con la comunidad de taxistas y/o con la organización. Es decir, lo que procuramos es identificar aquéllos códigos de la cultura puestos en juego para dar significado a cada una de esas dimensiones, tendientes a la conformación de la identidad. Lo importante es identificar aquellos códigos que actúan y, especialmente, cuáles son los más eficientes en la producción de significados.

2.4 Acción colectiva

De lo desarrollado hasta aquí se desprende que la acción ocurre luego de ese proceso de dar significado, es decir, los significados otorgados movilizan la acción de los sujetos que los construyen.

Max Weber (2008) explica que pueden existir distintos tipos de acción. Asevera que no toda acción es acción social. Una acción es una conducta en la que el sujeto o sujetos que la llevan a cabo le enlazan un sentido subjetivo, pero en la acción social, su sentido se refiere a la conducta pasada, presente o esperada a futuro de otros, conocidos o

no, que además la orientan. Es decir, en el por qué de la acción aparecen elementos subjetivos de los actores. En tanto la acción social se trata de una conducta que contempla la reacción del otro, puede ser entendida como interacción, lo que implica comprender también los motivos de ese otro. Por tanto, la interacción siempre comprende motivos y sentidos subjetivos. El sentido es el significado, la comprensión que realiza el sujeto sobre su acción –y la de los otros que impulsan a la propia. Y esa comprensión no es concebida como puramente racional, sino que incorpora elementos culturales. Por lo tanto, la significación que orienta la acción tiene un carácter social y no es puramente individual o interindividual.

¿Cómo podemos dar cuenta de esos motivos? Según el autor, a través de la comprensión, de la interpretación, con un método racionalista que es la manera en que él concibe debe hacerse ciencia. Los sentidos deben comprenderse como conexión entre la acción y el motivo –qué es lo que lleva a actuar a un sujeto de determinada manera. Se trata entonces de ver cómo los condicionamientos son reinterpretados por el actor y cómo ellos lo llevan a adoptar una conducta determinada para la consecución de algún fin u objetivo. Y se da sentido a un objeto según su relación con la acción, el medio o fin. Pero las acciones están originadas en motivos, y éstos son conexiones de sentido que “para el actor o el observador aparece como el ‘fundamento’ con sentido de una conducta” (p. 10).

Estos postulados son retomados por Schütz (1973), pero critica a Weber la falta de diferenciación de los motivos de los significados. Así como Weber cree que existen motivos que llevan a la acción, Schütz diferencia motivos objetivos y subjetivos. Los objetivos –motivos “porque”– refieren a las experiencias pasadas del actor que determinan la manera de actuar. Los subjetivos –llamados motivos “para”– son aquellos que refieren a la actitud del actor durante el proceso de la acción, en otros términos, las razones que lo llevan a realizarla. De los dos tipos son sólo los objetivos los observables a partir de la acción, en tanto a los subjetivos sólo podría accederse preguntando por ellos al actor. De este modo, al igual que con los significados, Schütz deja de lado el estudio de una categoría que resulta importante, por el hecho que desde su perspectiva analítica, aquella no es aprehensible.

También para Schütz importan no sólo el sujeto, sino los otros. Reconoce que la significación no es del sujeto de manera individual, sino intersubjetiva. Es decir, el significado se da en la interacción, pero además las conciencias se ponen en juego, se practican y modifican en la interacción social. El mundo existe previo al sujeto y su interpretación se basa en un cúmulo de experiencias previas de ese mundo del individuo y de aquéllas provistas por los padres y maestros, que funcionan como un esquema de referencia. Pero como los individuos viven experiencias diferentes, el conocimiento acumulado interiormente difiere entre los distintos sujetos. Cada persona a partir de su construcción mental determina qué componentes de la realidad le resultan significativos. De este modo, los significados pueden ser tanto objetivos (acumulación social de significados) como subjetivos (los que se dan de manera individual).

Las posiciones de Weber y Schütz ofrecen el puntapié inicial para comenzar el estudio de las acciones en dos sentidos importantes. En primer lugar, la acción es entendida como interacción. Supone no sólo la participación del sujeto que la ejecuta, sino del otro. Esto puede servir como puente para comprender la acción colectiva en dos sentidos. Por un lado, implica que al igual que en la acción individual, la acción colectiva se orienta hacia otros. Por otro lado, implica subjetividad, con lo que se complejiza el problema al tener que entender, en este caso, a la subjetividad como colectiva. En segundo lugar, los motivos que originan la acción pueden ser tanto objetivos como subjetivos.

2.4.1 Los aportes de las Teorías de los Nuevos Movimientos Sociales

Las referencias del apartado anterior nos permiten introducirnos en el estudio de una forma particular de acción social, la acción colectiva. Nos orienta a comprender de qué manera surge aquélla. Pero esto debe ser complementado con otras cuestiones: de qué manera se relaciona con la subjetividad —específicamente con la identidad—, cómo se pasa de los motivos a la acción, cómo se exterioriza la acción, cómo se desarrolla, qué efecto tiene esa acción en la subjetividad de los individuos que la desarrollan.

En este sentido, y con el fin de dar respuesta a esos interrogantes, es oportuno incorporar algunas propuestas de las Teorías de los Nuevos Movimientos Sociales. Pero

previo a ello la Teoría de la Acción de Tilly nos ofrece algunas propuestas interesantes a tener en cuenta en el estudio.

Tilly (1987), criticando a los historiadores populistas, sociólogos de las masas y a otros especialistas en estudios de la acción colectiva, cree que ésta no puede ser explicada como una serie de actos singulares de actores particulares y que expresan disposiciones unitarias de esos actores. Por el contrario, propone el autor, debe comenzar por asumirse que la acción colectiva usualmente consta de interacciones estratégicas entre dos o más partidos, se basa en redes sociales existentes, y sigue una dinámica que ningún modelo de actor singular podría abarcar. Es decir, Tilly sugiere que la acción colectiva debe analizarse teniendo en cuenta no los actos que realizan ciertos sujetos, sino la acción como interacción que implica un nosotros y un otros. Es esto importante en tanto permite articularlo con las consideraciones reseñadas respecto de la identidad.

Son además valiosas las formas en que el autor considera que en se manifiesta la interacción, en sus términos, los repertorios de acción colectiva. A saber: huelgas, manifestaciones, mítines electorales, reuniones públicas, marchas de demandas, insurrecciones planeadas, invasiones de asambleas oficiales, ocupaciones de locales o espacios públicos, campañas electorales, movimientos sociales y algunas otras formas relacionadas de acción. Si bien no es ésta una lista acabada, y una relación puede más bien limitar que expandir las posibilidades de análisis de las formas de acción, puede servir como guía para su consideración. Pero además, estimamos importante el aporte de Tilly en este campo, ya que incorpora no sólo formas tradicionales de acción colectiva como la huelga, sino también otras formas más novedosas –o que al menos no habían sido usualmente tenidas en cuenta en los estudios sobre acción colectiva, especialmente por la Sociología del Trabajo– como las ocupaciones de ámbitos públicos o los movimientos sociales.

Es necesario remarcar algunas limitaciones en la visión de este autor para nuestro estudio. La noción de estrategia remite a individuos –en este caso colectivos– calculadores y que siguen la lógica de la búsqueda del máximo beneficio. Aún más, sostiene que los actores comparten algún interés. Si bien es cierto que los sujetos pueden tener en común algún interés, esta premisa resulta limitada ya que reduce los motivos a aquél. Visiones

como las de Schütz que suponen que los motivos pueden ser objetivos y subjetivos, o las concepciones de la identidad como la de Melucci, superan a la consideración de que los individuos se unen para la acción por una simple cuestión de tener en común un interés. O pueden tener un interés común, pero en todo caso, éste puede surgir de la interacción en el colectivo y no necesariamente preexistir al sujeto social o a la acción.

Siguiendo la línea de Tilly, para otros autores de la Teoría de Movilización de Recursos las acciones son racionales, respuestas adaptativas a los costos y beneficios de las diferentes líneas de acción. Las metas están definidas por conflictos de interés insertos en relaciones de poder institucionalizadas. Las quejas creadas por tales conflictos están lo suficientemente extendidas, de manera tal que la formación y movilización de los movimientos depende de cambios en los recursos, la organización del grupo y oportunidades para la acción colectiva (Jenkins, 1983). Por su parte, Tarrow cree que los movimientos sociales buscan formas diversas de acción colectiva más allá de los recursos propios. En tanto éstos no suelen ser suficientes para solucionar el problema de la acción, buscan recursos externos, tales como oportunidades, pactos, repertorios, redes sociales y marcos.

Es decir, el problema de la acción se reduce a un problema de recursos, con cuáles se cuenta, cuáles son necesarios conseguir y cuáles son necesarios movilizar. Ofrece de este modo, una versión restringida de la acción colectiva. Sin embargo, si no pensamos que la acción es movilizada únicamente por la consecución de recursos, podemos tomar a éstos en consideración. Por tanto, los recursos son importantes para el estudio de la acción, no cómo principio y fin de la misma, sino como elementos a considerar al momento de indagarla desde una perspectiva más amplia.

Como ya mencionamos, los autores del Paradigma de la Identidad manifiestan una precondition para el desarrollo de la acción colectiva: la identidad. Sumado a ello, la acción colectiva supone conflicto y relaciones de poder. Por otro lado, la definición de la acción colectiva implica acuerdos y límites que son construidos con base en la negociación de los miembros, proceso que puede ser también, por un lado, conflictivo y, por el otro, significativo.

2.4.2 La acción colectiva en nuestro estudio

Concebimos a la acción como práctica rutinaria y extraordinaria de los sujetos individuales y colectivos. Toda acción es interacción, aun cuando las personas no se encuentren “cara a cara”. Es decir, es un concepto relacional. Para su desarrollo tiene en cuenta las motivaciones, las acciones y los significados de los otros.

¿Qué entendemos por acción colectiva? Ésta es un proceso en el que actores de manera conjunta unen esfuerzos y despliegan una o más prácticas con el fin de superar una situación para ellos conflictiva. Se trata de una interacción, de una relación, ya que aunque puede no aparecer explícitamente, hay una o varias otras partes contra la/ las que se ejecuta la acción. Pero además es práctica capaz de modificar estructuras y subjetividades.

Pensamos en acciones colectivas como aquéllas llevadas a cabo por actores colectivos más o menos formales que tienen un objetivo más o menos definido, que se funda en un fin particular: la modificación de una situación conflictiva para el interés del actor colectivo que la desarrolla. Esto implica que una serie de acciones que pueden también encontrarse, quedan fuera del análisis de la investigación. Por ejemplo, acciones sociales espontáneas de cooperación o solidaridad.

Por lo tanto, la acción colectiva supone una serie de cuestiones. Primero, la identidad. En este punto es preciso hacer una aclaración, si bien la identidad colectiva es un prerequisite para la acción colectiva, no toda identidad colectiva implica la generación de una acción colectiva (Giménez Montiel, 1997). Además, la acción colectiva puede ser orientada por la identidad, pero no es determinada por ésta, ya que en ella influyen también otros elementos. Segundo, los intereses comunes que pueden ser de distinta naturaleza: materiales, de reconocimiento, de prestigio, morales. Estos intereses no operan como sumatoria de los particulares de cada sujeto, sino que deben colectivizarse de alguna manera. Por lo tanto, supone la existencia de algún tipo de organización formal o informal. Tercero, el conflicto. Éste es puesto de manifiesto y exteriorizado en la acción colectiva. En particular para el caso que estudiamos nos preocupan los conflictos en, por y del trabajo. Pero tampoco todo conflicto se transforma en acción colectiva. En efecto, debe existir un elemento desencadenante.

En síntesis, en el estudio de la acción colectiva lo que nos proponemos es, además de indagar en la identidad que lleva a tal acción:

- clarificar su repertorio, es decir, cuál es su manifestación y cómo se expresa;
- comprender el espacio y el tiempo en que se desarrolla;
- determinar los motivos que llevan ella, ya sean objetivos como subjetivos, entendiendo que ambos pueden ser aprehendidos;
- explicar cómo se toman las decisiones que conducen a la acción;
- aclarar los recursos puestos en juego para la acción;
- y, dilucidar los efectos de la acción colectiva sobre la subjetividad de los sujetos y su posible eficiencia sobre las estructuras.

CAPÍTULO 3: LOS CAMPOS DE RELACIONES SOCIALES: DESCONSTRUCCIÓN TEÓRICA Y CONCEPTOS ORDENADORES

Si bien dentro de los estudios laborales han primado durante décadas aquéllos enfocados al trabajo asalariado, en especial dentro de la industria, hace ya algunas décadas que han ido más allá, abarcando otros espacios de trabajo. La ampliación del campo de estudio no quiere decir que hayan aparecido nuevos acontecimientos en el mundo laboral. Esto es cierto en parte ya que, por ejemplo, la introducción de nuevas formas de organización del trabajo modificó la realidad laboral de un sector de trabajadores y esto abrió una línea de investigación novedosa. Pero en otros casos se trata de fenómenos presentes desde hace tiempo, pero que, en todo caso, no habían despertado mayor interés en los investigadores.

En efecto, el caso de estudio al que nos abocamos en esta investigación da cuenta de esta última situación. Son escasos los estudios sobre los taxis y los taxistas, más aun aquéllos que pretenden comprender el trabajo y sus actores. Pero esta característica no es única y propia de esta ocupación, muchos otros trabajos también han sido poco explorados. No son nuevos fenómenos, pero no han sido estudiados en profundidad o bien, desde la perspectiva de lo laboral, han sido tratados simplemente cómo expresión del sector informal.

3.1 El estudio del trabajo, la identidad y la acción colectiva como configuración

Nos aproximaremos a la problemática desde la perspectiva de los Nuevos Estudios Laborales y proponemos para ello abordarla como configuración de trabajo. Es decir, como algo construido en determinado tiempo y espacio, en una situación histórica particular, en el marco de relaciones sociales particulares donde las fuerzas y poderes de distintos actores, dan lugar a formas específicas de trabajo. Es una construcción social de sujetos particulares en situaciones concretas.

La decisión de estudiar al trabajo como configuración no es azarosa. En efecto, va en línea con, por un lado, las definiciones previas adoptadas respecto de una epistemología

crítica que pretende dar cuenta de la realidad en movimiento, de las transformaciones y, por el otro, la perspectiva teórico–metodológica de la reconstrucción articulada, en un marco general de relaciones multidireccionales entre estructura, subjetividad y acción. Esta elección es de especial importancia para la indagación del trabajo de nuestro caso de estudio. En primer lugar, en tanto no se ha desarrollado aún una perspectiva teórica acabada que explique las particularidades y complejidades de formas de trabajo no asalariadas y de sus organizaciones colectivas, que exceda la contraposición de unas formas con otras. No quiere decir esto que no existan diferentes perspectivas. En efecto, las hay y muchos investigadores las han ido adoptando para los estudios concretos, pero no existe una línea que recorra los tres temas que estamos abordando: trabajo, identidad y acción colectiva. En segundo lugar, porque las estructuras y subjetividades que aparecen en el trabajo de los taxistas pueden provenir de campos externos al laboral en términos clásicos. Por lo tanto, si sólo consideráramos estructuras y subjetividades “clásicas”, no estaríamos abordando ni una pequeña parte del trabajo en cuestión.

Podemos considerar como un antecedente a esta perspectiva, los estudios de Edward Thompson (1975, 1993) sobre la clase obrera en Inglaterra. Si bien él realiza investigaciones históricas y no plantea su abordaje a partir del concepto de configuración, puede encontrarse en su obra algunos elementos similares a los que nosotros proponemos.

En primer lugar, tiene en cuenta para el análisis del sujeto “clase obrera” no sólo la actividad laboral de los trabajadores, sino también otros ámbitos de sus vidas. En segundo lugar, no analiza solamente el momento específico del estudio, sino también hace alusión a referencias pasadas, lo que podríamos entenderlo como la realidad en transformación. Pero además, analiza continuidades y rupturas, funcionalidades y contradicciones. De este modo, no se visualiza a una clase obrera como un todo homogéneo, sino como resultante del juego entre diversas fuerzas y relaciones sociales, donde las costumbres y resistencias de los sujetos tienen un papel primordial en la conformación como sujeto. En un mismo momento y espacio conviven distintos grupos de trabajadores, con prácticas diferentes. Podríamos verlo como configuraciones diversas de trabajo y trabajadores. Y esta misma situación podemos encontrarla, como veremos en los próximos capítulos, entre los taxistas en la Ciudad de México.

El concebir a las distintas formas de trabajo como configuraciones nos ofrece una serie de ventajas:

- proporciona un marco teórico común para aprehender cualquier forma de trabajo que se pretenda estudiar;
- permite ubicar a la configuración de trabajo específica en un espacio y tiempo determinado, al contextualizarlo históricamente, a la vez que rescatar las transformaciones que se van dando.
- admite distinguir la diversidad de formas sin llegar a la consideración de cada forma como única e irrepetible.
- habilita a considerar aspectos objetivos y subjetivos del trabajo y,
- deja identificar situaciones conflictivas, contradictorias y cuestiones quizá sin resolución que hacen a la constitución del trabajo.

Sobre todo, permite comprender al trabajo como un proceso social, producto de relaciones sociales en las que se encuentran presentes determinadas estructuras que condicionan las acciones de los actores, pero que a la vez ellos mismos accionan sobre dichas estructuras.

Pero además de estas “ventajas teórico-analíticas”, supera la idea de oposición presente en muchas de las concepciones de las formas de trabajo diferentes a la asalariada. En general, se habla de “formas de trabajo no asalariadas” en contraposición al trabajo en relación de dependencia; de “trabajo precario” como aquél que no tiene las características fundamentales del asalariado –estabilidad y protección social–, de “trabajo informal” como el opuesto de aquél formal; de “trabajo atípico” como el opuesto al típico, una vez más, el asalariado. La dificultad que presentan estas aproximaciones es que consideran a esas otras formas de trabajo como una categoría residual. Es decir, aquellos trabajos que no cumplen una serie de características que definen al trabajo asalariado, se las engloba en la categoría contrapuesta.

La propuesta del concepto de trabajo ampliado y de los conceptos ordenadores definidos –control del trabajo, regulaciones en el trabajo y construcción social de la ocupación– (de la Garza Toledo, 2010) analizados como configuración nos permite dejar

de lado el dilema de contraposición presente en los conceptos mencionados en el párrafo anterior. Sin embargo, es preciso que realicemos dos aclaraciones. En primer lugar, estos conceptos ordenadores no son elegidos de manera azarosa, sino que son los que han regido la mayoría de los estudios clásicos del trabajo. La diferencia radica en que han sido ampliados de manera tal que pueden dar cuenta de las particularidades de los “otros trabajos”. En segundo lugar, no olvidamos que el trabajo asalariado sigue siendo importante desde el punto de vista de la cantidad de personas que aun a pesar de los cambios acontecidos en el mundo del trabajo siguen desempeñándolo y de que sigue siendo la referencia subjetiva de lo que es “trabajo” para buena parte de los miembros de la clase obrera.

Por lo tanto, pensamos al trabajo como configuración. Pero la consideración de una forma de trabajo como configuración, no puede realizarse a priori, ni por descarte por no cumplir con determinadas características. Por el contrario, lo que se propone es elaborar teóricamente la configuración o configuraciones a partir de una serie de conceptos ordenadores para los distintos campos de relaciones sociales que resultan de eficiencia en la conformación de identidad de los taxistas que pueda llevar hacia la constitución de la acción colectiva.

Es decir, se definen conceptos ordenadores, luego se desglosan en dimensiones y subdimensiones de orden estructural, subjetivo y de interacción social para los campos: trabajo, familia, organización, espacio urbano y esparcimiento. Excede a esta investigación, una elaboración del total de configuraciones de trabajo presentes en el mundo laboral, pero acotándonos a nuestro objeto de estudio, buscamos identificar y explicar teóricamente las configuraciones de trabajo presentes en el servicio de taxis en la Ciudad de México.

Por otro lado, como postula la definición de trabajo que proponemos, en el mismo proceso de laborar, los trabajadores ponen en juego su subjetividad, le dan a su trabajo un sentido particular. Y en ese camino, pueden llegar a constituirse identidades de distinto tipo. Para nuestro estudio, con su trabajo (el trabajo de taxista), con la comunidad (los taxistas) y con la organización (agrupación de taxistas a la que el trabajador pueda pertenecer).

Siguiendo el razonamiento de entender el trabajo como una configuración, la identidad también puede ser considerada como tal, en tanto no es estática y se encuentra influenciada por las formas de trabajo existentes, las concepciones vigentes en la sociedad sobre el trabajo, las vivencias anteriores y presentes de los mismos sujetos, así como de algunas estructuras económicas, políticas y sociales. Asimismo, la acción colectiva también puede analizarse como configuración. Retomando aquellos códigos laborales e identitarios, así como los propios de la organización y de la acción colectiva, es posible elaborar una o varias configuraciones de acción de los taxistas de la Ciudad de México.

Elaborar esas configuraciones implica partir de la teoría a través de una serie de conceptos ordenadores y dimensiones que nos permitan adentrarnos en la realidad empírica. A partir de ella, cuestionarlos. En ese camino es probable que encontremos situaciones que no habíamos contemplado a priori para las que es necesario buscar otros conceptos teóricos o crear nuevos. Con ellos volver al campo y luego realizar el análisis para la elaboración de la o las configuraciones.

Para poder abordar metodológicamente nuestro problema delimitamos de manera analítica cinco campos de relaciones sociales en los cuales los sujetos interactúan con otros y en esas relaciones les dan significado a las estructuras y a las interacciones. Como ya hemos mencionado las relaciones entre los individuos se encuentran no determinadas, pero influidas por determinadas estructuras a las cuales también significan. Y a través de la acción, también puede modificarse la subjetividad y las estructuras.

En efecto, es un proceso complejo. Pero para poder estudiarlo es que en primer lugar definimos esos cinco campos de relaciones sociales, luego identificamos en ellos conceptos ordenadores referentes a las estructuras, subjetividad e interacción y dimensiones de cada uno de ellos. Luego, buscamos la articulación entre las diversas dimensiones, conceptos ordenadores y entre los campos, con el objeto de comprender cómo se construye el trabajo; la identidad con el trabajo, con la comunidad laboral y con la organización, cómo esa identidad puede o no llevar a la acción colectiva; y la acción misma. Es decir, construir las configuraciones.

Dadas las características de nuestro objeto de investigación, los conceptos y dimensiones las vemos en sus caras objetiva y subjetiva. En el nivel de estructuras, lo que

interesa es recuperarlas como hechos que constriñen a la acción y a la producción de significados. En el de la subjetividad, ver tanto el producto –el significado– como de qué manera se generan, identificando qué códigos de la cultura son tomados por los sujetos, de qué manera son articulados para dar significado a la situación concreta y el significado que generan. Respecto de los significados debemos hacer una aclaración. En tanto entendemos que la subjetividad es la forma de dar significado a las estructuras y a las interacciones sociales, consideramos oportuno incorporar transversalmente su análisis para cada dimensión. Además, desarrollamos un apartado de significados donde figuran aquéllos más generales para cada campo de relaciones sociales. Allí vemos esos significados, por un lado, como objetivaciones –ya que como mencionamos en otra ocasión los significados también pueden encontrarse objetivados– y, por el otro, de la manera cómo el sujeto da significado en la situación concreta que vive.

En principio el campo articulador de relaciones sociales que tomamos es el del trabajo. Esto por dos razones principales. Por un lado, desde la teoría, la Teoría Social en general, y los desarrollos de Marx en particular, ubican al trabajo como articulador social primordial. Por otro lado, por las características empíricas de nuestro estudio. Nuestro objeto son trabajadores –los taxistas– y que se pretende estudiar su identidad vinculada al trabajo y que la acción colectiva también estaría vinculada a esa identidad y a la actividad laboral. En este sentido, los otros campos de relaciones sociales no se consideran menos importantes, pero por las características de la investigación se los ve en su vínculo con el campo de relaciones sociales de trabajo y su influencia en la conformación de la identidad.

Presentamos a continuación los campos de relaciones sociales escogidos y los conceptos ordenadores de los que partimos para realizar nuestra investigación. Hacia el final de cada apartado, luego de explicitar los conceptos, resumimos en cuadros los conceptos ordenadores reelaborados, las dimensiones y subdimensiones de análisis. Siguiendo la propuesta teórico metodológica desarrollada en el Capítulo anterior, los conceptos son analizados en su dimensión objetiva y subjetiva.

3.2 Campo de relaciones sociales “Trabajo”

Las primeras aproximaciones al estudio del proceso de trabajo¹⁵ se realizaron desde Francia e Inglaterra –sumándole los aportes de Harry Braverman– con perspectivas diferentes. Para comprender qué entendemos por proceso de trabajo, recurrimos a la noción clásica de Marx que lo concibe como:

la actividad racional encaminada a la producción de valores de uso, la asimilación de las materias naturales al servicio de las necesidades humanas, la condición general del intercambio de materias entre la naturaleza y el hombre, la condición natural eterna de la vida humana, y por tanto, independiente de las formas y modalidades de esta vida y común a todas las formas sociales por igual (2009, p. 136).

Así, el proceso de trabajo entendido de esta manera amplia, no se circunscribe a las formas específicas que luego el mismo Marx desarrolla en extenso, es decir, al propio de la producción capitalista donde el proceso de trabajo es entendido como “*proceso de consumo de la fuerza de trabajo por el capitalista*” [cursivas en original] (p. 137) o en términos de Richard Edwards (1983a), donde los empleadores ponen en funcionamiento las materias primas, fuerza de trabajo, maquinaria y demás mercancías necesarias para la producción, sino que permite acercarse a cualquier forma de trabajo en distintos momentos socio-históricos.

El inicio del debate sobre el proceso de trabajo puede atribuirse a la Sociología del Trabajo francesa –en especial a su fundador, George Friedmann– que pretendió dar una respuesta crítica a la Administración Científica del Trabajo¹⁶ y a los aportes de la Escuela

¹⁵ Aun cuando las referencias anteriores corresponden a reflexiones sobre el trabajo en la producción, con ellos podemos por extensión pensar el trabajo en los servicios. En nuestro caso de estudio, el proceso de trabajo se referirá a aquella actividad enfocada a la prestación de un servicio –el del transporte en taxi–; donde no se utilizan de manera directa las materias provistas por la naturaleza, ya que en la prestación del servicio no se transforma una materia prima para convertirla en un bien físico; pero sí son necesarios determinados medios de trabajo o insumos para su desarrollo –como el vehículo o la gasolina; y donde las relaciones sociales presentes pueden o no ser la de capitalista–trabajador asalariado.

¹⁶ Centralmente la Organización Científica del Trabajo, que luego se llamó Taylorismo, consistía en la aplicación de técnicas científicas para controlar y medir el trabajo con el fin de eliminar la ineficiencia. El estudio científico debía enfocarse a la búsqueda del *one best way* –lograr realizar una tarea en el menor tiempo posible y eliminar los tiempos muertos– y la apropiación del conocimiento de la fuerza de trabajo

de las Relaciones Humanas¹⁷. Su eje temático fue desde sus orígenes la relación entre el trabajo y la técnica, y desde la década de 1950, los efectos del progreso técnico sobre la calificación (Carrillo e Iranzo, 2000). Para Friedmann (1997), la mecanización y la racionalización hacen que el obrero pierda el oficio calificado, el orgullo y el prestigio asociados a él, aparece un aspecto positivo para los trabajadores: en tanto la semana laboral disminuiría, el centro de sus vidas pasaría del trabajo al no trabajo, aumentando en aquéllas el peso de la recreación (Friedmann, 1997). Sus seguidores también adoptan, en general, una postura optimista respecto del progreso técnico. Pierre Naville tuvo como propósito marcar las condiciones para una auténtica desalienación de la humanidad. A pesar de que la evidencia empírica demostraba lo contrario, sostenía que la automatización estaba conduciendo a las sociedades hacia una sociedad mundial integrada. Serge Mallet procuró explicar que aquellos trabajadores vinculados a los procesos tecnológicos más avanzados serían capaces de articular alienaciones e imaginar formas superiores de desarrollo. El enriquecimiento de sus tareas les brindaría mayor autonomía y recuperarían el control perdido durante la fase anterior de mecanización del trabajo (Rose, 1979).

En síntesis, estos estudios pioneros sobre el proceso de trabajo giraron en torno del análisis del progreso técnico y su posible eficacia para el progreso social. En este sentido, durante las décadas de 1950 y 1960 primaron las posturas optimistas al respecto.

Pero en la década de 1970, aparecen posturas críticas, donde la técnica no es vista como progreso, sino como instrumento de control de la fuerza de trabajo. A estas posturas nos referimos en el apartado siguiente.

(Thompson, 1989). El fordismo luego incorporaría la cadena de montaje y la ampliación del mercado de consumo como mecanismos para superar los problemas de productividad.

¹⁷ Ante la constatación de bajo las formas de organización del trabajo taylorista y fordista existían problemas de productividad, se desarrollan una serie de estudios que van a relacionar variables físicas con el comportamiento de los individuos. A pesar de que se supuso que las mejoras en las condiciones físicas, motivarían a los trabajadores a mejorar su performance en la producción, esto no se constató. A partir de estos estudios nace la Escuela de Relaciones Humanas, la cual considera que las motivaciones son de carácter social y que por lo general se encuentran restringidas por las condiciones de trabajo (Thompson, 1989). Pero sólo interesa el entorno del trabajador, no así los fundamentos del proceso de trabajo. Por lo tanto, al no prestar atención a este eje fundamental la forma de organización se mantiene y no se aleja en esa categoría de las propuestas tayloristas y fordistas.

La problemática del control resulta de vital importancia en el análisis del proceso de trabajo en tanto es a través de él que los empleadores logran que la fuerza de materialice la producción. Más allá de que pueda motivarlo una pretensión de poder, el sólo hecho de la obtención de beneficios es razón suficiente para su ejercicio (Edwards, 1983a). Pero además el control refleja el conflicto, las relaciones de poder y las resistencias de los trabajadores en el proceso de trabajo.

Los aportes de Braverman (1974) sobre el control han sido fundamentales, no sólo en sí mismos, sino por la discusión que suscitaron y permitieron profundizar su estudio. Sus argumentos surgen en contra de la Sociología del Trabajo francesa que venía resaltando los efectos positivos del progreso técnico sobre la calificación. Pero Braverman no fue el único que criticaría esas posturas, sino que también desde Francia Freyssenet y Gorz, o desde Inglaterra, Edwards, Richard Hyman y el Brighton Labour Process Group, también se pronunciarían en el mismo sentido, aunque con perspectivas diferentes.

Braverman parte de Marx para reflexionar sobre la Administración Científica del Trabajo de Taylor. Con la Organización Científica de Taylor, al simplificarse las prácticas organizativas, se habilita la entrada de obreros no calificados a la industria, mientras que se traspasa a los técnicos la necesidad de conocimiento, dándose de este modo un proceso de expropiación del saber obrero. Por otro lado, la calificación obrera traducida en reglas y leyes es la base de la ciencia de la administración. En el Fordismo se reduce aún más la autonomía de los trabajadores al asignar a las máquinas el saber sistemático. En efecto, para satisfacer las necesidades de control institucionalizado, se debió diseñar una estructura organizativa, de una manera más sistemática y consciente (Edwards, 1983b). Pero, desde la perspectiva de Braverman, la expropiación del saber obrero llevó a una contradicción al Taylorismo-Fordismo porque “el desconocimiento casi absoluto del proceso productivo por parte de los trabajadores, de la planeación y funcionamiento global del proceso productivo les limitaría su iniciativa y creatividad, al tiempo que la estricta división del trabajo les disminuiría su potencial versatilidad” (1974, p. 182).

De este modo, detrás de la descalificación y el control subyace la discusión sobre el poder. La división del trabajo en el taller, que es típica del modelo de producción capitalista, tiene un efecto destructivo de las capacidades humanas. La división del trabajo manufacturero destruye la ocupación y se convierte al obrero en incapaz de realizar ningún proceso de producción de manera completa, es decir, subdivide a los humanos. Por lo tanto, la estrategia empresaria de control descansa en la separación de concepción y ejecución, por lo cual, las calificaciones son inevitablemente fragmentadas y rutinizadas. Estas afirmaciones se refieren a los obreros en el taller, pero Braverman reconoce que el mismo proceso se da para otros trabajadores, como los de cuello blanco.

Esta tesis de la descalificación recibe numerosas críticas, de las que sólo mencionaremos las que se vinculan de manera directa con el control en el proceso de trabajo. En primer lugar, la consideración de que la homologación de clase –el proletariado– y la degradación del trabajo son consideradas las causas de la formación de clase. En este marco, no se explica la relación entre cambios en el proceso de trabajo y la formación de clase, por un lado, y la acción, por el otro. En segundo lugar, la asunción de que el proceso de degradación dé cuenta del paso de la subsunción formal a la real del trabajo, muestra un determinismo tecnológico en la conformación del trabajo, niega la resistencia obrera y expresa una excesiva generalización. En tercer lugar, no considera que puedan existir opciones de elección por parte de los trabajadores, aun cuando los límites de los espacios de escogimiento sean más estrechos que los que existían previamente. Por último, en los procesos de descalificación, no sólo influyen las estrategias empresarias, sino que también influyen procesos políticos y económicos más allá de la planta (Thompson, 1989). Las críticas giran en general en torno al determinismo tecnológico y el enfoque en el nivel del lugar de trabajo, olvidando que otros elementos pueden influir en el control y la descalificación. En general, podemos acordar con estas posturas, ya que a lo largo de su obra el papel de la tecnología, la ciencia y la administración en el lugar de trabajo resultan fundamentales. No obstante ello, queremos resaltar una frase de Braverman que rescata el rol de los trabajadores en el proceso de trabajo:

lo que compra [el capitalista] es infinito *en potencia* [la fuerza de trabajo], pero su *realización* [el trabajo] está limitada por el estado subjetivo de los trabajadores, por su historia anterior, por las conductas sociales generales en las que trabajan, así como por las

circunstancias concretas de la empresa y el entorno técnico en el que se desenvuelve su trabajo [cursivas en original] (1974: 74-75).

En ese mismo sentido, el estudio realizado por el Grupo Brighton en el año 1977, y que es citado por Paul Thompson, agrega la necesidad de tener en cuenta tanto los efectos específicos de las diferentes fases del proceso de acumulación, como la resistencia obrera, ya que son factores que median en los cambios en el proceso de trabajo.

Pero más allá de las críticas consideramos oportuno rescatar que Braverman aborda un punto que había sido descuidado por los estudios franceses del proceso de trabajo y es central para su comprensión: el control. Esta dimensión es esencial para entender la adaptación y resistencias de los trabajadores a sus trabajos y el conflicto que se desarrolla en el espacio laboral. Por otro lado, cabe destacar la incorporación de la variable del poder: en la sociedad existe desigualdad en las relaciones de poder y éstas implican que el trabajador no elige libremente trabajar, lo que permite a los capitalistas establecer determinadas condiciones de trabajo. Los dos conceptos, control y poder son fundamentales porque, según las argumentaciones del autor, lo que está en juego es quién toma las decisiones en el proceso de trabajo. Desde su óptica, control y poder se basan en el saber hacer, por lo que el proceso de descalificación lo que hace es quitar a los trabajadores la posibilidad de ser quienes lo detentan.

Como decíamos, las postulaciones de Braverman se vieron enriquecidas a partir del debate que suscitaron sus ideas. Michael Burawoy (1989) fue quien criticó la falta de consideración de aspectos subjetivos de los trabajadores y profundiza en un aspecto importante: en el lugar de producción no sólo opera la coacción, sino también el consentimiento aunque éste no signifique legitimidad. Esta última es la materialización de actitudes subjetivas, mientras que el primero se plasma en –y a la vez es producto de– la organización de las actividades. Entonces, esa organización otorga posibilidades de elección a los sujetos, los que al elegir, están brindando su consentimiento. Además, en tanto el control se realiza sobre personas con intereses y necesidades particulares, que mantienen a pesar de aquél un margen de poder que les permite oponerse a ser tratadas como mercancías (Edwards, 1983a), pueden surgir formas de resistencia.

Es decir, el control del capitalista encuentra sus límites en las acciones que realizan los trabajadores. Los trabajadores manipulan las relaciones externas para aumentar su margen de control sobre el trabajo; aun cuando los juegos no se establezcan de manera autónoma ni se basa en un consenso previo de valores, sino entre luchas y negociaciones con la dirección, y el consentimiento se basa en el juego y también se crea en él (Burawoy, 1989). De aquí, que el conflicto aparece como inherente a las relaciones de trabajo, que según Edwards (1983a) se produce porque los intereses de unos y otros no son coincidentes. Pero Burawoy lo ve de una manera diferente: el juego no elimina el conflicto en el lugar de trabajo. Por el contrario, le otorga características especiales: “el conflicto entre dirección y trabajadores se transforma en competencia y en luchas dentro propio grupo” (1989, p. 93). Es decir, el conflicto capital-trabajo se desplaza a un conflicto entre trabajadores a través de la competencia.

Por su parte, Edwards hace aportes importantes que complejizan la problemática del control. El control burocrático define la organización de los puestos de trabajo, con lo que el control ya no pasa sólo por el ejercicio de la coacción directa sobre el trabajador, sino que adquiere con un contenido diferente ya que pasa por “definiciones formalizadas para dirigir las tareas de trabajo y un poder institucionalizado para imponer su cumplimiento” (1983b: 406), a través de tres mecanismos: el establecimiento de normas laborales; animar a los trabajadores a que realicen sus tareas según el espíritu de los criterios laborales; y con incentivos para que el trabajador se identifique con la empresa, a través de la internalización de sus objetivos y valores.

Más allá de las distintas estrategias de los empresarios para ejercer el control, el conflicto está siempre latente por los intereses encontrados entre capitalistas y trabajadores y, también, entre estos últimos. Se puede expresar en el lugar de trabajo, pero se encuentra relacionado con el contexto económico, social e histórico particular en que se desarrolla. Por tanto, éste influye también en el proceso de trabajo. Además siempre existe un espacio de control y resistencia por parte de los trabajadores. Como dice Hyman, existe “una frontera invisible de control que reduce algunos de los poderes formales del empresario: una frontera que se define y redefine a través de un proceso de *continuo* de presión y reacción, conflicto y adaptación, lucha abierta y tácita” [cursivas en original] (1981, p. 36).

De lo dicho hasta aquí sobre el control podemos extraer algunas afirmaciones para elaborar el concepto ordenador “control” para nuestro estudio.

- El control puede ser motivado por el deseo de obtener una ganancia sin que necesariamente exista una ambición de poder per se.

- Ante la necesidad de control pueden surgir estructuras, tales como reglas y leyes (y podemos agregar nosotros, organizaciones) que lo institucionalizan. Además, el establecimiento de ciertos valores asociados al correcto ejercicio del trabajo y los incentivos para su desarrollo, son también formas de control. Es decir, éste no se limita al control directo o la coacción.

- La descalificación de los trabajadores favorece el control del proceso de trabajo por parte de los capitalistas (o por las autoridades públicas o algunas dirigencias de organizaciones).

- Son de relevancia las resistencias que ejercen los trabajadores, ya que éstas influyen sobre el propio control. El juego de “arreglárselas” da cuenta de una forma de resistencia que es posible encontrar en diversos ámbitos de trabajo. Es decir, a pesar de éste, existe un espacio de posibilidades de acción para los sujetos.

- Detrás del control, existe un conflicto latente que puede o no llegar a exteriorizarse, pero que es propio a las relaciones de trabajo, donde los sujetos tienen intereses no coincidentes. Pero el conflicto en el trabajo, puede no darse sólo entre capital-trabajo, sino también entre los trabajadores (o con otros sujetos vinculados al proceso productivo, como la autoridad pública, los clientes o con otras personas que sin ser trabajadores comparten el espacio de trabajo –en nuestro caso de estudio, otros conductores de vehículos, policías, transeúntes, entre otros).

- Influyen en el control estructuras de un nivel diferente del lugar de trabajo, como las de la economía, la política y la cultura.

Por último, es preciso aclarar que en nuestro caso de estudio, el análisis del control no va ligado de manera tan íntima con el avance tecnológico o de organización empresarial como en los estudios citados. Si bien la tecnología puede influir en alguna medida, es posible que sean otras los fundamentos de la necesidad de control. Éste puede constituirse

entre las múltiples relaciones que se generan entre los distintos sujetos que interactúan con el taxista. Pero además es importante tener en cuenta que el espacio donde se desarrollan las actividades laborales, la ciudad, también influye en el control del trabajo de los conductores de taxis.

Es posible pensar en algunas dimensiones del control para el caso de estudio. Las formas de control serán diferentes según el tipo de servicio de taxi que se preste. La figura estatal juega un rol primordial en el control del trabajo de los taxistas. Las organizaciones pueden ejercer control sobre algunas materias como la calidad del servicio, la pulcritud que deben reflejar el coche y el operador, pueden también inculcar en los operadores ciertos valores e incentivos para que presten el servicio de una manera determinada. Por otro lado, en el caso de los taxis rentados aparecerá la figura del propietario del medio de producción que también ejerce algún tipo de control sobre el chofer.

Teniendo en cuenta la multiplicidad de actores involucrados en el proceso de trabajo en el taxi, el poder para ejercer control puede estar dividido entre ellos respecto de las distintas materias sobre las que se aplica. Es decir, el poder y el control no son generales y no están en manos de un solo actor, sino que se distribuye de maneras diversas. Esto implica que las resistencias y posibles luchas que ejerzan los sujetos sometidos al control también son diversos y pueden revestir exteriorizaciones diferentes según hacia quien se dirijan y la materia que está siendo controlada.

En síntesis, los estudios sobre el control se enfocaron en el trabajo asalariado y resaltaron cómo la separación de la concepción y la ejecución del trabajo ampliaban los márgenes de control del capitalista. En nuestro caso de estudio, debemos preguntarnos cómo opera el control, quién lo ejerce, bajo qué mecanismos y estrategias se desarrolla. Esta aseveración implica que no pensamos al trabajo no asalariado como totalmente autónomo e independiente, a pesar de que es posible que se encuentren márgenes de libertad mayor que en un empleo asalariado.

Las regulaciones en el trabajo

Al control, al poder y al conflicto, se encuentran vinculadas las regulaciones de manera inmediata y mediata con el trabajo. Como dice Ludger Pries, “mientras que los hombres convivan y cooperen en cierto nivel de división del trabajo, de alguna manera tendrán que regularse socialmente las tareas y recompensas, los derechos y los deberes individuales” (2002, p. 17). Esas reglas pueden ser formales, fruto de negociaciones entre los actores o impuestas por alguno de ellos. Pero también pueden ser informales, es decir, provenientes de las prácticas cotidianas, o también ser negociadas o impuestas, aunque sin llegar a materializarse, en otros términos, formalizarse.

A partir del reconocimiento por parte de los actores de sus intereses divergentes, y por ellos, del conflicto presente en la relación capital–trabajo, se fueron desarrollando una serie de institutos para regular la relación laboral en el nivel individual y en el colectivo. Por un lado, el Estado reconociendo la situación de conflicto explícito o potencial, regula por medio de la adhesión a Convenios Internacionales, las Constituciones nacionales, las leyes laborales, decretos y jurisprudencia. Sin embargo, aun cuando esas normas las instituyen los diversos poderes estatales, el reconocimiento institucional probablemente no se hubiese dado sin disputas previas entre trabajadores y capitalistas. Pero además, la negociación colectiva, donde se enfrentan empleadores y trabajadores, se ha instaurado como la reguladora de las relaciones laborales por excelencia.

Estos temas han sido abordados por los estudios sobre las Relaciones Laborales, las Relaciones Profesionales, las Relaciones de Trabajo y las Relaciones Industriales. A pesar de las diferencias de nominación, contenidos e intereses particulares, todas tienen en común su objeto de estudio, las relaciones y regulaciones en el trabajo. En ese sentido, nos basamos en la propuesta de Gérard Dion (1986), quien asimila a todas las nominaciones y ofrece una definición clara sobre éstas: son el conjunto de relaciones económicas y sociales, individuales y colectivas, formales e informales, estructuradas y no estructuradas, que nacen y se establecen en ocasión de trabajo (con miras a la producción de bienes y servicios) en un establecimiento, una empresa, una rama y toda la economía entre los trabajadores y los empleadores, las organizaciones que los representan y el Estado, todo

ello en función de las situaciones, de las necesidades y de los objetivos perseguidos por cada uno, individual o colectivamente, así como los derechos reconocidos a cada uno por la costumbre o la legislación. Esta definición, más allá de la restricción de las mismas a las relaciones asalariadas y de que considera a las relaciones económicas como separadas y diferentes de las sociales, nos permite extraer algunos conceptos importantes a tener en cuenta para el estudio de las relaciones de trabajo en general, y de las regulaciones en particular. Primero, las relaciones de trabajo pueden ser tanto formales como informales. Segundo, pueden darse en un nivel micro (la empresa), meso (la rama o actividad) o macro (la economía). Tercero, los actores intervinientes, que tienen sus fines y necesidades particulares, son los trabajadores y sus organizaciones, los empresarios y sus organizaciones, y el Estado. Por lo tanto, las relaciones pueden ser individuales o colectivas. Y cuarto, las relaciones se rigen por medio de regulaciones que pueden ser formales o informales, como mencionábamos.

Todas estas particularidades pueden pensarse para otras configuraciones de trabajo más allá de las formas de trabajo asalariadas. Es decir, en tanto las relaciones se producen en ocasión de trabajo para la producción de bienes y servicios, éstas pueden darse no sólo entre trabajadores y empleadores, sino también entre otros como entre familiares, entre trabajadores, entre trabajador y autoridad pública, entre trabajador y organizaciones, entre el trabajador y otro actor propietario de los medios de producción, pero que no necesariamente organiza el trabajo. Esas relaciones también conllevan regulaciones, ya sean formales o informales, pero que pueden no tratarse de las laborales clásicas, ya que éstas no dan cuenta más que de parte de las configuraciones de trabajo presentes.

Como mencionamos, la preocupación por las regulaciones ha estado presente en la mayoría de las corrientes que se han abocado al estudio de las relaciones de trabajo¹⁸. Así, desde la perspectiva sistémica, John Dunlop (1958), al explicar los sistemas de relaciones industriales, otorga un papel fundamental a la red de normas –legales o convencionales–,

¹⁸ Una excepción puede encontrarse, por ejemplo, en las propuestas –pero no en las primeras– de Alton Craig (1983) para el estudio de los sistemas de relaciones industriales con un enfoque cibernético. Este autor en lugar de enfocarse en las normas, opta por centralizar a los objetivos del sistema y los mecanismos o procedimientos que dan dinamismo al sistema. Otro caso, es el del enfoque del *Strategic Choice*, que se concentra en las estrategias adoptadas por los actores para cubrir sus intereses y no tanto en las reglas que rigen las relaciones (Kochan, McKersie, & Capelli, 2002).

que son las encargadas de gobernar y armonizar –dentro del sistema– las interacciones entre los tres actores clásicos (trabajador, empleador, Estado), tanto en el lugar como en la comunidad de trabajo. Decíamos que le otorga un papel fundamental en su teoría. Esto porque esa red de normas es la encargada de mantener el equilibrio del sistema. Las críticas que ha recibido su perspectiva son numerosas, entre ellas, la mirada estructural-funcionalista del sistema, la inobservancia de los comportamientos de los actores y, sobre todo, el conservadurismo social presente al mostrar la importancia del equilibrio y la armonía, dejando de lado el conflicto y las contradicciones (Cedrola, 2003; Geare, 1977; Hyman, 1981). Sus aportes fundamentales fueron la consideración de que las regulaciones se ven influenciadas por otras variables, como los actores –incluyendo aspectos de su personalidad–, los contextos tecnológico, económico, político, la ideología del sistema. En el mismo sentido, siempre dentro de la perspectiva de los sistemas, Singh propone estudiar los procesos de definición de las reglas, de modo que al consenso, se le suma la posibilidad de existir conflicto (Cedrola, 2003; Urquijo García, 2000).

Desde una perspectiva diferente, el enfoque pluralista –desarrollado por la denominada Escuela de Oxford– también coloca en el centro de sus estudios la reglamentación del trabajo, aunque a diferencia de los sistémicos reconocen que existen intereses encontrados en la sociedad y, por lo tanto, las relaciones industriales son por naturaleza conflictivas. Allan Flanders (2002), uno de los más reconocidos estudiosos en esta corriente, resume a las relaciones industriales al estudio de las instituciones que regulan al trabajo (trabajo en el sentido de *job* en inglés). En ese marco, concibe a las regulaciones, procedimentales o substantivas, como voluntaristas: los actores comprometidos, negocian las normas. Por ello, sus estudios muestran un interés particular por la negociación colectiva y además, en el caso de Hugg Clegg (1975), por ella y los sindicatos. Pero este último incorpora además dimensiones informales de la regulación que antes habían sido descuidadas. Justamente, esta Escuela fue criticada por su fuerte énfasis en las normas. Por un lado, por considerarlas como fuente de estabilidad y contención del conflicto y, por el otro, porque al centrarse en ellas, descuidó otros temas como el control del trabajo (Köhler y Artilles, 2005).

Los estudios institucionalistas sobre las relaciones de trabajo, desarrollados por la Escuela de Wisconsin, se enfocaron también en las regulaciones, pero en este caso

indagadas en el marco de las instituciones y su funcionamiento. El iniciador de las investigaciones en esta línea, John Commons (2006), entiende a las reglas como leyes, costumbres, prácticas, hábitos, precedentes o métodos de trabajo. Es decir, a las formales y a las informales. Todas ellas les indican a los individuos qué deben o no hacer, lo que pueden o no realizar y lo que podrían efectuar (los deberes, derechos, prohibiciones y libertades). Sin embargo, las investigaciones realizadas por esta escuela fueron criticadas por no desarrollar un cuerpo analítico o teórico, sino más bien que lo que presentan es un enfoque descriptivo (Bain & Clegg, 1974; Cedrola, 2003; Köhler y Artilles, 2005).

Hyman, por su parte, desde una perspectiva marxista, ofrece una visión diferente. Si bien cree que los aportes realizados por los enfoques sistémicos y pluralistas fueron importantes, cree que el pensar al objeto de estudio “*exclusivamente* en término de normas es demasiado restrictivo” (1981, p. 21). A partir de esa crítica surge uno de los aportes más importante del autor: el considerar los procesos a través de los cuales se generan los desacuerdos y conflictos, y no ceñir el estudio a cómo se contiene y controla un conflicto. Es decir, analizar las causas y naturaleza de los conflictos y no simplemente las normas que los canalizan. Propone entonces estudiar los procesos de control que incluyen a las reglamentaciones como caso particular, pero que no se reducen a ellas en el contexto particular en que se desarrollan. Pero su obra de también recibió críticas justamente en el mismo sentido que las que se suelen hacer a las perspectivas sistémicas: “su carácter demasiado abstracto y esquemático” (Köhler y Artilles, 2005, p. 136).

Del repaso de las principales corrientes sobre el estudio de las relaciones de trabajo en general, y de las regulaciones en particular pueden extraerse una serie de dimensiones a tener en cuenta al momento de analizar las regulaciones en el trabajo.

En primer lugar, los temas y objetos de conflicto que serán de alguna manera regulados (en general, los salarios y otras prestaciones dinerarias, las formas de contratación, el control y las condiciones de trabajo, a las que nos referimos en detalle en un apartado posterior). Los contenidos no son arbitrarios, sino que muestran los intereses y necesidades de los actores. Pero no de la manera en qué cada uno las concibe, sino a partir de la acción de los implicados en el proceso de lucha por la instalación del tema. Ese proceso de disputa dará por resultado características particulares al contenido a regular. Sin

embargo, aun cuando los actores estuvieran interesados y dispuestos a regular alguna materia, no siempre esto es posible. En efecto, las acciones voluntarias están influenciadas y limitadas por el contexto económico, político y social en el que se desarrollan. Por ejemplo, las necesidades responden a contextos particulares y a momentos específicos. Pero además, en muchas ocasiones, el producto de una negociación no puede violar el interés general o público (Rial, 2004). Pero no sólo importa el tema regulado en sí mismo, sino cómo llega el contenido a ser regulado. Es decir, cómo se convierte en una cuestión conflictiva que merece ser de alguna forma regulada y por qué es un asunto en disputa.

En segundo lugar, las regulaciones no se dan de manera abstracta. Se realizan en un tiempo y espacio determinado y no se dan de una vez y para siempre. Los intereses encontrados, las necesidades y los distintos actores que pudieran officiar como contrapartes pueden variar y esto llevar a cambios en las reglamentaciones, a desestimar algunas o crear otras nuevas. Por lo tanto, es importante tener en cuenta el momento en que se generan, el por qué de las mismas, el proceso mediante el cual se imponen y sobre quién se regula. De aquí la relevancia de identificar a los actores que participan directamente de la construcción de la regulación, como de su ámbito personal de aplicación. Algunas de las corrientes teóricas que hemos mencionado, en especial las sistémicas, se han enfocado sobre todo al estudio de la negociación colectiva, en desmedro del papel del Estado en la regulación. No obstante ello, otras corrientes sí lo han resaltado, como los “Nuevos Estudios Laborales” en América Latina, región donde este actor cumple un papel privilegiado en las relaciones de trabajo.

En tercer lugar, los tipos de regulaciones son múltiples y pueden ser tanto formales como informales. Pero además, pueden tener niveles de aplicación diversos. Por ejemplo, desde una materia regulada en la Constitución Nacional que incumbe a todos los ciudadanos, pasando por un Convenio Colectivo que se aplica a trabajadores y empleadores de una rama de actividad, como un acuerdo en el lugar de trabajo que regula a los actores que allí se desempeñan.

En cuarto lugar, detrás de toda regulación existe conflicto manifiesto o latente entre partes, que es lo que origina la necesidad de alguna regla. Por ello, las regulaciones

cristalizan disputas y su resultado puede mostrar el poder de los actores, asumiendo que en la lucha no todos se encuentran en igualdad de poder,

Estas dimensiones deben analizarse en el marco de los particulares modelos políticos (Lucena, 1999), económicos, sociales y culturales y momento histórico, pero no sólo el del momento en que se desarrollan, sino también anterior, en tanto todos ellos influyen en las formas en que, por un lado, adoptan, se transforman y se diluyen, y por el otro, en que se cumplen las regulaciones.

Las reglas pueden ser entendidas como estructuras que constriñen la acción de los actores. Pero a su vez, son producidas, redefinidas y recreadas por ellos en su práctica diaria, sin perder de vista que, como sostiene Burawoy (1989), son formas de dominación y como tales espacios de pugna entre los detentores de intereses opuestos.

Por otro lado, las regulaciones vigentes en ocasiones no permiten dar respuesta a determinadas situaciones, por lo cual se hace necesario que los actores generen sus reglas. Es posible que las mismas tengan la característica de ser informales, lo que no impide que luego se institucionalicen. Esto es de especial importancia porque el proceso en que se construyen y en que se institucionalizan permite recuperar el conflicto, las disputas y las relaciones de poder entre los actores involucrados. Esos momentos de lucha pueden ser espacios propicios para que los individuos se junten, realcen sus intereses comunes y realicen una acción colectiva en pos de sus objetivos. En ese juego es posible que se constituyan o reafirmen identidades, que se destruyan antiguas, para conforman otras nuevas, a la vez que se puedan constituir sujetos colectivos.

Respecto de las regulaciones, en caso de existir la relación entre trabajador y empleador pueden aplicarse las utilizadas de manera tradicional para las relaciones de trabajo asalariadas. En general, las normas laborales tienden a proteger tanto a empleadores como a trabajadores o a organizar sus relaciones (Clerc, 1991) en el nivel individual y en el colectivo. Sin embargo, en el taxi predominan otras formas de relación de trabajo como el trabajo por cuentapropia, el familiar, el arrendamiento del vehículo. Para el estudio de estos otros casos, es entonces oportuno el uso de los conceptos propuestos por de la Garza Toledo “regulación, deberes y derechos de los implicados, los estables y los contingentes, los formales y los informales, las negociaciones, la formación de organizaciones de los

empleados, de trabajadores propietarios, de empleadores, de usuarios, de miembros de la familia, de habitantes de la ciudad” y “ la posibilidad de regulación del proceso de trabajo, del producto, del mercado de trabajo, de las prestaciones, de pensiones, del derecho a la organización colectiva y a la acción o a la demanda” (2010, p. 123). Siguiendo esta propuesta, en nuestro estudio abordaremos:

- Regulaciones formales que definen las condiciones y requisitos para el ejercicio de la actividad, las habilitaciones necesarias, las reglas de vialidad, las tarifas, las licencias, restricciones a la circulación de determinados vehículos, normas internas de las organizaciones.

- Regulaciones no escritas que influyen en el ejercicio laboral, como por ejemplo los espacios donde cada conductor puede trabajar y los que no, la dinámica del pasaje, los acuerdos entre arrendadores de vehículos y sus choferes.

- Los derechos y deberes que pueden tener los conductores que normalmente no se rigen por el código laboral, sino por la Ley de Transporte y Vialidad del Distrito Federal, el Reglamento de Transporte del Distrito Federal, el Reglamento de Tránsito Metropolitano y por los “usos y costumbres”.

- La constitución de colectivos de trabajadores que usualmente no siguen a la forma típica sindical, sino la de asociación civil, sociedad civil, sociedades mercantiles y en ocasiones, con rasgos de movimiento social;

- La identidad de los taxistas puesta en el juego de la definición de las reglas, su interpretación y su aplicación o resistencia.

- El reconocimiento formal e informal de los actores y las formas de negociación entre ellos de manera individual o colectiva.

- La relación entre las regulaciones y, por un lado, con el proceso de trabajo, la construcción social de la ocupación y las condiciones de trabajo, así como la influencia sobre ellas y sobre el sentido que le otorgan los actores; y, por el otro, con los otros campos como el de la organización, la familia, el tiempo libre y el espacio urbano.

La Construcción Social de la Ocupación

Otro tema bordado en los estudios laborales es el de los mercados de trabajo. Si bien desde la Sociología no ha tenido un desarrollo ni discusión –teóricos al menos– tan extenso como sobre el proceso de trabajo o las regulaciones, desde distintas perspectivas económicas se han hecho aportes importantes en este campo. En ese sentido, recuperamos a continuación los principales postulados provenientes, pero también de enfoques sociológicos que se han abocado a su estudio. Previo a esta tarea queremos explicitar qué entendemos por mercado de trabajo.

El concepto de mercado de trabajo puede hacer referencia a distintos temas como áreas geográficas, grupos ocupacionales o industriales, grupos de trabajadores definidos por características étnicas, raciales, de sexo y niveles educativos y de habilidades. De manera general se lo puede entender como los espacios en que los trabajadores intercambian su fuerza de trabajo por salarios, estatus y otras retribuciones laborales. De allí que refiere a instituciones y prácticas que gobiernan la compra, venta y precio de los servicios laborales (los mecanismos mediante los cuales los trabajadores son distribuidos entre trabajos y las reglas que rigen el empleo, movilidad, formación y entrenamiento y la distribución de salarios y otras retribuciones) (Kalleberg & Sorensen, 1979). Podemos entenderlo entonces de manera sintética como “los mecanismos e instituciones específicas a través de las cuales se lleva a cabo la compraventa de fuerza de trabajo” (Edwards, 1983b, p. 398).

A pesar de que entendemos de esta manera al mercado de trabajo, no todas las perspectivas teóricas lo conciben de igual manera, algunas se enfocan hacia alguna dimensión y dejan de lados otras. Pero además debemos advertir que no todas las formulaciones hacen alusión de manera explícita al mercado de trabajo. Algunas no lo mencionan como tal, pero sí se ocupan en temáticas que usualmente son consideradas propias del aquél. Otras, ofrecen conceptos o desarrollos explicativos cuya utilización nos permite profundizar cuestiones abordadas por otros autores. En este sentido, es que se conjugan a continuación diferentes teorías y análisis que no responden a una misma disciplina o corriente teórica. Habiendo hecho estas aclaraciones, entramos a continuación en la problemática del mercado de trabajo.

Ideas respecto del mercado de trabajo pueden encontrarse en los clásicos de la Economía y la Sociología. Adam Smith (2006) explicó las fuerzas que operan en la determinación de la remuneración del trabajo en mercados de trabajo competitivos, es decir, a la oferta y a la demanda de trabajo. Éstas operan en un libre juego y en su punto de equilibrio se determina el precio del trabajo, denominado salario. Además aclaró que no todos los trabajos se pagan de igual manera, ya que en la fijación del precio inciden elementos subjetivos. En tanto éstos no son fácilmente medibles, entran en juego las apreciaciones que sobre ellas tienen los actores, en especial de los empleadores. Pero también influyen otras circunstancias: la facilidad o dificultad de la tarea y la calificación; la estabilidad o intermitencia en el empleo; la confianza brindada por el empleador hacia los trabajadores; la probabilidad o no de éxito en la profesión. De aquí surgen algunos de las principales dimensiones analizadas en los estudios sobre mercados de trabajo: oferta, demanda, salarios, compensaciones adicionales y movilidad.

Por su parte, Marx también concibe que en las sociedades capitalistas el trabajo se compra y vende el mercado, pero desde su óptica, la oferta y la demanda sólo regulan las fluctuaciones temporales de los precios del mercado. Es decir, explican por qué se incrementa o decrece el valor en un momento determinado, pero no al valor en sí mismo, que según el autor se define “por la *cantidad* de ‘sustancia creadora de valor’, es decir, de trabajo, que encierra. Y, a su vez, la cantidad de trabajo que encierra se mide por el *tiempo de su duración*” [cursivas en original] (2009, p. 6). Pero además influyen otros factores en la determinación de los salarios. El avance técnico, con el empleo de maquinarias que no precisan de esfuerzo físico, permite el empleo de mano de obra femenina e infantil, con lo que al aumentar la oferta de trabajo, pueden pagarse salarios menores. Por otro lado, la división social del trabajo y la especialización implican que existan trabajos a realizar con características diferentes y, con ello, que deban existir diferenciales salariales. Pero además reconoce un ejército industrial de reserva de trabajo o población excedentaria relativa que influye en la oferta, de manera tal que “durante los períodos de estancamiento y prosperidad media, el ejército industrial de reserva ejerce presión sobre el ejército obrero en activo, y durante las épocas de superproducción y paroxismo pone un freno en sus exigencias” (p. 541). El autor agrega entonces conceptos importantes al estudio: en la

definición de los salarios, importan el tiempo de trabajo, la oferta de trabajo disponible, el nivel tecnológico; el mercado no es de competencia perfecta; el desempleo no es sólo friccional y la disponibilidad excesiva de mano de obra tiende a reducir los salarios de los activos; y, existen trabajos temporales, informales, irregulares.

En tanto los estudios sobre los mercados eran realizados en su mayoría desde la economía, Max Webber ya había llamado la atención proponiendo el desarrollo de investigaciones desde la Sociología (Swedberg, 1987). En ese sentido, resultaron importantes sus aportes y los de Karl Polanyi y luego los de la Sociología Económica.

Weber (2008) otorga un lugar significativo en su elaboración teórica sobre las clases sociales a los mercados, dentro de los cuales reconoce al de trabajo. Y éste es de relevancia en tanto es la posición que una persona ocupa en él, lo que determina su clase social. Pero más allá de eso, resulta importante recuperar dos proposiciones respecto de la economía en general y del mercado de trabajo en particular. En primer lugar, la diferenciación que realiza el autor respecto de cómo pueden realizarse los servicios y trabajos. Una primera posibilidad, es técnicamente: según la manera en que se distribuyen los servicios y se coordinen entre quienes los ejecutan y con los medios de producción, según un determinado desarrollo técnico. Una segunda posibilidad, es socialmente: según si los servicios los realiza o no una gestión autónoma y según su carácter económico; o bien según el modo y medida en que estén o no apropiados los servicios, los medios de producción, las probabilidades de lucro y según la articulación profesional y de la formación del mercado. La tercera posibilidad, es económicamente: según la forma de utilización –de la coordinación y de los modos de apropiación y distribución ente unidades económicas– que prima.

De aquí resulta fundamental la consideración de que un trabajo –o de servicio en términos más amplios– como autónomo o bajo formas típicamente capitalistas, así como su organización y su relación con los medios de producción, es una cuestión social y no meramente económica, como la economía ortodoxa suele tratarla. En segundo lugar, la consideración de que los empleadores no se encuentran en posición de igualdad que los trabajadores, dada la garantía jurídica a la propiedad que poseen. Por lo tanto existen regulaciones que operan en el mercado de trabajo y éste no se autorregula. La libertad surge

a partir de las garantías dadas por ordenamientos legales y no por el funcionamiento autónomo del mercado.

Polanyi tampoco cree en la autorregulación de los mercados y desmitifica ese supuesto para él utópico. Frente a las situaciones para algunos injustas de los efectos de un mercado autorregulado, la sociedad tiende a defenderse. Esto se logra a través del proteccionismo; en el mercado de trabajo, con la intervención estatal a través de legislación social y laboral. Ésta, a la vez que protege a quienes se encuentran en una situación desventajosa, tiende a salvaguardar el funcionamiento de los mercados. Vincula de este modo a la economía con otros espacios de la sociedad, incluso cree que el orden social contiene al económico, y que éste es función de aquél. Pero en el caso del trabajo, la defensa no es simplemente proteccionismo, sino que es una “reacción contra una dislocación que atacaba la urdimbre de la sociedad y que habría destruido la organización misma de la producción que el mercado había creado” (1992, p. 137). En otros términos, en tanto el trabajo no es una mercancía, ya que no puede dissociarse del resto de la vida de la persona, no puede operar el simple juego de oferta y demanda, ya que esto podría hacer que la sociedad desaparezca. La importancia de un estudio como el de Polanyi estriba en primer lugar, en vincular a la esfera económica con la social y la política, aunque quizá podría criticarse su consideración separada y no como una totalidad. En segundo lugar, el reconocimiento de imperfecciones en los mercados, por lo que es necesario intervenciones externas para que puedan funcionar. En tercer lugar, la explicitación de estructuras que existían en las sociedades –en especial, respecto de las regulaciones– que la economía ortodoxa omitía reconocer, o al menos, incorporar en los análisis de los mercados.

En otro orden, los economistas neoclásicos asumen que el mercado de trabajo es de competencia perfecta, que los actores –trabajadores y empresas– cuentan con información perfecta, maximizan sus ingresos y no pueden de manera individual influir sobre los precios dados por el mercado, que los salarios se definen por el libre juego de la oferta y la demanda, y que los trabajadores pueden moverse libremente según esos cambios. Bajo estas premisas van a explicar algunos temas importantes: las relaciones entre las características de los trabajadores y sus ingresos; las variaciones salariales según la edad y carreras, y el desempleo involuntario de los jóvenes al preferir el ocio frente al trabajo (Kalleberg & Sorensen, 1979). Es sabido que mercados de competencia perfecta son casi

inexistentes y esto es reconocido aún por los neoclásicos. Sin embargo, el hecho de que imperfecciones en la distribución de información y que las instituciones interfieran en el libre mercado no invalida, desde su punto de vista, su teoría y sus predicciones.

Por el contrario, Oliver Williamson (1989) remarca el papel de *las instituciones* que la teoría neoclásica tiende a no atender. Cree que al operar instituciones y mercado se producen un tipo de costos que no son considerados por aquélla, los costos de transacción. Éstos pueden reducirse por un funcionamiento correcto de las instituciones al minimizar las imperfecciones del mercado, en especial, la incertidumbre y el oportunismo (Pozas, 2006). A su vez, Douglass North ha enfatizado el papel de las instituciones en los mercados. El autor las concibe como “las reglas del juego [formales o informales] de una sociedad o, más formalmente, son las limitaciones ideadas por el hombre que dan forma a la interacción humana” (1995: 13). Son ellas las que crean incentivos y limitaciones al intercambio que puede ser económico –como entiende la postura ortodoxa–, pero también político o social. Este autor introduce el problema del poder en las instituciones, ya que cree que éstas sirven a los intereses de quienes tienen el poder para crearlas. Por tanto, la simple existencia de instituciones no garantiza que se subsane el problema de información limitada. Y además los actores, por un lado, realizan sus elecciones subjetivamente dependiendo de la información con la que cuentan para comprender el contexto; por el otro, sus motivaciones pueden no ser racionales. De este modo el autor introduce cuestiones importantes en el análisis de las instituciones y los mercados: las relaciones de poder y la subjetividad de los actores.

También la Sociología Económica ha criticado a la corriente neoclásica tanto por su metodología como porque la evidencia empírica ha refutado sus postulados (Block, 1990). Respecto de la metodología, las objeciones refieren por un lado, a la consideración de la economía como autónoma y separada analíticamente del resto de la sociedad y, por lo tanto, aquélla puede entenderse a partir de sus dinámicas internas. Por el contrario, la Sociología Económica sostiene que las transacciones económicas deben ser analizadas como moldeadas e influenciadas por factores sociales, culturales y políticos. Por el otro, critican la asunción de un actor que actúa de manera racional para maximizar sus beneficios. La propuesta frente a este supuesto es que el actor, ya sea individual, grupal o institucional debe concebirse como social (en relación con otros y *embedded* de la sociedad). Asimismo,

las acciones económicas no son sólo racionales, sino que hay otras posibles de carácter social y socioeconómico en general. Sumado a ello, las acciones se dan en un tiempo determinado y no necesariamente tienden al equilibrio ya que existen conflictos de intereses. Por lo tanto, desde esta perspectiva, también importan la temporalidad y las relaciones de poder en el análisis de la economía. Bajo estas premisas básicas, autores dentro de esta corriente se concentraron en el estudio del mercado de trabajo entendiéndolos como estructuras sociales concretas creadas de manera conjunta por percepciones y decisiones interconectadas de los actores (White, 1981) y buscan reconocer los mecanismos sociológicos bajo los que los mercados operan (Swedberg, 1987). Sostienen que las redes de relaciones de los individuos “determinan su participación en el mercado, en el contexto de estructuras sociales y de arreglos institucionales específicos” (Pozas, 2006, p. 71).

Una postura diferente es la de la Sociología de los Mercados de Trabajo, que cambió el foco de los estudios del individuo hacia las macroestructuras de los mercados de trabajo. Las investigaciones principales van a marcar dualidades en los mercados de trabajo o segmentación de los mercados: mercados internos y externos (Edwards, 1983b), mercados primarios y secundarios (Piore, 1983). Estas indagaciones tuvieron como preocupación central los problemas del desempleo y la pobreza.

Pero también fueron criticadas esas perspectivas por la Sociología Económica. Sorensen considera que el no tener en cuenta los mecanismos que subyacen a la movilidad y los salarios, limita a la perspectiva y que, en todo caso, debería profundizarse el estudio de los roles de las empresas y los sindicatos en el proceso de fijación de los salarios. Mark Granovetter (1992) cree que lo que se necesita es una más amplia y profunda teorización para lo que sugiere abordar una temática que había sido descuidada, la de cómo se unen demanda (el trabajo que necesita ser realizado) y oferta de trabajo (los trabajadores que están esperando poder llevarlo a cabo). El autor citado sostiene que la escasez de información disponible entre los buscadores de empleo es sorprendente. Pero además cree que la red social constriñe al individuo que se encuentra en ella, ya que es a través de la red por donde circula la información. El análisis de redes parte de considerar que éstas se basan en la confianza y que por ella se construye la cooperación entre los individuos. Pero además Granovetter cree que las instituciones pueden ser concebidas como redes sociales

solidificadas que movilizan recursos para la acción colectiva. Esta concepción plantea una serie de problemas para el análisis. Por un lado, mantiene la concepción de que el individuo está motivado por un interés de ganancia, aun cuando se encuentra acotado por la red que es externa al sujeto (de la Garza Toledo, 2006). Por ello, es difícil explicar a la acción más allá de la misma red. Por otro lado, entender a las instituciones simplemente como redes solidificadas dificulta comprender las transformaciones institucionales, cómo actúan los sujetos en esos procesos, además de que se dificulta penetrarlas en niveles que no sean el micro, el de la interacción de los sujetos. No obstante ello y teniendo reparos en estas limitaciones, la concepción de red social puede ser útil como herramienta analítica para nuestro estudio.

Por último, se puede vincular con la temática de las redes sociales otro concepto, el de capital social. James Coleman (1994) lo definió como una variedad de entidades que contienen algún aspecto de la estructura social y que facilitan ciertas acciones de los sujetos dentro de esa estructura. Esas entidades (como por ejemplo, las relaciones de amistad o con conocidos, de autoridad, las organizaciones, las normas y valores), que se crean a partir de las relaciones sociales –cuando un individuo realiza una acción por otro, confiando que en un futuro ese otro hará lo mismo por él–, pueden ser utilizadas como recursos para la consecución de sus intereses. Pero el capital social es un atributo de la estructura y no de los individuos, ya que todos los que se encuentran insertos pueden hacer uso de él. Es decir, son un bien público. Subyace a este argumento una visión utilitarista y racional del capital social, por lo que si bien es importante su aporte respecto a las interacciones e intercambios con el fin del interés personal, limita su aplicación a otro tipo de interacciones. Robert Putnam (1993, 2002) parte del autor anterior, pero reformula el concepto y propone verlo como aspectos de la organización social (como la confianza, las normas y las redes), que al facilitar la acción coordinada, pueden mejorar la eficiencia de una sociedad, aunque también puede tener efectos negativos. Enfatiza la potencialidad del capital social para la búsqueda de beneficios colectivos y no sólo individuales. Esto lo logra analíticamente a través del estudio del carácter de las relaciones y cómo se organizan.

Una perspectiva diferente desde la Sociología, sobre el capital social ofrece Bourdieu. Para el autor, dicho concepto se relaciona con sus propuestas teóricas sobre las clases sociales. El análisis está enmarcado entonces por las problemáticas del conflicto y el

poder. El capital social –que tiene que ver con los recursos que otorga a un agente la pertenencia a un grupo o redes sociales– junto con el económico y el cultural, definen la posición y posibilidad de cada actor en cada campo social que compone a la sociedad (Bourdieu & Wacquant, 1992).

Podemos resumir entonces que el análisis del capital social, al igual que el de las redes, nos ofrece una herramienta útil para comprender cómo y por qué operan algunas interacciones entre los sujetos. Pueden tener un fin económico racional, el servirse de los recursos para la consecución de un interés personal, pero también pueden existir intereses colectivos o públicos. Pero aun cuando el fin sea utilitarista, se ponen en juego valores y se generan relaciones que exceden a dicho fin. Además, el análisis del capital social no puede realizarse sin tener en cuenta las relaciones de poder en el que las redes y las disputas por el capital se inscriben.

Otra preocupación dentro de los estudios del mercado de trabajo ha sido el incremento del trabajo por cuentapropia o autónomo en los países centrales y por la persistencia y también incremento en los subdesarrollados. Por un lado, desde una perspectiva empresarial se postula que a través del autoempleo se logra independencia, satisfacción personal e iniciativa de los trabajadores (Bannock, 2005). Por el otro, se asocia con el aumento del desempleo o del “exceso de oferta de *FT* [fuerza de trabajo] que no es absorbido por los sectores de productividad más elevada” (Singer, 1976, p. 19).

Desarrollamos a continuación algunas de las discusiones al respecto, pero debe tenerse en cuenta que algunas perspectivas siguiendo a las corrientes teóricas antes mencionadas sobre el mercado de trabajo, lo consideran acotado al juego entre oferta y demanda de trabajo en empresas capitalistas, razón por lo cual las actividades por cuentapropia no se consideran dentro de él. Pero aun cuando así se las estiman, no dejan de reflejar el vínculo estrecho con el mercado laboral, por ejemplo al explicar que el trabajador autónomo no posee “dependencia del mercado de trabajo (...) [aunque] su número resulta principalmente del desencuentro entre la oferta de fuerza de trabajo y su demanda por los subsistemas de mayor productividad de la economía” (p. 48). De este modo, aparece “un sector económico donde la demanda de mano de obra no es función del proceso de acumulación del capital” (Souza y Tokman, 1976, p. 62). Dada la importancia de esta

problemática para nuestra investigación y que, como veremos más adelante, optamos por ampliar el concepto de trabajo y llevarlo hacia el de construcción social de la ocupación, incorporamos el debate respecto del mercado de trabajo por cuentapropia en particular, y el del sector informal en general, ya que es éste último el que ha tratado al primero con mayor detalle.

Las actividades por cuentapropia pueden entenderse como aquéllas que se realizan de manera autónoma y cuya producción se destina al mercado. Suele suceder que en estas formas de trabajo, los costos de producción son más elevados que en las empresas capitalistas, pero son compensados

por la subremuneración de los factores de producción: personas de la familia que trabajan y no reciben sueldos, el valor asignado del espacio doméstico utilizado para la producción no es considerado en la formación del precio del producto; lo mismo ocurre con la depreciación de los instrumentos de producción, con la renta de la tierra, con las horas extras trabajadas, etc. (Souza y Tokman, 1976, p. 46),

y en ocasiones, por la evasión de impuestos.

Esta forma de comprender las actividades por cuentapropia se encuentra vinculada de manera estrecha con las propuestas realizadas por el Programa Regional de Empleo para América Latina (PREALC) –en la línea de estudios desarrollados por dicha institución en África– durante la década de 1970 y parte de la de 1980, sobre el Sector Informal Urbano. Éste es definido como el espacio que reúne actividades que constituyen estrategias de sobrevivencia y cumplen la función de “refugio” para parte de la fuerza de trabajo que no puede permanecer desempleada en las ciudades de los países periféricos, luego de la expulsión y la consiguiente migración de trabajadores, producto de la modernización del sector agrario, y la poca capacidad de su absorción por el sector moderno, es decir, la industria. Juan Pablo Pérez Sáinz (2000) citando un trabajo de Tokman de 1978, sostiene que este tipo de actividades, ocupan aquellos espacios o nichos económicos que no son ocupados por el sector moderno líder del proceso de desarrollo. Paul Singer plantea la misma cuestión, pero en otros términos “el sector autónomo es un *depósito de factores ociosos* de la economía de mercado” [cursivas en original] (p. 46). Esto refleja el interés por resaltar que la estructura productiva en los países en desarrollo es heterogénea y que el

mercado de trabajo se encuentra segmentado, aunque los autores creen que no se trata de un dualismo ya que ambos sectores se encuentran de alguna manera relacionados y el grado de heterogeneidad presente en el sector formal especialmente impide utilizar categorías analíticas únicas (Souza y Tokman, 1976).

Sin embargo, estas importantes consideraciones realizadas por el PREALC se fueron reformulando en el seno de la misma OIT y se fue abandonando de a poco el énfasis en el análisis de las estructuras productivas y de los mercados de trabajo, para pasar a definiciones más operativas sobre la informalidad a las que nos referimos en el Capítulo 1 de esta tesis.

Hasta aquí hemos realizado un repaso de los principales aportes realizados por distintas corrientes para el estudio de los mercados de trabajo. No pretendimos abarcar a todos los que se han realizado, sino a aquellos que pudieran brindarnos elementos para el análisis de nuestro caso concreto de estudio, donde el concepto de mercado de trabajo resulta limitado para dar cuenta de la situación de los taxistas en la Ciudad de México, como se verá a continuación. En ese sentido, es importante rescatar algunas dimensiones para nuestro análisis:

- La definición de si existe un mercado de trabajo o si existen más de uno no puede realizarse como aplicación de un modelo matemático, sino a partir de la realidad concreta. En todo caso conviene realizarla a partir de la identificación de sus características principales y de cómo operan los procesos de movilidad y determinación de salarios.
- Debe tenerse en cuenta el sector de actividad, ya que pueden presentarse variaciones intersectoriales. Tomar al mercado en general puede llevar a que no se distingan las peculiaridades de cada uno.
- En el mercado de trabajo entran en juego una oferta y una demanda, pero que en determinadas situaciones pueden aparecer otras formas de trabajo diferentes a la capital –a trabajo clásica, donde estas figuras no se encuentren o no sean claramente discernibles.
- El mercado de trabajo no puede ser estudiado simplemente como espacio de transacciones económicas. En él las regulaciones, las instituciones formales e informales, las redes sociales, el capital social y la acción del Estado a través de la aplicación de

políticas públicas, posibilitan y limitan la acción, aunque no la determinan de manera absoluta. Asimismo, factores sociales, culturales y políticos influyen en las interacciones.

- Las interacciones en el mercado no son sólo individuales. Los actores colectivos a través de su acción de manera directa en el mercado o en la presión para la generación de normas, también importan en las relaciones en dicho mercado.

- El análisis no puede realizarse en abstracto sin mostrar la relación con el funcionamiento de la economía a nivel macro. En efecto, las estructuras macroeconómicas influyen en el comportamiento del mercado de trabajo. Esto es claro en una situación como la actual de crisis, donde, por ejemplo, ésta ha llevado a la reducción de puestos de trabajo, con el consiguiente crecimiento del desempleo y las menores posibilidades de (re)inserción de los desocupados.

Teniendo en cuenta las últimas consideraciones postuladas, sostenemos que la construcción social de la ocupación como concepto permite ampliar la restringida de mercado de trabajo, donde simplemente actúan la demanda y la oferta de trabajo, y deja fuera del análisis formas de trabajo no clásicas como las de los conductores de taxis. Su conjuga tanto la demanda de trabajo que proviene de las empresas como la que proviene de la demanda social de productos –en este caso el servicio de taxi–, a la vez que considera la participación de los diversos actores con los que se relacionan los trabajadores, en dicha construcción. Asimismo, se considera a las instituciones vinculadas –como por ejemplo la Secretaría de Transportes y Vialidad que habilita o no el ejercicio de la actividad–, a las organizaciones de taxistas y a la subjetividad de los propios conductores de taxis.

De esta manera la ocupación no es determinada simplemente por las estructuras de los mercados de trabajo, sino que son de importancia también las interacciones de los actores y sus vínculos con las estructuras. Para comprender la construcción social de la ocupación de los taxistas relacionaremos algunos de los elementos que rescatábamos recién con otras teorías que nos permiten ampliar el concepto de mercado de trabajo.

Debemos tener en cuenta que lo que rige al mercado del taxi, más que un juego de oferta y demanda de trabajo es oferta y demanda del servicio entre taxistas y usuarios con características de una relación mercantil más que laboral. El operador ofrece el servicio de transporte individual, la demanda la realiza el pasajero. Pero no existe una única oferta ni

una única demanda. En México, por ejemplo, el servicio de taxis se compone de distintas modalidades de prestación, a la vez esos distintos tipos son utilizados por personas de distintos estratos sociales. Esta composición heterogénea de la demanda es importante tenerla en cuenta tanto para comprender cómo opera la construcción social de la ocupación, desde el punto de vista de las estructuras, pero también de la subjetividad. Por un lado, las concepciones de los distintos segmentos de la demanda pueden tener apreciaciones diversas sobre el servicio de taxis en general y sobre algún tipo en particular, lo que puede influir en la elección o no de utilizar el transporte y también en su relación con el taxista. Por otro lado, el conductor puede tener preferencias de servir a algún segmento de la demanda en particular y también la interacción que genera con los diferentes pasajeros puede impactar en cómo concibe a su propio trabajo y en la generación de una cierta identidad. Entran en este juego elementos emotivos sobre las expectativas y preconcepciones que los distintos actores tienen respecto de la interacción y del servicio a prestar.

Algunos autores se han servido de un concepto, el de *trabajo emocional*, que si bien se ha utilizado sobre todo para el análisis de trabajos en relación de dependencia, puede ofrecernos algunos elementos para comprender otras configuraciones de trabajo. Se trata de que el trabajador que interactúa con otros –como los clientes– debe manejar sus sentimientos para crear en la mente de éstos, una determinada pose socialmente deseable, tanto facial como corporal y que sea públicamente observable. Puede tener que ver con su aspecto, vocabulario, sentimientos, pensamientos, conducta (Hochschild, 1983; Leidner, 1999).

Esta imagen falsa creada impacta tanto en la subjetividad del trabajador que se ve forzado a realizar algo que no concuerda con sus sentimientos, pero también en el cliente. En el caso de los taxistas, la creación de esta imagen puede o no existir según el sujeto. Pero en efecto, pueden presentarse y responder a diferentes cuestiones. Por ejemplo, a las concepciones de lo que “socialmente” se espera de un servidor público y que el conductor cree que debe portar para satisfacer al cliente; a una máscara que crea el operador para entablar una conversación o una relación con el pasajero; a las normas que rigen la vida laboral en una determinada organización, para aquéllos que pertenecen a ellas; a la voluntad de sentirse parte de un colectivo donde los otros miembros tienen una imagen similar. Pueden existir otras razones, pero en todo caso, lo que importa es rescatar que en la

construcción social de la ocupación importan esos elementos emocionales y, por lo tanto, merecen una indagación profunda.

Según un estudio de Keneth Gwilliam (2005) en la mayor parte de los países del mundo, la oferta está compuesta sobre todo por propietarios del vehículo que ellos mismos conducen, mientras que en pocas ciudades el servicio lo prestan grandes empresas. Pero además es común, según el autor, especialmente en los países en desarrollo, que un individuo o una compañía renten vehículos a los choferes a cambio de una renta mensual – nosotros podríamos agregar o diaria o semanal. Sin embargo, pueden aparecer otros “estatutos híbridos” (Castel, 2006), como el de operadores al que le prestan el vehículo o cuando éste propiedad familiar y lo utilizan distintos miembros en diferentes días u horarios.

Por otro lado, decíamos que es importante tener en cuenta en el análisis de la construcción social de la ocupación, a las instituciones y reglas. Este tema se encuentra ligado con el que tratábamos en el apartado anterior sobre las regulaciones en el trabajo. Sin embargo, la discusión sobre las regulaciones suele girar en torno a las que corresponden al servicio de taxis, su oferta y demanda, y la necesidad o no de su regulación, que sobre el trabajo del taxista. No obstante ello, cualquier regulación o desregulación del servicio afecta también a las maneras de trabajar y a las condiciones de trabajo.

En general, el debate pasa por si son o no necesarias normas en la prestación del servicio de taxis o de si es más beneficioso dejarlo bajo las reglas del mercado. Por un lado, algunos sostienen que en el mercado del taxi, en tanto existe un gran número de oferentes y demandantes, dicho mercado se trataría de uno de competencia perfecta, como lo define la economía ortodoxa, razón por lo cual no es necesario ningún tipo de regulación económica externa, ya que distorsionaría el mercado. Pero por otro lado, se reconoce que existen imperfecciones, especialmente la asimetría de información, lo que reduce la efectividad de la competencia del precio y desarrolla un proceso donde la cantidad de oferta y tarifas excede lo que podría considerarse el óptimo social (Gwilliam, 2005). Además, para el pasajero, la búsqueda de un taxi con el precio más bajo puede ser problemático, a la vez que los costos de transacción en tiempo y esfuerzo –en los términos neoinstitucionalistas que explicábamos– son demasiado altos (Dempsey, 1996). Por estas razones en la mayoría de

los países, localidades y/o ciudades el mercado del servicio de taxi no sigue las propuestas liberales y se encuentra regulado.

En otro orden, la mayor parte de estudios sobre los mercados de trabajo que mencionamos recién se han centrado en aspectos de funcionamiento del mercado de trabajo, ya sea del juego de oferta y demanda, instituciones, fenómenos como el desempleo o la informalidad. Pero han prestado poca atención a cómo influye la interacción de los actores. Es oportuno incorporar esta cuestión, ya que desde nuestra perspectiva, la ocupación es una construcción social que no depende únicamente de fenómenos estructurales. En ese sentido, un aspecto importante a considerar, es cómo esos actores conciben al trabajo. En el caso de los taxistas, así como en otras actividades como la recolección de basura, el corte de carne, el empleo en psiquiátricos, el cuidado de edificios (Hood, 2003), hay en la población en general una apreciación negativa de los trabajadores, ya que suelen ser considerados como mal educados, violentos, delincuentes, entre otras calificaciones. Pero a pesar de ello, quienes las ejecutan puedan sentir orgullo de su trabajo.

Para entender cómo operan estas concepciones en la construcción social de la ocupación, la noción de *stigma* puede ser de utilidad. Goffman (1970) elabora una tipología donde aparecen tres tipos de estigmas: uno, la abominación del cuerpo; dos, la imperfección individual; tres, los miembros de un grupo social menospreciado, quienes comparten un elemento común: una identidad deteriorada. Pero el problema no es contar con algún atributo o el pertenecer a un grupo particular, sino que es relacional. Es decir, dichos elementos no son malos *per se*, sino que depende de las concepciones que unos y otros tengan de un atributo determinado. De este modo, el estigma es un tipo especial de relación.

Una forma de estigma, podríamos considerar a lo que Everett Hughes (2009) denominó *dirty work* (trabajo sucio), es decir, las tareas y ocupaciones que son propensas a ser percibidas como desagradables o degradantes. Sin embargo, a pesar de la estigmatización o el desarrollar actividades degradantes, no significa que no puedan llevar a la constitución de una identidad. Por el contrario, crean un sentimiento de pertenencia entre quienes lo comparten. Pero, además, pasar por situaciones de estigmatización y rechazo influyen en la construcción social de la ocupación, cómo los otros la conciben importa para

quienes la desarrollan y éstos generan una perspectiva propia sobre el trabajo, ya sea internalizando la estigmatización o rechazándola. Por último, debemos remarcar que la estigmatización es una construcción social, por lo que puede variar en el tiempo y el espacio. Por lo tanto, debemos estudiar el estigma o el “trabajo sucio” para la situación concreta, el marco de determinadas relaciones sociales, en un momento y territorio específicos.

La construcción social de las condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo, “aquellos aspectos de la vida laboral que no hacen referencia directa a los recursos económicos” (Castillo y Prieto, 1990, p. 29), no son una problemática nueva, sino que la misma nace junto al capitalismo al producir un proceso de expropiación y desposesión del obrero de sus medios de producción y volverlo fuerza de trabajo libre – libre de ser contratado por un capitalista en condición de asalariado. La OIT, por su parte, divide entre condiciones generales de trabajo –“los elementos que determinan la situación que vive el trabajador” (Castillo y Prieto, 1990, p. 16) y la seguridad e higiene en él. Más allá de esa división, dada la estrecha relación entre ambos grupos, las investigaciones suelen referirse a ambos bajo la nominación de condiciones de trabajo. Así, los estudios sobre las condiciones de trabajo suelen incluir las siguientes dimensiones: ingresos, estabilidad, tiempo y jornada de trabajo, organización del trabajo y su contenido, medio ambiente y riesgos profesionales, sindicalización y negociación colectiva, salud y seguridad social, calificación (Clerc, 1991; Galín, 1987; Lacabana, 1987).

Hay cierta coincidencia entre los estudiosos en afirmar que en el sector de servicios, a pesar de su heterogeneidad, se ha caracterizado al menos en América Latina, por “la generación de empleo de poca productividad, mal remunerado y de mala calidad, posible por las bajas barreras de entrada a ciertas actividades, como los servicios personales y el comercio” (Weller, 2004, p. 160), o, en términos más simples, malas condiciones de trabajo (Oficina Internacional del Trabajo, 2000). Pero si pensamos que éstas no están dadas, sino que son una construcción social y que se constituyen a través de tensiones, disputas entre actores, es necesario reconstruirlas y

explicarlas más allá de la constatación de si existe o no o en qué grado se dan esas condiciones en el caso concreto. En este marco, es que importa especificar y explicar las condiciones presentes en el caso particular de los taxistas, no sólo por cómo se presentan –teniendo en cuenta además que algunas de las dimensiones tradicionales deben reconceptualizarse–, sino cómo se constituyen a partir de las interacciones de los sujetos, presionados por estructuras de niveles diversos. Además, es preciso analizar las condiciones de trabajo en relación con las posibles configuraciones de trabajo que pueden conformar al trabajo en el taxi en general. Es decir, no todas las configuraciones de trabajo en el taxi pueden presentar las mismas condiciones de trabajo, a la vez que esas condiciones de trabajo importan en la construcción teórica de cada configuración.

Debemos tener en cuenta que el tratamiento de las condiciones de trabajo no puede realizarse considerando a cada una por separado. En efecto, aun cuando con fines analíticos se descompongan las diversas esferas, no debe perderse de vista que no son “fenómenos aislados, desconectados entre sí y sin relación con el resto de la vida del trabajador” (Clerc, 1991, p. 7). Por ello, para comprender y explicar una situación concreta de trabajo, es preciso que posterior a la exploración, volvamos a unir las diversas dimensiones para dar cuenta de las condiciones de trabajo que corresponden a la configuración laboral que estamos abordando.

La jornada de trabajo no puede entenderse en configuraciones de trabajo como las que estudiamos aquí como el tiempo diario en que el trabajador pone a disposición de un capitalista su fuerza de trabajo, a cambio de lo cual recibe un salario. Es decir, la manera clásica de comprender la jornada laboral. Sin embargo, podríamos considerarla para nuestro caso de estudio, como el tiempo de trabajo, entendido éste como las horas de trabajo y su distribución diaria y/o semanal. Pero la cantidad de horas no sólo debe tenerse en cuenta en tanto el tiempo en que se generan ingresos, sino también en cómo afecta la vida del trabajador en general: a su salud, a su vida familiar, al tiempo libre disponible, ya que la división entre el tiempo de trabajo y de no trabajo puede verse desdibujado en una actividad como la que abordamos aquí.

El acceso a una actividad por cuentapropia con las características del taxi, es relativamente sencillo. No se necesitan en principio grandes inversiones. Esta situación es característica de muchos servicios personales. En efecto, como lo resume Jürgen Weller:

algunos de los servicios tienen las barreras de entrada más bajas de todas las ramas de actividad, debido a bajos o nulos requisitos de capital, tierra, tecnología y capital humano, por lo que pueden servir de ‘refugio’ a una fuerza laboral que no encuentra empleo en actividades más productivas y mejor remuneradas (2004, p. 162).

Y, en general, también es común a la mayoría de las actividades informales (Souza y Tokman, 1976).

Pero en muchos casos el acceso a la actividad no responde, o al menos no de manera unívoca, al hecho de que no se necesita disponer de un gran capital para iniciar o por la pronta obtención de ingresos. Como sostiene Weber (2008), esta última es una de las posibles razones del ejercicio de la actividad, que él la denomina por consideraciones racionales de fines (lucrativos). Pero también pueden existir otras formas: por ingreso tradicional (por razones hereditarias), por señalamiento carismático o por motivos afectivos.

O también pueden operar las redes de confianza que establecen los sujetos. La confianza puede entenderse como un rasgo cultural compuesto por “*a*) capacidad y deseo para entablar una relación de intercambio recíproco; *b*) voluntad de cumplir con las obligaciones implícitas en dicha relación; *c*) familiaridad mutua suficiente para servir de base a un acercamiento con probabilidad de no ser rechazado” [cursivas en original] (Lomnitz, 1998, p. 28). Las relaciones personales, ya sean familiares, de amistad, de vecindad juegan un rol fundamental en una actividad como la que estamos estudiando, donde no existen canales formales establecidos para el acceso y la información, o el acceso a ella suele estar limitado. Por lo tanto, las recomendaciones y experiencias de personas cercanas suelen ser o bien el incentivo para el ingreso, la fuente que provea el “saber cómo” realizarlo y en ocasiones también, el contacto con quien provea el medio de producción o quien facilite los recursos económicos necesarios para comenzar a trabajar.

Por otro lado, para el abordaje de las condiciones de trabajo debe analizarse la organización del trabajo, “el conjunto de aspectos técnicos y sociales que intervienen en la

producción de determinado objeto” (Novick, 2000, p. 126) y, podríamos agregar, o servicio. Es una construcción social, histórica, modificable y cambiante en tanto implica la división del trabajo entre las personas y entre las personas y las máquinas; intervienen el medio ambiente y las dimensiones de la prestación laboral y; es fruto de reglas y normas que definen cómo se ejecuta la producción.

En el estudio de un servicio como el que se aborda aquí, debe tenerse en cuenta que la actividad completa pueda realizarla una sola persona, lo que no implica que no exista colaboración en el trabajo con otros sujetos. Por ello, aquí debe analizarse la organización no como subdivisión de tareas, sino en cómo se organiza para que la ejecute una sola persona, en interacción con otros que influyen en el trabajo, aunque no participen su ejecución. En este marco, el contenido del trabajo debe evaluarse a partir de si éste es variado, si el trabajador tiene oportunidades de aprender, si tiene margen en la toma de decisiones, si puede ayudar o es ayudado por sus compañeros, si puede establecerse una relación satisfactoria entre el trabajo y la vida social fuera de él y si el futuro en el trabajo es atrayente (Clerc, 1991). Si en un trabajo determinado, las dimensiones anteriores se presentan de manera positiva, aquél será, en general, considerado como atractivo y estimulante por quien lo ejecuta. Pero esto puede variar entre distintos trabajadores, ya que no todos tienen apreciaciones similares respecto a estos puntos. Es aquí donde opera la subjetividad e influyen otros campos, como la familia, las concepciones culturales sobre el trabajo, la organización a la que pertenecen, entre otras.

Un concepto ligado al contenido del trabajo es la calificación, que como se mencionó en la discusión del proceso de trabajo ha formado parte del debate en el marco de la Sociología del Trabajo y se la ha utilizado para referirse a diferentes dimensiones, como “designar los atributos del individuo, las exigencias de los puestos de trabajo o la resultante de la estructura de clasificaciones en vinculación con su remuneración” (Carrillo e Iranzo, 2000, p. 179). Es decir, no hay una única manera de concebir a las calificaciones y, por lo tanto, de sus límites y potencialidades. Los autores citados consideran que el concepto de calificación es socialmente construido y que esta manera de ver la temática permite, entre otras virtudes, recentrar el análisis del la división del trabajo dentro de la temática de la calificación, que se había perdido de vista al abordar de manera abstracta bajo la noción de competencia o como efecto del cambio técnico y rescatar la subjetividad

del concepto de calificación, porque permite “mostrar cómo el reconocimiento de las calificaciones es objeto de un *etiquetaje* que responde a interacciones y luchas sociales” ” [cursivas en original] (p. 191).

En el caso de ocupaciones como la de los taxistas se suele sostener que los requerimientos de formación y calificación son mínimos e incluso inexistentes. Aun cuando puede ser cierto que para realizar la actividad basta con saber conducir y esto es acreditado en la posesión de una licencia, no es menos cierto que para desempeñarse otros saberes son necesarios o al menos son generados por los taxistas en la práctica diaria de su trabajo. Entonces la calificación puede pasar, por ejemplo, por el conocer la ciudad, saber cómo opera el pasaje o incluso el saber reparar el vehículo propio. Así, es posible identificar distintos tipos de calificaciones asociadas a este trabajo, que quizá no sean las usualmente estudiadas para otros tipos de trabajadores, pero que no significa que sea una actividad que no tenga asociada ningún tipo de calificación para su desarrollo.

Otra dimensión analizada dentro de las condiciones de trabajo, es la seguridad e higiene del trabajo. Ésta puede entenderse como “los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, así como de progresos a menudo importantes en el resguardo de las máquinas, la protección individual y el mejoramiento del medioambiente de trabajo” (Clerc, 1991, p. 29). Esta noción se encuentra asociada a la de riesgos en el trabajo que, según Castel son “azares más o menos probables, o que es más o menos probable que se produzcan en algún momento, y sus apariciones son calculables” (2006, p. 299). Al ser calculables, pueden ser cubiertos por algún tipo de seguro para que en caso de su aparición, el sujeto pueda estar de alguna manera protegido.

En nuestro estudio, los riesgos merecen un doble análisis. Por un lado, debe considerarse que en muchos casos existe falta de conocimiento por parte de los trabajadores de los peligros a los que pueden enfrentarse o de posibles medidas de prevención. Pero por el otro, aun cuando pudieran conocerlos, se les puede hacer difícil asegurarse contra ellos por no contar con los recursos económicos necesarios, ya que en tanto trabajadores que no cuentan con un empleador –o por la falta de un apoyo de la autoridad pública–, son aquéllos quienes deben hacerse cargo de dichas situaciones. Frente a la necesidad de generar ingresos, muchas veces, los trabajadores se enfrentan a

situaciones riesgosas, no las previenen o no las evitan, pudiendo verse afectada la salud de los trabajadores en ocasión de enfermedades físicas o psicológicas.

En otro orden, según la OIT (2003) se puede entender a la violencia como cualquier acción, incidente o comportamiento que se aparta de una conducta razonable en la cual una persona es asaltada, asustada, amenazada o herida durante o por resultado directo de su trabajo. Puede ser interna (entre trabajadores, administradores y/o supervisores) o externa (entre trabajadores –administradores y/o supervisores– y cualquier persona presente en el lugar de trabajo. A esta definición Duncan Chapell y Vittorio Di Martino (2006) agregan otras formas posibles como la violencia contra la propiedad y formas no violentas como robos, fraude y desfalco. A pesar de que estas definiciones son más bien analíticas que explicativas, permiten acercarnos al fenómeno para comprender la violencia física o psicológica a la que se ven enfrentados los conductores de taxis a diario que merece una reflexión particular.

Situaciones que caracterizan a su trabajo –el hecho de que trabajan solos, en contacto directo con un público al que no conocen, en ocasiones durante la noche, en zonas que pueden tener altos índices de criminalidad y que portan dinero en efectivo– los convierte en sujetos propensos a sufrir de situaciones de violencia (Essenberg, 2003). Por otro lado, la sensación de inseguridad y la posibilidad de ser víctima de un acto violento o delictuoso también puede estar presente en el pasajero. En ese parecer pueden influir diferentes situaciones como el número de delitos, la forma en que se dan a conocer por los medios de comunicación, el aumento real de violencia, miedo y sentimiento de indefensión (Briceño-León & Zubillaga, 2002).

Excepto algunos casos aislados, por no tratarse de un trabajo asalariado, el del taxista no cuenta con protección o seguridad social. Esta situación no es natural, sino como sostiene Castel, el estar protegido “es una situación construida, porque la inseguridad no es un imponderable que adviene de manera más o menos accidental, sino una dimensión consustancial a la coexistencia de los individuos” (2004, p. 21). Si la protección es una construcción social, el hecho de que la seguridad social hoy sea beneficio de algunos trabajadores y no de todos, es resultado de luchas, reivindicaciones y determinados intereses que en un momento pasado definieron que esto fuera de tal manera.

El debate de las condiciones de trabajo ha pasado en las dos últimas décadas por la discusión de la precarización laboral. En efecto, ésta suele definirse, además de por un contrato endeble vinculado con la falta de estabilidad, por la ausencia o deficiencia de alguna o algunas de las dimensiones de las condiciones laborales de la “relación laboral normal”: la relación de empleo continuada, a largo plazo (con una empresa), con condiciones mínimas y prestaciones sociales (seguro social, etc.) generalizadas, establecidas por la ley o negociadas en convención colectiva, que asegura la subsistencia de los trabajadores y protege al trabajo asalariado de situaciones (específicas) de riesgo en el mercado de trabajo” (Dombois, 1993, p. 204).

En el mismo sentido, García (2007) al analizar diversos estudios sobre el tema concluye que a pesar de las diferencias acepciones que puede revestir el concepto de precariedad, se puede afirmar que éste combina a una serie de factores como la inestabilidad o inseguridad laboral, la falta de protección social y la vulnerabilidad social y económica. Por lo tanto, es precario todo aquello que no cumple con las condiciones mencionadas; en otros términos, son precarios aquellos trabajos que cuentan con determinadas carencias, en especial adolecen de estabilidad y protección social (Neffa, 2008).

No obstante el carácter residual de la precariedad, algunas de las explicaciones brindadas por los estudiosos del tema pueden ser útiles al analizar las condiciones de trabajo de los taxistas, sobre todo de aquellos abordajes que van más allá de mostrar la dicotomía e intentan explicar el fenómeno de manera más profunda. En este sentido, Serge Paugam (2000) propone abordar la problemática no como un fenómeno en sí mismo, sino en el marco de las experiencias vividas por los sujetos, así como las condiciones económicas y sociales en que se desarrollan. En este marco, el autor sostiene que lo precario es la inserción laboral y ésta se da cuando las condiciones de trabajo son desfavorables y cuando el trabajador siente insatisfacción laboral. Por lo tanto, la precariedad entraña una dimensión subjetiva, que la mayoría de los abordajes teóricos tienden a descuidar al centrarse sólo en las dimensiones estructurales del fenómeno. Esta propuesta teórica nos facilita indagar en cómo condiciones laborales adversas significan en los sujetos una apreciación negativa sobre su trabajo. Aunque también puede pasar lo contrario.

En todo caso, lo que podríamos preguntarnos a partir de las reflexiones del autor, es por qué y cómo aun cuando las condiciones de trabajo no se consideren como las óptimas o deseables, pueden tener una concepción positiva de su trabajo. Es aquí donde importa tener en cuenta el contexto en el que se insertan, ya que otros trabajos en los que se cuente con estabilidad y alguna protección, pueden estar peor pagos y esto brindarle al chofer de taxi una apreciación positiva sobre el suyo al ponerlo en relación. O también pueden influir las opiniones familiares, valores sociales, experiencias pasadas.

No debemos olvidar que las argumentaciones mencionadas respecto de la precarización, se refieren a la degradación de las condiciones de trabajo para la forma asalariada. Sin embargo, es posible que ya se encontraran presentes de manera histórica en formas de trabajo no asalariadas (García, 2007). Es decir, es probable que aquí la falta de estabilidad, de protección social, de jornadas de trabajo extensas, de exposición a riesgos, no sea una novedad, ya que lo contrario puede nunca haber existido. A pesar de su origen diferente, es posible gracias al aporte de los estudios sobre el empleo incorporar a nuestro análisis dimensiones antes poco exploradas.

3.2.1 Síntesis de conceptos ordenadores, dimensiones y subdimensiones

Cuadro 3.1 Campo Trabajo: Estructuras

Conceptos ordenadores	Dimensiones	Subdimensiones	
		Objetivación	Significado
Proceso de trabajo	Organización del trabajo	Horario de trabajo	Opinión sobre el control relativo del horario de trabajo (organizados) Autodefinición de horarios (libres)
		El trabajo en el espacio público	Trabajar en el espacio público La base como espacio de referencia para el trabajo (de

		dónde salgo y a dónde vuelvo) (organizados) La base como espacio de socialización con los compañeros (organizados)
Control del trabajo	Autoddefinición de cómo trabajar Las limitaciones impuestas por la organización (organizados) El pasajero como definidor de cómo trabajar	Trabajar libre u organizado Parecer sobre la intervención de la organización en la definición de cómo trabajar Poder definir cuándo y dónde trabajar Parecer sobre la participación del cliente en la definición de cómo trabajar
	Saber hacer Conocimiento de la ciudad Conocimiento del oficio	Contar con las calificaciones necesarias para el desarrollo del trabajo El ser un buen taxista
	Sobre el vehículo (chofer) Monto de renta Estado del vehículo Definición de trabajo en base (organizados)	Conformidad con los montos de renta Conformidad con las exigencias de pulcritud y mantenimiento del vehículo Obligación de trabajar en base cuando pudiera hacerlo libre
	El autoajuste de la tarifa (por horario, destino)	Posibilidad de autoajustar la tarifa
	La elección del pasajero	Posibilidad de elegir al pasajero
Condiciones de trabajo	Jornada de trabajo extensa	Trabajar una gran cantidad de horas Poder interrumpir el trabajo Poder utilizar el tiempo de trabajo para otras actividades
	Seguridad Social Ausencia de prestaciones Arreglos para cubrir la falta	No contar con prestación de salud, vacaciones, licencias, jubilación futura Necesidad de arreglárselas de

		de prestaciones sociales	otra manera
		Ingresos	Obtener mayores ingresos a otros
		Ingresos relativamente mayores a otros trabajadores	Necesidad de trabajar muchas horas para sobrevivir o para capitalizar
		Relación tiempo de trabajo/ ingresos	Trabajar lo mismo y ganar menos o trabajar más para mantener el nivel de ingresos
		Disminución sistemática de los ingresos netos	
		Riesgo en el ejercicio de la actividad	El sentirse expuesto a inseguridad de manera constante
		La inseguridad	El haber sido víctima de algún delito
		La violencia	El sentirse expuesto a la violencia de manera constante
			El haber sido víctima de un acto violento
Regulaciones del trabajo	Las reglamentaciones estatales	La tarifa Dónde y cómo trabajar	Adecuación del monto y la no actualización de tarifas Conformidad con que el Estado defina tiempos, espacios y modos de trabajo Injerencia del Estado en el trabajo
	Las reglamentaciones organizacionales	Dónde y cómo trabajar (libres/ organizados) Los pagos por uso de base (organizados)	Conformidad con que la organización defina tiempos, espacios y modos de trabajo Injerencia de la organización en el trabajo
	Las reglas de la calle	Competencia Inseguridad Violencia	Pasar por encima de otro para sobrevivir Vivir en el trabajo problemáticas sociales generales
	Derechos y deberes de los taxistas	Derechos y deberes sancionados por normas institucionales e informales No aplicación del derecho	Conformidad con derechos y deberes de los taxistas No tener los mismos derechos y deberes con

		laboral (en sentido estricto)	trabajadores asalariados
Construcción social de la ocupación	Situación del mercado de trabajo (general)	Nivel de desempleo Informalidad Niveles salariales Posibilidades de acceso al mercado de trabajo formal	Percepción de la situación general del mercado actual, en relación con épocas pasadas y perspectivas futuras Posibilidad de incorporarse al mercado de trabajo formal o preferencia de permanecer en el taxi
	Situación del mercado de trabajo del taxi	Oferta y demanda del servicio Mecanismos formales e informales de ingreso a la actividad Limitación a la oferta. Taxis tolerados y ejecutivos	Percepción de la situación general del mercado actual, en relación con épocas pasadas y perspectivas futuras Percepción de las formas de ingreso a la actividad La competencia entre taxis regulares, tolerados y ejecutivos
	Demanda del servicio	Motivos de viajes y tipo y criterio de preferencia de clientes Volumen de viajes, distribución por zona y horarios	Criterios de preferencia de tipo de viajes y clientes El tiempo con pasajero y tiempo buscando pasaje como tiempo de trabajo o tiempo ocioso Tener más trabajo en un horario y zona. Movilizarse para tener más trabajo

Cuadro 3.2 Campo Trabajo: Interacciones

Conceptos ordenadores	Dimensiones	Subdimensiones	
		Objetivación	Significado
Definición e institucionalización de reglas de cómo trabajar	Negociación	Actores e intereses divergentes entre actores Espacios de negociación Resultado y materialización de la negociación	Reconocimiento de los otros actores y de sus intereses diferentes Los espacios de negociación son congruentes con los fines Los resultados de las

			negociaciones mejoran el trabajo de los taxistas
	Definición de normas	Actores participantes Normas sancionadas	Los actores participantes son los legítimos para la sanción Falta de participación de determinados actores Las normas son las correctas para regular el trabajo en el taxi
	Ejercicio de derechos y deberes	Ejercicio efectivo de derechos y deberes de los taxistas	Opinión sobre el cumplimiento real de derechos y deberes
Formas de relación con otros taxistas	Competencia por el pasaje	Formas de acceso al pasaje Competencia leal/ desleal	La necesidad de competir Afinidad con las formas de competir Conformidad con las actitudes de los taxistas al competir
	Solidaridad con el compañero	Formas de solidaridad con otros taxistas Falta de solidaridad	La relación solidaria con el otro Sentirse solidario con otros Sentirse apoyado por otros
	Compartir con compañeros	Qué, cómo y dónde se comparte	No sentirse solo El trabajo como algo más que el transporte de pasajeros Necesidad de socializar
Formas de relación con los pasajeros	El transporte del pasajero	Indicación de destino y/o trayecto Conversación con el pasajero Conocer al pasajero	El tipo de relación apropiada a mantener con el pasajero La manera apropiada de comunicarse con el pasajero El esmero por ofrecer un buen servicio Poder conversar y conocer gente
	El pasajero "cliente"	La forma de acceder a trasladar diferenciada al pasajero "cliente" Las conversaciones	Mantener una relación más profunda con un pasajero Importancia de mantener relaciones duraderas con el

		diferencias con el pasajero “cliente” El servicio especial brindado al pasajero “cliente”	cliente El servicio especial diferenciado con el servicio estándar
Conflictos en el ejercicio de la actividad	Causas de los conflictos	Las tarifas Las habilitaciones y permisos para ejercer la actividad	Consideración de los problemas como conflicto Importancia relativa del conflicto El conflicto resulta perjudicial al ejercicio del trabajo
	Aceptaciones	Tipos de acciones desplegadas como conformidad con estructuras consideradas injustas	Resignaciones ante imposibilidad de modificar el estado de las cosas Impotencia de no poder modificar las estructuras
	Resistencias	Tipos de acciones individuales desplegadas ante inconformidades con estructuras consideradas injustas	Satisfacción con las acciones realizadas Concordancia entre las acciones y los objetivos para los que se plantearon
	Acción colectiva	Tipos de acciones colectivas ante inconformidades con estructuras consideradas injustas	Satisfacción con las acciones realizadas Satisfacción con efectividad de las acciones Juicio sobre el involucramiento y participación de otros taxistas No sentirse solo en la acción

Cuadro 3.3 Campo trabajo: Significados generales

Conceptos ordenadores	Dimensiones	Subdimensiones	
		Significados objetivados	Significados otorgados en la situación concreta
El trabajo	El trabajo como	Por qué trabajar	Por qué trabajar

	forma de vida El trabajo como medio de obtener ingresos El trabajo como socializador	Para qué trabajar Cómo trabajar	Para qué trabajar Cómo trabajar
El trabajo como servicio público	Sentirse un servidor público	Ser un servidor público	Ser un servidor público
	El transporte como servicio público	Importancia del transporte en general y del taxi en particular Ser parte de un servicio fundamental	Importancia del transporte en general y del taxi en particular Ser parte de un servicio fundamental
Expectativas laborales	Proyecto laboral a futuro	El taxi como proyecto laboral Otros trabajos como proyecto laboral Perspectivas	El taxi como proyecto laboral Otros trabajos como proyecto laboral Perspectivas

3.3 Campo de relaciones sociales “Organización”

El hecho de que los taxistas no se encuentren organizados de manera sindical, no debe sorprendernos, si tal como dice Héctor Lucena (2006) las formas en que se organizan los trabajadores se derivan de momentos históricos nacionales y de cómo se organiza el capital. En este caso, si el capital no se representa en una empresa, sería dable pensar que la forma de organización será más parecida a una corporación de oficio como las que conformaron hace siglos los artesanos. Pero además ya no sorprende que existan organizaciones de trabajadores diferentes a los sindicatos. El autor recién citado comenta que la necesidad de unirse para enfrentar problemas comunes, ha impulsado el surgimiento de asociaciones civiles, asociaciones voluntarias, cooperativas o alguna otra. La complejidad del abanico de organizaciones nos obliga a realizar una elaboración teórica que brinde los elementos necesarios para dar cuenta de las características comunes así como las particularidades de las diferentes organizaciones.

Aun cuando las Teorías de la Organización han recibido múltiples críticas, en especial aquellas que refieren a sus supuestos conservadores y el énfasis en el valor del consenso, a su mirada ahistórica y no sociológica, a la reificación de sus fines y su consideración como demasiado racionales y limitados, y a su falta de atención a las relaciones de poder (Ahrne, 1990), no podemos dejar de reconocer algunos aportes sustantivos. El problema, como dice David Knights es que los estudiosos de las organizaciones han insistido en tomarlas como “independientes del complejo de las relaciones sociales en las cuales la producción, la distribución y el consumo están insertas” (1997, p. 49), olvidando además las relaciones de poder que la componen, limitándose a analizar sus operaciones internas. A pesar de ello, nos pueden brindar algunos elementos útiles para el estudio de las organizaciones, al menos en aquellos temas que han desarrollado con mayor profundidad.

Si como dice Göran Ahrne (1990) las organizaciones surgen como respuesta a entornos inciertos, las de taxis tienen su razón de ser en la necesidad de garantizar el trabajo de sus miembros, a través de su protección o de la lucha, habilitación y resguardo del lugar de trabajo. Es cierto que la mayoría nacen en este contexto, pero es posible que si bien esta sea la causa primaria, existan otros elementos que también importen al momento de su conformación, como ideológicos, políticos o el pertenecer a una organización mayor.

En otro orden, dice Amitai Etzioni (1964) que toda organización tiene una meta, una situación deseada que intenta alcanzar. La meta implica una estructura y, podemos agregar nosotros, interacciones entre sus miembros. Tiene una importancia vital ya que es la que otorga razón de ser a la organización e influirá en las formas particulares que adoptarán las estructuras e interacciones. Sin embargo, es posible que en el tipo de organizaciones que estamos estudiando esa meta cambie en el tiempo o que incluso exista más de una. Por ello, es tan importante identificarla como analizar de qué manera ésta se trata de cumplir, cómo muta en el tiempo, si se transforma o si existen otras que sin ser conocidas por todos o algunos de sus miembros allí están. Por otro lado, qué significados les otorgan los miembros de la organización a esa meta.

Tarrow (1998) en sus estudios sobre los nuevos movimientos sociales ha mostrado que éstos se materializan cuando personas ordinarias, muchas veces aliadas con otras más

influyentes, unen fuerzas en confrontaciones contra élites, autoridades y oponentes, con la característica particular de que son montados, coordinados y mantenidos contra poderosos rivales. ¿Por qué llegan a juntarse y cuándo forman un movimiento? El autor cree que se da ante cambios en las oportunidades y constreñimientos políticos crean incentivos para los actores sociales que carecen de recursos. Una organización más allá del motivo de su creación, perdura en el tiempo porque los miembros permanecen en ella y/o se incorporan nuevos. Ello nos lleva a pensar en por qué nuevos sujetos deciden agruparse en ella.

Desde la perspectiva de la elección racional, el taxista decidiría participar o no de una organización según sus intereses (económicos) individuales, a partir del cálculo de costo–beneficio. Por lo tanto, lo colectivo, ya sea la organización o la acción, se derivan de los intereses económicos (privados) como una sumatoria de utilidades. Es decir, es una visión de la acción colectiva individualista, utilitarista y, por lo tanto, instrumental para el sujeto.

En este sentido, Mancur Olson (1992) elaboró su teoría de la acción colectiva bajo el supuesto de que los individuos participarán de aquella siempre que los beneficios que esperan obtener sean superiores a los costos de la acción o al menos de pertenecer a un grupo. Pero esta teoría, muestra deficiencias específicas para explicar a la organización y a la acción colectiva. Si bien puede interpretar la participación instrumental de algunos sujetos, no puede dar cuenta de que la adhesión puede encontrar otros motivos no económicos, como ideológicos, altruistas o bienes colectivos más amplios que impliquen beneficios sociales. Además, no puede esclarecer por qué puede existir cooperación y solidaridad entre los miembros, más allá del cálculo de costo–beneficio. En ese sentido, los valores, sentimientos de las personas o los significados compartidos que se pueden crear en la organización y la acción, no importan.

Dentro de la Teoría de la Movilización de Recursos, Tilly (1978) explica que el motivo reside en que entre los individuos existe un interés común. Si bien sigue manteniendo como en la elección racional la noción de interés, se diferencia de ella al postular que dicho interés es común, no sería simplemente una sumatoria de intereses particulares, sino que es sentido como compartido entre los miembros.

Por otro lado, para analizar las estructuras de las organizaciones partimos de los estudios de Weber (2008) sobre la burocracia. No interesa tanto ver a aquéllas en tanto burocracias o qué tanto se acercan al tipo ideal propuesto por el autor, sino recuperar algunos de sus elementos fundamentales, la formalización, la complejidad y la centralización, y analizar en qué medida estos se encuentran presentes y cómo se articulan entre ellos y con otros que iremos introduciendo a continuación.

Siguiendo el planteo del autor, una organización debe tener una dirigencia representada por un líder y un cuadro administrativo, que puede llegar a tener de manera normal poder de representación. Es posible que en las organizaciones que estamos estudiando podamos encontrar uno o más líderes que las encabecen, pero no siempre un cuadro administrativo, o que cuando exista no sea una simple formalidad. Quienes ocupan estos cargos son a quienes el resto de los miembros de la organización les otorgan la facultad de su representación. La manera en que esto se da depende de cada organización, pero en general las vías están establecidas en algún tipo de norma interna, que definida de manera autónoma, regula cómo será el acceso a esos cargos, sus facultades, su duración. Pueden encontrarse en actas constitutivas, reglamentos internos o algún otro tipo de norma. Éstas, a su vez, deben cumplir con los requisitos impuestos por el orden público.

Pero es posible que en ocasiones el dirigente o el cuadro administrativo no hayan llegado a sus cargos cumpliendo las reglas o que aún habiéndolas cumplido, se mantengan por períodos más prolongados que los oficiales sin haber respetado las pautas para su continuidad. Aunque a veces esto significa una acción despótica o autoritaria por parte de las dirigencias, no necesariamente siempre es así. Puede darse el caso que exista legitimidad para la prolongación porque los agremiados consideran que el ejercicio que se realiza es correcto, por afecto, por costumbre o simplemente por poco interés de llevar a cabo los mecanismos institucionalizados para renovación o ratificación.

La mayoría de las organizaciones de taxistas se basan en el principio de la democracia. En el nivel de los sistemas políticos implica, según Giovanni Sartori (1987) legitimidad, es decir, que del pueblo deriva el poder y se basa en un consenso verificado. Además, dicho poder no puede provenir del ejercicio de la fuerza. Por el contrario, resulta de elecciones libres y recurrentes y puede ser revocado. Samuel Huntington (1989) agrega

que, además, debe existir participación autónoma. Dicen Stewart Clegg y David Dunkerley (1980) que para Gramsci era en los consejos obreros donde podía materializarse y ejercerse a través de reuniones constantes, discusiones, asambleas y eventos culturales y educativos. Si no tomamos estos espacios de participación como determinantes de la democracia de las organizaciones, sino como posibles ámbitos posibles de estudio para indagar en la dinámica interna, puede darnos indicios de las múltiples posibilidades que pueden encontrarse en un continuo que va desde la democracia extrema hasta algún tipo de autoritarismo.

En efecto, quizá puedan encontrarse casos de organizaciones con los extremos que mencionamos, pero preferimos tener en consideración que pueden aparecer casos heterogéneos y que en ellos pueda haber contradicciones o elementos democráticos combinados con otros autoritarios. Y que esto no se presenta sólo en el nivel de las estructuras –de las normas– o de las prácticas, sino también en la subjetividad del actor colectivo y/o de los miembros individuales, cómo ellos significan a esas estructuras y prácticas.

Por otro lado, en la experiencia diaria de las organizaciones que estamos estudiando es posible encontrar distintos tipos de mecanismos por medio de los cuales los dirigentes llegan a sus cargos: por elecciones secretas, elecciones “a mano alzada”, herencia familiar o herencia “jerárquica”. Y estas formas diversas no siempre son las que figuran en las normas escritas, sino que se fundan en una serie de usos y costumbres que se construyen en la cotidianeidad de las organizaciones que les brindan una dinámica particular.

Estas formas diversas no sólo importan por el hecho de que son las que habilitan el ejercicio de la dirigencia, sino porque, primero, muestran el grado y maneras de posible participación de los asociados; segundo, porque su cumplimiento o no, muestran actitudes y acciones de los dirigentes y los otros; tercero, porque ya sea por lo escrito o por la periodicidad de su realización muestran rasgos democráticos, autoritarios u otros de la propia organización o de su dirigencia. En el mismo sentido, conviene analizar también otros espacios de participación como son las asambleas compuestas por todos los afiliados. En ocasiones, éstas pueden ser simples rutinas a cumplir porque lo obligan las

normas. En otras ocasiones, ser espacios de deliberación y de toma de decisiones importantes.

Los cuadros de jerarquías dentro de la organización nos llevan a abordar la problemática del poder. Por un lado, los dirigentes cuentan con el que formalmente –por las normas– les es otorgado. Por el otro, existe un abanico de posibilidades para acumular poder en aquellos ámbitos que no se encuentran regulados. Pero como ya lo ha planteado Weber, el poder, “la probabilidad de imponer la propia voluntad” (2008, p. 43) (2008: 43) no es lo mismo que *dominación*, que es “la probabilidad de que un *mandato* sea obedecido” [cursivas en original] (p. 43). El concepto de poder puede ser operacionalizado a través del de dominación, de manera tal que pueda ser útil para dar cuenta de qué manera, esa posibilidad, se vuelve en obediencia de manera concreta o, en otros términos, se legitima la autoridad. Si como decíamos el acatamiento, el apoyo o la obediencia pueden seguir a las normas estatuidas, pero también a otras formas es posible que exista una cierta hegemonía, en el sentido dado por Gramsci (2005). Es decir, que hay algo –la ideología hegemónica– que opera en las formas de pensar de las personas.

En ese sentido, es importante recordar que la organización se encuentra inmersa en una realidad social particular, que tanto ella tomada como actor (y no por ello realizar una cosificación) como sus miembros le otorgan un sentido particular a partir de códigos morales, éticos, estéticos, emocionales que provienen de la cultura general y también en la popular y la política, que les incorporan a las organizaciones y también a quienes las dirigen, rasgos de los tipos carismáticos y tradicionales de los que hablaba Weber, además de racionales.

Es posible, en ese sentido, que aparezcan rasgos de las prácticas corporativas que mostraron las relaciones entre las organizaciones de los trabajadores mexicanos y el Estado, que como dice de la Garza Toledo (2003), se caracteriza por la escasa democracia interna de los sindicatos, a relaciones de intercambio, sistemas de premios y castigos entre base y dirigencias. De este modo, aparece que los problemas se resuelven en el nivel estatal, las decisiones se encuentran delegadas en los líderes y éstos son vistos como los propietarios de las organizaciones.

Como ya ha queda planteado en otras oportunidades la identidad y acción colectiva son temas centrales y no podemos dejar de incorporarlos en el análisis de las organizaciones. La pregunta en todo caso es si las organizaciones pueden ser consideradas sujetos colectivos, que, para su conformación, según deben contar con una identidad colectiva, proyecto e idea de futuro (de la Garza Toledo, 1992a). Para dar respuesta a este interrogante es preciso indagar en cómo se dan los procesos subjetivos de dar significado, en especial de la identidad, que nos habilite a explicar la posible acción colectiva desarrollada por las organizaciones.

Pero, ¿cómo surge la acción colectiva o en un sentido más amplio un movimiento social? Una posible respuesta, y en concordancia con lo hasta aquí desarrollado, es la ofrecida por las teorías de los Nuevos Movimientos Sociales: es a través de la naturaleza social de los procesos de dar, interpretar y construir significado en el nivel de la interacción social (Murga Frassinetti, 2006).

Melucci (2003) especifica que la identidad colectiva –o los significados compartidos, el sentido de pertenencia–, es el proceso de construcción de un sistema de acción. Así, a través de la identidad con la organización a la que pertenecen los taxistas llevará a la acción. Pero como ya mencionamos la sola existencia de identidad no es suficiente. Debe haber esa idea de proyecto y de futuro compartido, que es algo más que la identidad aunque algunos de los elementos de aquéllos puedan formar parte de ésta, pero además una situación conflictiva que opere como desencadenante de la acción. Debe haber *un punto de ignición* (de la Garza Toledo, 1992b) desencadenante, un agravio que sea sentido de manera tal que la organización lo canalice hacia la acción. En ese proceso es posible que se vayan identificando el nosotros y los otros, se creen mitos, leyendas, ritos que vayan conformando la identidad colectiva. Entonces importa dilucidar cómo en la organización se genera esa identidad, entre los miembros, pero también cómo su estructura impacta en esa construcción, y cómo se articula con la acción colectiva.

En síntesis, entendemos a la organización como una configuración. ¿Una configuración de qué? De los conceptos y dimensiones que desarrollamos en este apartado. Y hablamos de configuración porque aquéllos pueden o no estar siempre presente y adoptar características diversas dando cuenta de la heterogeneidad, contradicciones,

relaciones laxas o duras entre ellos. Podemos entender entonces a la organización como una configuración de estructuras, subjetividades e interacciones sociales. Es una estructura más o menos formal, encaminada a la consecución de una o varias metas u objetivos, con una dirigencia y jerarquías, lo que implica que en su seno existen relaciones de poder. Cuenta con normas, con procedimientos y dinámicas particulares. Es subjetividad en tanto sus miembros y ella como actor colectivo generan significados, sobre ella misma, sobre su contexto, sobre su proyecto e idea de futuro, que debe ser compartida por quienes la componen y, en ese sentido, espacio de generación de identidad, de la conformación de un “nosotros” en contraposición a un “otros” externos a la organización. Es interacción en tanto es creada y recreada por las acciones de sus miembros entre ellos, entre ellos y la estructura que los precede, entre ellos y el contexto en el que se insertan. Y de manera particular es a través de ella, en presencia de una determinada situación considerarse conflictiva, que puede materializarse la acción colectiva.

3.3.1 Síntesis de conceptos ordenadores, dimensiones y subdimensiones

Cuadro 3.4 Campo Organización: Estructuras

Conceptos ordenadores	Dimensiones	Subdimensiones	
		Objetivación	Significado
Estructura organizativa	Forma jurídica	Tipo de forma jurídica adoptada	Preferencia de pertenecer a una asociación civil, a un sindicato o a una empresa
		Implicancias legales y organizativas de la forma jurídica adoptada	Parecer sobre las obligaciones legales a cumplir Preferencia por sobre otro tipo de forma jurídica
	Fines	Razón de ser de la organización	Opinión sobre la razón de ser de la organización
		Objetivos	Adecuación de los objetivos a la razón de ser de la

			<p>organización</p> <p>Adecuación de los objetivos organizacionales con los individuales</p> <p>Otros objetivos posibles</p>
		Mecanismos por medio de los cuales se plasman los fines en los sujetos y en la organización	Conformidad con la existencia de una visión compartida y la forma en que es inculcada
Dirigencia		El líder y el cuadro administrativo	<p>Apreciaciones sobre la figura de un líder en general y sobre quien lidera la organización</p> <p>Legitimidad del líder</p>
		Facultades de representación	<p>Legitimidad de las facultades con que cuenta la dirigencia</p> <p>Conformidad con la representación real de los intereses de las bases</p>
Asamblea		Tipo de atribuciones	Juicio sobre las atribuciones reales de la asamblea en relación con lo que el sujeto cree deberían ser sus atribuciones
		Respeto a las atribuciones garantizadas a la asamblea	
		Dinámica que adopta la asamblea	Opinión sobre funcionamiento real de la asamblea en relación con la manera en que el sujeto espera ella se desarrolle
		Las formas que adopta la asamblea respetan lo establecido en las normas y para lo que fueron creadas	
		Periodicidad de su realización	Parecer sobre la frecuencia con la que se convoca a asamblea
Regulaciones de la organización	Normas para las asociaciones	Temáticas reguladas	<p>Juicio sobre los temas regulados que rigen la vida de la organización</p> <p>Opinión sobre el respeto por las normas</p> <p>Otras posibles temáticas necesarias de regular formalmente</p>

Reglamentos internos formales e informales	Temáticas reguladas formal e informalmente	Juicio sobre los temas regulados que rigen la vida de la organización Respeto por las normas Desacuerdo con la falta de regulación de algunos temas
	Requisitos para el ingreso, permanencia y salida del sujeto de la organización	Opinión sobre la correspondencia entre los requisitos con los fines para los cuales existen
	Reglas de cómo trabajar en la base	Parecer sobre la congruencia entre las reglas vigentes con las necesidades del trabajo en la base
	Reglas de convivencia	Acuerdo con las reglas vigentes Necesidad de reglas para una buena convivencia entre los compañeros

Cuadro 3.5 Campo Organización: Interacciones

Conceptos ordenadores	Dimensiones	Subdimensiones	
		Objetivación	Significado
Participación en la organización	Formas de integración de los sujetos a la organización	Elaboración y transmisión de objetivos e ideales de la organización (estatutos, reglamentos internos, cartillas, carteles, etc.)	Existencia de instrumentos para que los sujetos tengan una visión compartida
		Distribución de la información Participación en asambleas, medidas de acción directa Participación en espacios de recreación	La participación en actividades para que los sujetos tengan una visión compartida Funciones e importancia de los espacios de socialización y la distribución de la información
Incorporación del sujeto a la organización	Incorporación del sujeto a la organización	Decisión de incorporarse a la organización	Necesidad de incorporarse a una organización
		Contacto y cumplimiento de requisitos para el ingreso	Elección de una organización en detrimento de otra

	Elección de autoridades	Cumplimiento de la formalidad de las elecciones Periodicidad de actos eleccionarios Presentación de líneas diferentes/ alternancia en dirigencia	Legitimidad de las elecciones Acuerdo con periodicidad de renovación o reelección de autoridades Juicio sobre la posibilidad real de disputa de la dirigencia
Cumplimiento de las obligaciones	Representación de los intereses comunes	Acciones de la dirigencia para representar los intereses de las bases	Opinión sobre las acciones reales de representación Parecer sobre la relación entre los dirigentes y las autoridades públicas
	Ejercicio de la autoridad	Forma efectiva de ejercicio de la autoridad	Parecer sobre la forma de relación de dirigentes y bases Juicio sobre las prácticas reales (democráticas, autoritarias, paternalistas, caudillistas, corporativistas) en la organización
	Asistencia a asambleas	Participación por obligación o por derecho Nivel de participación Dinámica de asambleas	Importancia de las asambleas Posibilidad real de expresarse en las asambleas Toma en consideración las distintas posiciones expresadas
	Gestión de recursos monetarios de la organización	Pago de cuota Utilización del dinero recaudado por cuotas	Importancia del pago de cuota Forma de utilización del dinero de la organización
Formas de relación entre miembros de la organización	Competencia	Formas de competencia para ocupar cargos de dirigencia o administrativos Formas de competencia para obtener beneficios o mejores condiciones para el trabajo en la base	La necesidad de competir Acuerdo con las formas de competir Conformidad con las actitudes de los taxistas y dirigentes al competir
	Solidaridad	Formas de solidaridad con los otros miembros de la organización Falta de solidaridad Diferencia de solidaridad	La relación solidaria con el otro Sentirse solidario con otros Sentirse apoyado por otros

entre miembros de la organización que con externos			
	Compartir con compañeros	Qué, cómo y dónde se comparte	No sentirse solo Necesidad de socializar
Acción colectiva de la organización	Causa de la acción	Situación conflictiva que lleva a la acción Identificación del “otro” contra el que se desarrollará la acción	Efectividad de la acción colectiva como mecanismo para la superación de una situación problemática Desacuerdo con la existencia de situaciones conflictivas que ameritarían una acción colectiva, pero la organización decide no accionar Desprecio por acciones colectivas
	Dinámica de la acción	Punto de ignición Toma de decisión de llevar a cabo la acción Meta a la que se pretende arribar Modalidad de acción a desarrollar	Distancia entre la superación del conflicto y la meta a la que se pretende arribar Acuerdo con la forma en que se decide realizar la acción es la correcta Preferencia de la negociación pacífica a la movilización Opinión sobre la participación individual voluntaria, inducida u obligatoria Satisfacción con la participación en la medida
La acción colectiva espontánea y/o informal (libres y organizados)	Causa de la acción	Situación conflictiva que lleva a la acción Identificación del “otro” contra el que se desarrollará la acción	Parecer sobre la efectividad de la acción colectiva como mecanismo válido para la superación de una situación problemática Desacuerdo con la existencia de situaciones conflictivas que ameritarían una acción colectiva, pero los taxistas prefieren no participar No conveniencia de realizar acciones colectivas

Dinámica de la acción	<p>Punto de ignición</p> <p>Toma de decisión de llevar a cabo la acción</p> <p>Meta a la que se pretende arribar</p> <p>Modalidad de acción a desarrollar</p> <p>Generación de relación posterior con los involucrados</p>	<p>Distancia entre la superación del conflicto y la meta a la que se pretende arribar</p> <p>Acuerdo con la forma en que se decide realizar la acción es la correcta</p> <p>Preferencia de la negociación pacífica a la movilización</p> <p>Opinión sobre la participación individual voluntaria, inducida u obligatoria</p> <p>Satisfacción con la participación en la medida</p> <p>Juicio sobre la generación de lazos solidarios con desconocidos y relaciones más duraderas</p>
-----------------------	--	--

Cuadro 3.6 Campo Organización: Significados generales

Conceptos ordenadores	Dimensiones	Subdimensiones	
		Significados objetivados	Significados otorgados en la situación concreta
La organización	Importancia de la existencia de organizaciones en la sociedad	Legitimidad de las organizaciones	Legitimidad de las organizaciones
		Acuerdo con funciones de las organizaciones	Acuerdo con funciones de las organizaciones
		Por qué no conformar o adherirse a organizaciones	Por qué no conformar o adherirse a organizaciones
	La organización para sus miembros	Qué es la organización	Qué es la organización
Expectativas para la organización	Proyecto de la organización a futuro	Parecer sobre la fortaleza de la organización	Parecer sobre la fortaleza de la organización
		Opinión sobre posible crecimiento de la organización	Opinión sobre posible crecimiento de la organización
		Posibilidad de abandono de la organización	Posibilidad de abandono de la organización

3.4 Campo de relaciones sociales “Familia”

En los estudios sobre la familia se suele resaltar su carácter como institución. Pero si se la piensa simplemente como tal se corre el riesgo de considerarla como algo natural, que cumple funciones de socialización al transmitir los valores necesarios para mantener el equilibrio del sistema social (Parsons, 1994) o al moldear la estructura de personalidad de sus miembros y definirles sus objetivos en tanto medio transmisor de la cultura (Merton, 1994).

Sin negar su carácter de institución, en el sentido de que tiene una concreta estructuración, con sanciones públicas positivas y negativas, mediante las que controla la asociación de sexos, reproducción y socialización de los individuos (González, 2009), la familia puede concebirse como algo más que una estructura. En efecto, Weber (2008), aun cuando no tomaba a la familia como objeto de estudio primordial, decía que la misma representa el desarrollo de una forma particular de acción social de algunos individuos. Y más adelante dirá el interaccionismo simbólico, que ella puede ser vista como interacción, ya que esa interacción asegura que los valores, normas, reglas de vida, creencias y sentimientos sean interiorizados por sus miembros (González, 2009)

Pero además puede entenderse como espacio de significación. En ese sentido, el constructivismo ha hecho un aporte importante al entender que la familia no porta un significado objetivo, sino que está en permanente construcción y mediado por la cultura local. Por ejemplo, los autores muestran que a pesar de que en cierto caso no existan lazos de parentesco, algunos sujetos pueden considerar familiares a esas personas que no comparten su sangre. Entonces para comprender qué es la familia, se necesita indagar en cómo son creados los significados, cómo son utilizados y cómo este proceso de significación se traslada a la vida doméstica concreta (Holstein & Gubrium, 1996).

La parcialidad de cada una de estas visiones puede ser superada si las combinamos y si les agregamos elementos de la vida cotidiana de los sujetos de estudio. En ese sentido, tal como hemos planteado en nuestra aproximación teórica, veremos a la familia en el marco de la problemática estructura–subjetividad–acción. Por ello, tendremos en cuenta en

particular, en el nivel estructural: su morfología (tamaño, convivencias, familia recompuesta, familia extendida, matrimonio, divorcio, maternidad/paternidad). En el nivel de la subjetividad: ideas, discursos, sentimientos, imágenes que generan los actores respecto de la estructura familiar, de las relaciones que se generan en su seno, así como de las acciones de la familia en conjunto o de sus miembros de manera individual. En el de la acción, las dinámicas e interacciones cotidianas entre sus miembros, entre la familia y otros actores externos a ella, las acciones individuales de los sujetos en el seno de la familia y fuera de ella.

A pesar de que muchos de los estudiosos de las familias, en especial los estructural funcionalistas estadounidenses, las caracterizaron como nucleares –compuestas por el esposo, esposa e hijos– y aisladas de las familias de origen (Linton, 1980; Parsons, 1980), otros sociólogos y antropólogos, han demostrado que aún en Estados Unidos y otros países europeos esto no necesariamente es siempre así. La evidencia empírica parece probar la existencia de redes familiares de parientes e incluso de lo que los autores han denominado familia extensa ampliada. Ésta se compone de “familias nucleares unidas por lazos de afecto y elección” (Sussman y Burchinal, 1980, p. 100). En ese mismo sentido, a pesar de que las familias nucleares son mayoritarias en México, subsisten un número importante de familias extensas. Además, suelen establecer redes de relaciones con otros parientes y vecinos (García y de Oliveira, 2006a). Por otro lado, tradicionalmente la división sexual del trabajo en estas familias se ha caracterizado por la ubicación de las mujeres en las tareas del hogar y la crianza de los niños y de los hombres en la ocupación en el mercado del trabajo.

En las unidades domésticas¹⁹ una de las prácticas desarrolladas más importantes es la de la reproducción generacional y cotidiana de los trabajadores (de Oliveira y Salles, 2000, p. 637). En México la participación masculina en las actividades domésticas es minoritaria y persiste la segregación ocupacional entre sexos (García y de Oliveira, 2006b).

¹⁹ A pesar de las diferencias conceptuales entre familia, grupo doméstico, hogar, unidad doméstica no son pocos los estudios que los toman de manera indiferente. El concepto familia refiere a relaciones de parentesco y puede sobrepasar los límites del lugar de residencia, mientras que los otros pueden estar compuestos por personas sin parentesco pero que tienen residencia y actividades de sobrevivencia compartidas (González de la Rocha, 2006). Nosotros optamos por respetar los conceptos utilizados por cada autor citado y para nuestro desarrollo conceptual referirnos a familia cuando existan lazos de parentesco y grupo o unidad doméstica cuando éstos no se encuentren presentes o se combinen con otro tipo de relaciones.

Para dar cuenta de esos procesos, sugieren Orlandina de Oliveira y Vania Salles (2000), es preciso comprender entre otras dimensiones, por un lado, las características de dichas unidades domésticas y las formas de organización de la vida familiar, donde importan las formas que adoptan la producción de subsistencia y de consumo, el ejercicio del poder, la autoridad y el control. Por el otro, las redes de reciprocidad entre unidades. Es decir, las autoras proponen estudiar a la unidad doméstica como espacio de interacción.

Pero además de interacción, como mencionamos, la misma puede ser considerada como una estructura y para el grupo de personas que la componen o cada una de ellas de manera individual, espacio de subjetividad, es decir, que a partir de ella se generan significados. Los sujetos le otorgan significados, así como a partir de esos significados, también se da sentido a otros espacios de relaciones sociales. Para los fines de este estudio, nos interesa en particular indagar qué significados se otorgan desde la familia a los campos de relaciones sociales trabajo y organización.

Una serie de estudios sobre familia y trabajo en América Latina han utilizado el concepto central, de estrategias de sobrevivencia o supervivencia. Con él se buscaba explicar cómo las familias de sectores populares garantizaban la reproducción económica en épocas de crisis. Esto se resolvía a través de la realización de funciones económicas diversas por parte de todos o casi todos sus miembros (Duque y Pastrana, 1973). Esta perspectiva fue luego ampliada, por medio de la incorporación del concepto “estrategias de supervivencia familiar”, para de manera más general, dar cuenta de los comportamientos de los distintos estratos o clases sociales conducentes al aseguramiento de la reproducción material biológica del grupo, así como del estrato o la clase (Torrado, 2006). Otros autores proponen también ampliar la perspectiva indagando en los mecanismos y respuestas de sobrevivencia sin perder de vista los límites de las opciones de las que disponen los grupos domésticos para elaborar sus estrategias (González de la Rocha, 2006).

Estas aproximaciones teóricas reciben críticas diversas. En primer lugar, por sus supuestos de “racionalidad colectiva, incuestionada e incuestionable dentro de ésta, con lo cual se deja de lado la dimensión de conflicto como categoría analítica” (Villasmil Prieto, 1997, p. 230). En efecto, “la unidad doméstica es contradictoria y combina elementos de afecto, solidaridad y cohesión con intereses conflicto, negociaciones en ocasiones

violentas²⁰ y acceso desigual a los recursos” (González de la Rocha, 2006, p. 47). En ese sentido, García y de Oliveira (2006b), proponen incorporar los enfoques de género al estudiar las familias, ya que aquéllos dan cuenta que el carácter de las relaciones hacia dentro de ellas no son sólo de cooperación y solidaridad, sino también de conflicto e inequidad.

Una segunda crítica que realiza Mary Villasmil Prieto (1997) tiene que ver con el cuestionamiento de si realmente existe de una estructura de oportunidades dentro de las cuales las familias pueden optar. Podemos agregar que desde el punto de vista analítico, cualquier acción que realicen las familias con el fin de garantizar la reproducción de sus miembros sería una estrategia de supervivencia, lo que impediría diferenciarla de otro tipo de acción u otorgarle alguna caracterización particular.

A pesar de estas críticas y de que no acuñaremos ni el concepto de estrategias de sobrevivencia, ni el de estrategias de supervivencia familiar tal como han sido definidos, creemos que nos proporcionan algunas categorías analíticas dables de recuperar para nuestro estudio. En primer lugar, los recursos que ponen en juego las familias, como son: trabajo, salud, educación, habilidades, recursos naturales, bienes productivos, tiempo, cohesión familiar y redes sociales²¹ e institucionales (González de la Rocha, 2006). En segundo lugar, resultan interesantes las apreciaciones respecto de la combinación de ingresos al interior del hogar provenientes de actividades laborales formales con otras informales, la incorporación de familiares antes inactivos a la realización de algún tipo de ocupación o la intensificación del trabajo de uno o algunos miembros. Pero esto no sólo como conformación del ingreso familiar, sino también como fuente de significaciones sobre los roles de los distintos miembros de la familia, así como sobre los diferentes trabajos realizados. Es especialmente importante tener en cuenta esto en sociedades como

²⁰ Sostienen García y de Oliveira (2006b) que en la época actual es frecuente que el ejercicio del poder masculino se desarrolle a partir de la violencia doméstica, afectando la salud física y psicológica de las mujeres.

²¹ Debemos llamar la atención de que la noción de redes sociales o redes de confianza, y que ha sido utilizado en numerosos estudios sobre los pobres latinoamericanos, no es algo totalmente novedoso. Años antes, los estudios sobre las familias norteamericanas –al menos aquéllos que escapaban a la perspectiva parsoniana predominante de la familia nuclear–, ya habían dado cuenta del apoyo (servicios, participación en recursos financieros, intercambio de medios no monetarios) que brindan otros familiares en situaciones de crisis (Sussman & Burchinal, 1980) y en el día a día con el fin de conservar o mejorar la situación de sus miembros (Bell, 1980).

la mexicana donde el “*familismo*”, un profundo interés por y una gran participación en la familia (Adams, 1980), es algo muy presente (Selby et al., 1994).

Si bien la familia es un espacio de significación que influye en la toma de decisiones, no podemos pensarla como una unidad homogénea, sino que el hogar es dinámico y se constituye en un constante proceso de negociación y de cambio. Entran en tensión las bases ideológicas sobre las que se constituye el hogar: el género, la autoridad, el amor y el respeto (Selby et al., 1994). Estos autores caracterizan a la familia “ideal” de la siguiente manera: el padre es quien organiza, ya que tiene la autoridad y merece respeto, puesto que es quien detenta un empleo del que provienen la mayor parte de los ingresos del hogar. A edad temprana los hijos buscan algún trabajo remunerado para colaborar en el hogar, pero siempre como complementario, aunque sin revestir el prestigio que le otorga el trabajo al padre de familia.

Debemos notar que esta visión ideal implica contradicciones hacia dentro de la familia ya que no necesariamente la visión que tiene el padre sobre ella, los roles y aportes de ingresos de los distintos miembros, es compartida por todos ellos. A pesar de esta visión general, no podemos perder de vista que no todas las familias siguen ese patrón. Como dice Enrique Alduncin Abitia (1986), considerarlo de esa manera sería caer en la creación de un mito unificador, que considere a la sociedad como un todo homogéneo, y un mito de permanencia, que no permite dar cuenta de las transformaciones.

El hecho de que existan variaciones, no debe hacernos perder de vista que pueden existir valores compartidos, donde el más importante puede ser el de la familia, y dentro de ella el respeto por el padre y la madre, aunque en primer lugar suele ubicarse al varón. Sin embargo, es posible que esos mitos no sean algo “equivoco”, sino que sea una representación histórica y colectivamente construida, por lo que “crea respuestas de creencia compartida, de normas de conducta” (Leñero Otero, 2008). Por lo tanto, el valor de las familias, los roles a ella asociados y las concepciones generales que sobre ella se tienen, pueden influir en las significaciones que se da cada familia en su situación concreta.

Es posible que las subjetividades en torno a los roles femeninos y masculinos tengan alguna influencia en los procesos de toma de decisiones hacia dentro de las familias, en particular en lo que respecta al trabajo. Si se tiene en cuenta que la autoridad y

el poder en la familia residen en el padre y que éste es quien debe encargarse de la manutención, es dable pensar que el resto de la familia tendría poca participación en la toma de decisiones. Por ejemplo, un estudio realizado por García y de Oliveira (2006b) muestra que las mujeres, sobre todo en familias populares, tienen participación en la toma de decisiones en lo que tiene que ver con su rol como esposas y madres, pero poco en otros ámbitos de la vida familiar, dentro del que podemos ubicar al laboral. En ese mismo sentido, cabe indagar en las concepciones que tiene la familia y si éstas influyen en la participación de una organización de taxistas, así como en las acciones colectivas.

En síntesis, esta forma de entender a la familia nos lleva a no poder dejar de contemplar el nivel de la vida cotidiana de los sujetos. En la familia, como en cualquier otro espacio de relaciones sociales, los sujetos “crean y recrean, en sus prácticas cotidianas, valores, normas y creencias” (de Oliveira y Salles, 2000, p. 637) o en un sentido más amplio los códigos de la cultura que hemos definido en otra ocasión. Esto implica, según las autoras citadas, “amalgamar elementos del pasado [objetivados] y sus actualizaciones” (p. 637). Por último, cabe preguntarse cómo el taxista significa a las visiones que tiene su familia sobre su trabajo, cómo esas visiones influyen en su subjetividad.

3.4.1 Síntesis de conceptos ordenadores, dimensiones y subdimensiones

Cuadro 3.7 Campo Familia: Estructuras

Conceptos ordenadores	Dimensiones	Subdimensiones	
		Objetivación	Significado
Composición familiar	Composición de familia nuclear y/o personas con que convive	Miembros de la familia Roles de cada miembro	Concordancia entre el rol de cada miembro de la familia con lo que el sujeto considera es el correcto para cada uno Concordancia entre el rol del jefe de familia con lo que el sujeto considera es el correcto para él Conformidad con la división

del trabajo doméstico			
	Composición de familia extendida y/o ampliada	Miembros de la familia Roles de cada miembro	Concordancia entre el rol de la familia extendida y ampliada con lo que el sujeto considera es el correcto para ellas Concordancia entre la colaboración para el trabajo en el taxi y lo que el sujeto espera de ellas
El trabajo fuera del hogar	Ingresos familiares	Aporte de ingresos provenientes del taxi al ingreso familiar Aporte de otros ingresos provenientes al ingreso familiar	Los ingresos a partir del taxi como principal fuente Acuerdo con que quién debe obtener los ingresos es el jefe de familia Acuerdo con que otros miembros de la familia obtengan ingresos para la manutención familiar Los ingresos del taxi como complemento de otros ingresos, no como fuente principal
	Tiempo destinado al trabajo en el taxi	Cantidad de tiempo destinado al trabajo Cantidad de tiempo destinado a la familia	Parecer sobre la cantidad de tiempo destinado al trabajo y a la familia Satisfacción con que el trabajo en el taxi permite destinar tiempo durante la jornada laboral a la familia Satisfacción con que la jornada laboral extensa permite no tener que estar tanto tiempo en la casa
Lugar de residencia familiar	Espacio de convivencia	Tipo de colonia, barrio, pueblo donde se reside Tipo de actividades laborales a las que se dedican vecinos b.1) Presencia del taxi dentro de las actividades laborales desarrolladas por vecinos	Juicio sobre las condiciones del lugar de residencia Opinión sobre las actividades laborales que desarrollan los vecinos b.1) Juicio sobre la presencia de muchos, pocos o ningún taxista entre los vecinos

Espacio laboral	Trabajo en la misma zona de residencia	Conocer a los vecinos-clientes Conocer la zona Estar cerca de la familia durante el trabajo
	Trabajo en zona diferente de la de residencia	Trabajar para personas con nivel socioeconómico diferente Salir del lugar de referencia inmediato (el de residencia) Conocer gente y lugares diferentes

Cuadro 3.8 Campo Familia: Interacciones

Conceptos ordenadores	Dimensiones	Subdimensiones	
		Objetivación	Significado
Formas de relación con otros miembros de la familia	Solidaridad	Formas de solidaridad con los miembros de la familia	La relación solidaria con el otro
		Falta de solidaridad	Sentirse solidario con la familia Sentirse apoyado por la familia
	Compartir con otros	Qué, cómo y dónde se comparte	No sentirse solo Necesidad de socializar y compartir con la familia
	Competencia	Formas de competencia	Acuerdo con las formas de competir
		- Por obtención de ingresos - Por jefatura familiar	Opinión sobre las actitudes de los miembros de la familia al competir
Conflicto	Causas de conflictos familiares	Parecer sobre la existencia de conflictos hacia dentro de la familia	
	Formas de resolución de conflictos familiares	Convencimiento de que las formas de solucionarlos son las correctas	
Relaciones de	Miembros de la familia que	Trabajar con otros miembros	

	trabajo familiares	trabajan en el taxi	de la familia
		Organización del trabajo en el taxi	Necesidad de separar la relación de la laboral
		Distribución y destino de ingresos	Sentir sobre los conflictos que se generan en la familia por el trabajo (compartir el vehículo, quién define cómo trabajar, quién controla el trabajo)
		Conflictos familiares a causa del trabajo	
Participación dentro de la familia	Ejercicio de la autoridad	Forma efectiva de ejercicio de la autoridad	Conformidad con la forma de relación entre quien ejerce la autoridad y el resto de los miembros de la familia Opinión sobre el tipo de prácticas desplegadas (democráticas, autoritarias, paternalistas) para el ejercicio de la autoridad
	Toma de decisiones	Persona que toma las decisiones	Quien toma las decisiones es la persona adecuada
		Forma de tomar decisiones	La forma de tomar decisiones es la adecuada
		La decisión de trabajar en el taxi es decisión individual o familiar	La forma en que se decide trabajar en el taxi es correcta
			Visión de la familia sobre el trabajo en el taxi

Cuadro 3.9 Campo Familia: Significados generales

Conceptos ordenadores	Dimensiones	Subdimensiones	
		Significados objetivados	Significados otorgados en la situación concreta
La familia	Importancia de la familia en la vida del trabajador	El lugar de la familia en el trabajo	El lugar de la familia en el trabajo
		El lugar del trabajo en la familia	El lugar del trabajo en la familia
Expectativas familiares	Opiniones familiares	Opiniones de la familia sobre el taxi, otros taxistas y la organización (para organizados)	Opiniones de la familia sobre el taxi, otros taxistas y la organización (para organizados)

3.5 Campo de relaciones sociales “Esparcimiento”

Existen discusiones teóricas sobre las diferencias en torno a las nociones de ocio y tiempo libre. Explica Sebastián de Grazia (1966) que el primer término refiere a algo personal, a un estado de la mente o un sentimiento, mientras que el segundo es algo cuantitativo: el tiempo que queda fuera del empleo o que no se relaciona con él. Sin embargo, ambos términos han llegado a ser intercambiables en las sociedades capitalistas, desde el momento en que el trabajo es el estructurador de la vida y el ocio es aquél que se practica en el tiempo libre.

Entendemos que las diferencias entre ambos no son menores como para equipararlos y por ello, no los utilizaremos como sinónimos. El tiempo libre se referirá entonces al tiempo del que disponen los sujetos luego de su trabajo y de realizar aquellas actividades necesarias para su sobrevivencia, como comer, dormir, higienizarse. En ese sentido, las actividades de tiempo libre serán aquéllas que se realicen en el tiempo de no trabajo.

Una manera más compleja de comprender al tiempo libre la ofrece Bourdieu (2000), quien lo concibe como el tiempo liberado de las ocupaciones y las preocupaciones prácticas –en particular, las económicas–, donde su uso se encuentra fuera de las necesidades inmediatas y las actividades que se realizan, no tienen otro fin que ellas mismas y se ejecutan por propia voluntad. Como por ejemplo, el juego, el deporte, la producción y contemplación de obras de arte y todas las formas de especulación gratuita. Esta manera de concebir al tiempo libre, en el marco de la teoría del *habitus*, implica que en el uso de este tiempo hay determinadas estructuras de la sociedad que influyen y que personas que compartan un mismo *habitus* tenderán a hacer un mismo uso del mismo.

A estas consideraciones importantes debemos hacer un llamado de atención. Creemos que el uso que se da o la actividad pueden tener un fin que vaya más allá de su simple ejercicio. Además la misma realización, ya sea de manera individual o con otros,

puede ser significativa en términos subjetivos. En especial, nos interesa analizar cómo el uso del tiempo libre puede o no influir, por un lado, en el trabajo del taxista; por el otro, en la identidad con su ocupación, con su grupo de compañeros, con la comunidad de taxistas y con la organización.

Por otro lado, el ocio se refiere a aquellas actividades que, fuera de las obligaciones laborales, realizan las personas con el fin de divertirse, descansar o desarrollarse. Una forma sencilla de comprender al ocio es considerarlo como el “tiempo en que una persona puede hacer lo que le apetece, un tiempo (...) para diversiones o recreo” (de Grazia, 1966, p. 4) por libre elección y que hace que las personas expresen su libertad (Kaplan, 1960; Kraus, 1971).

Por lo tanto, los dos conceptos aluden a situaciones diferentes, pero ninguno de los dos abarca de manera completa al campo de relaciones sociales del que nosotros queremos dar cuenta. Por ello, optamos por utilizar la noción de esparcimiento para referirnos a aquel espacio donde se desarrollan actividades con las características mencionadas para el ocio que pueden o no desarrollarse de manera voluntaria y fuera del tiempo de trabajo o también dentro de él. Ampliar el concepto de ocio, y para ello utilizar el más abarcador de esparcimiento, nos resulta especialmente importante en nuestro caso de estudio, puesto que los taxistas muchas veces realizan actividades de esparcimiento durante el proceso de trabajo, y en ocasiones ese esparcimiento se imbrica de tal manera que pasa a formar parte de aquél. Lo concebimos como una construcción no estrictamente individual, sino que en ella influyen las interacciones de los sujetos y sobre todo las pautas culturales.

En otro orden, en tanto la mayoría de los estudios sobre la vinculación del ocio o el tiempo libre con el trabajo, buscaron ver cómo éste último influye sobre los primeros (en el tiempo disponible, en el tipo de prácticas realizadas, en qué clases según su ubicación como trabajadora o no tenían derecho o podían desarrollar esas prácticas, en la disponibilidad dineraria que da el trabajo que habilite el consumo (considerado este último como actividad de tiempo libre), entre otras, nosotros proponemos seguir el camino inverso. Es decir, cómo el esparcimiento influye en el trabajo. En ese sentido, recuperamos algunas propuestas teóricas y conceptos que han abordado el tema, con la precaución que mencionábamos recién, pero que nos permiten acercarnos al tema tal como lo hemos

planteado. Incluso muchos de los estudios aun cuando buscaban analizar cómo el trabajo influye sobre el ocio o tiempo libre, han mostrado que existe una influencia mutua entre ambos (Mills, 2000; Moreno, 2006).

Si el trabajo era en la Antigua Grecia considerado algo negativo, penoso y degradante, exclusivo de los esclavos (Méda, 1998), con el advenimiento del capitalismo el trabajo pasa a ser considerado positivamente. Esto sucede, en especial con el advenimiento del protestantismo, el cual además dar tal connotación, imprime una moral al trabajo: es el obrar el que llevará a la gloria, como lo explicó Weber (1973). Es decir, desde la Reforma el trabajo pasa a ser concebido como lo moral, lo que se debía hacer. Con el ocio pasó justamente lo contrario. En la antigüedad, aquél era reservado a los ciudadanos, por tanto los pertenecientes a la élite, de sexo masculino a quienes el ocio les permitía su pleno desarrollo a través de la filosofía, el arte o el deporte y sólo a través del ocio podía surgir la felicidad (de Grazia, 1966). Pero más adelante el cristianismo lo censuraría al equiparlo con la pereza. Y el protestantismo irá más allá al considerarlo perjudicial tanto para la economía como para la moral. El peor de los pecados sería entonces dilapidar el tiempo (Sue, 1992; Weber, 1973).

Pero incluso en tiempos en que predominaban las ideas puritanas, el ocio fue visto por algunos como un ideal de liberación del hombre de las penas que imponía el capitalismo. Por ejemplo, Paul Lafargue (1973) proponía que los obreros reclamaran su derecho a la pereza, que ellos redujeran voluntariamente sus horas de trabajo, para así conseguir la alegría y superar la humillación a la que estaban expuestos. Eric Fromm (1971), por su parte, creía que el carácter alienado del trabajo no puede tener más que dos efectos en los trabajadores. Por un lado, el desprecio por aquél; por el otro, el ideal de la ociosidad total.

Siguiendo a Heller (1977), en contextos de alienación de la vida, del trabajo y de las relaciones sociales, en ocasiones, es posible considerar al juego –y podemos extenderlo a otras actividades de esparcimiento– como una evasión, un punto de apoyo, una isla de libertad, más que como espacio de la libre subjetividad. Habermas es aún más crítico ya que desde su óptica el ocio es una categoría residual del trabajo y una prolongación de éste, regido bajo la misma lógica del capital: es un complemento y una regeneración del sujeto.

En esta línea, Max Horkheimer también cuestiona la supuesta libertad en estas actividades, al afirmar que el hombre se encuentra gobernado por los mismos mecanismos en éstas que en el trabajo (Munné, 1980).

Lo que es importante remarcar aquí es que bajo determinadas condiciones sociales e históricas tanto el trabajo como el esparcimiento son valorados de manera diferente, y muchas veces se los ha calificado como contrapuestos. Pero esas definiciones son construcciones sociales y por tanto mutan con el tiempo y con las distintas sociedades. Pero además, esas definiciones y las manifestaciones del trabajo y el esparcimiento no son uniformes en todo el planeta. En efecto, en los distintos países, en las distintas regiones, en las distintas ciudades e incluso hacia dentro de ellas y en las diversas colectividades, presentan características particulares. Como plantea Bourdieu (2000), el tiempo es un producto de una particular historia individual y colectiva. Por ello, lo que importa es descubrir, en su *historicidad*, la delimitación del tiempo de esparcimiento respecto del tiempo de trabajo en la vida cotidiana.

En otro orden, Susan Clark, Andrew Harvey y Susan March (1990) han demostrado a partir de una serie de estudios empíricos en diferentes países que dentro de una misma sociedad el uso del tiempo es afectado por distintas variables: el sexo, la edad, el estatus, la situación laboral, el estado civil, la tenencia o no de hijos. Es decir, no puede pensarse al ocio como un conjunto de actividades que son realizadas y vividas de manera homogénea por los distintos miembros de la sociedad, aun siquiera entre sujetos pertenecientes a una misma clase social, sino que son influidos por una serie de estructuras para su desarrollo.

Como ya introducíamos, consideramos que trabajo y esparcimiento, el tiempo dedicado al trabajo y el tiempo dedicado al esparcimiento, pueden combinarse o superponerse. En efecto, “las actividades de tiempo libre, en ocasiones, se empalman o se trascienden a sí mismas dificultando su delimitación y especificidad, debido a su organización, funcionamiento, ejecución, interpretación, representación” (Huerta Rojas, 1999). En el trabajo hay lugar para el “amor, juegos, competiciones, desafíos, pequeñas tiranías, visitas” (de Grazia, 1966, p. 43), que forman parte del mismo trabajo, lo que hace que su separación resulte difícil.

Por lo tanto, consideramos que existen, por un lado, prácticas de esparcimiento separadas del trabajo –aquellas que se desarrollan fuera de él, en tiempos y espacios diferentes, aunque en ocasiones puedan realizarse con sus compañeros. Por ejemplo, culturales, lúdicas, deportivas, sociales, políticas, religiosas, manuales, recreativas. Muchas de esas actividades pueden ser consideradas como una vía para cubrir una necesidad. Pero en ocasiones, a la vez que persiguen ese objetivo, son también espacio de esparcimiento. Por el otro, actividades de esparcimiento imbricadas en el proceso de trabajo. Ambos tipos de actividades nos interesan para nuestro estudio. En el primer caso, el ejercicio de prácticas deportivas, asistencia a espectáculos públicos, participación en festejos o festividades, entre otras posibles. En el segundo caso, por ejemplo, escuchar la radio o música, conversar con los pasajeros, compartir la comida con otros taxistas, o juntarse a escuchar la radio, platicar o compartir una bebida mientras aguardan al pasaje.

Para abordar su estudio, partimos de considerar al espacio de la vida cotidiana que en la sociedad se concibe como esparcimiento y las actividades que en él se desarrollan según las costumbres, tradiciones, hábitos del momento histórico actual, así como otras manifestaciones que pueden verificarse durante el mismo proceso de trabajo de los taxistas.

¿Cómo interpretar a las actividades de esparcimiento? Puede ser como predecía Friedmann (1958), una compensación al trabajo, es decir, la posibilidad de recobrar la armonía física y nerviosa afectada por aquél; un escape (Heller, 1977; Lanfant, 1978); el ámbito propicio para entablar un nuevo tipo de relaciones sociales (Gorz, 1982); diversión, distensión, gozo personal, fomento a la formación, la información, la capacidad creadora o la convivencia social (Moreno, 2006); una recompensa por el tiempo, energía y esfuerzos invertidos en la actividad laboral; un modo de expresión de intereses. Y creemos, pueden aparecer otras posibles significaciones. Ese espacio de la vida cotidiana y las actividades que se realizan no son imposiciones estructurales de la sociedad, sino que los sujetos los significan individual y colectivamente de una manera tal que llevará a la acción particular, a las actividades de esparcimiento que desarrollen.

Por otro lado, deben rescatarse en los procesos de interacción y de significación, por qué se desarrollan estas actividades, por qué unas y no otras, los valores puestos en

juego, qué emociones se generan, qué esperan los taxistas al desarrollar este tipo de actividades, en qué medida esas expectativas se cumplen, y cómo es vivida la actividad.

3.5.1 Síntesis de conceptos ordenadores, dimensiones y subdimensiones

Cuadro 3.10 Campo Esparcimiento: Estructuras

Conceptos ordenadores	Dimensiones	Subdimensiones		
		Objetivación	Significado	
Tiempo de esparcimiento	Tiempo	Tiempo disponible para esparcimiento (tiempo libre)	Poder disponer de tiempo para elegir qué hacer Poder disponer de tiempo libre a actividades no elegidas voluntariamente	
		Tiempo de trabajo donde se realizan actividades de esparcimiento	Parecer sobre posibilidad de esparcirse durante el trabajo	
		Actividades	Juicio sobre disponibilidad de actividades para desarrollar más allá del trabajo	
		Actividades desarrolladas por los taxistas	El por qué de la afinidad con determinadas actividades de esparcimiento Poder acceder a determinadas actividades y no a otras	
	Condicionamientos demográficos, económicos, sociales	Condicionamientos demográficos	Edad Sexo Estado civil	Inclinación hacia determinadas actividades de esparcimiento acuerdo a la edad, el sexo o al estado civil
			Nivel de ingresos Equipamiento	Contar con recursos necesarios para desarrollar actividades de

	tecnológico de la vivienda Propiedad de vehículo taxi	esparcimiento No poder desarrollar determinadas actividades por falta de recursos necesarios
Condicionamientos sociales	Nivel educativo Situación de clase	Acuerdo con desarrollo de actividades de esparcimiento acuerdo a su nivel educativo y a su situación de clase Aceptación del acceso a determinadas actividades de esparcimiento por condición de clase

Cuadro 3.11 Campo Esparcimiento: Interacciones

Conceptos ordenadores	Dimensiones	Subdimensiones	
		Objetivación	Significado
Actividades de esparcimiento durante tiempo libre	Actividad desarrollada	Tipo de actividad desarrollada Frecuencia y duración de actividad Personas con quién se desarrolla la actividad	Opinión sobre necesidad de realizar estas actividades Sentir sobre el compartir con otros actividades de esparcimiento
	Involucramiento en la actividad	Necesidad de realizar actividad de esparcimiento Nivel de involucramiento en la actividad	Diferencia entre realizar una actividad por necesidad o por libre voluntad Compromiso con la actividad
Actividades de esparcimiento durante tiempo de no trabajo	Actividad desarrollada	Tipo de actividad desarrollada Frecuencia y duración de actividad Personas con quién se desarrolla la actividad	Opinión sobre la realización de estas actividades Compartir con otros actividades de esparcimiento
	Involucramiento en	Necesidad de realizar actividad de	Diferencia entre realizar una actividad por

	la actividad	esparcimiento Nivel de involucramiento en la actividad	necesidad o por libre voluntad Compromiso con la actividad
Formas de relación con otros	Competencia	Éxito en la actividad Competencia leal/ desleal	La necesidad de competir Acuerdo con las formas de competir Conformidad con las actitudes de los participantes al competir
	Solidaridad	Formas de solidaridad con otros Falta de solidaridad	La relación solidaria con el otro Sentirse solidario con otros Sentirse apoyado por otros
	Compartir con otros	Qué, cómo y dónde se comparte	No sentirse solo Necesidad de socializar

Cuadro 3.12 Campo Esparcimiento: Significados generales

Conceptos ordenadores	Dimensiones	Subdimensiones	
		Significados objetivados	Significados otorgados en la situación concreta
El esparcimiento	El esparcimiento El esparcimiento como socializador	Por qué esparcirse	Por qué esparcirse
		Para qué esparcirse	Para qué esparcirse
		Cómo esparcirse	Cómo esparcirse
Expectativas de uso del tiempo de esparcimiento	Proyecto de esparcimiento a futuro	Parecer sobre trabajar o esparcirse	Parecer sobre trabajar o esparcirse
		Perspectivas de esparcimiento a futuro	Perspectivas de esparcimiento a futuro

3.6 Campo de relaciones sociales: espacio urbano

Nos interesa en nuestra investigación estudiar la ciudad en su relación con nuestro problema de investigación. Reviste especial importancia no sólo como soporte o contexto físico en el que se inserta la actividad laboral del taxista, aunque por supuesto no es menor que ésta sea el espacio de trabajo, sino también por su influencia en la conformación de la identidad de los sujetos. En ese sentido pretendemos indagar, por un lado, qué elementos de ella en tanto estructura influyen en el trabajo y en el significado que a él le otorgan. Por otro lado, qué significados construyen de la misma ciudad, como ciudadanos y como trabajadores. Pero además nos interesa indagar en cómo a través de su acción y de manera subjetiva la construyen. Por lo tanto, implica entender qué es la ciudad, como estructura, como espacio de interacción, como espacio de significación y de prácticas espaciales.

Comenzamos la discusión haciendo referencia a los aportes de la Escuela de Chicago en sus estudios sobre la ciudad. A pesar de las críticas que ha recibido, sobre todo por el énfasis ecológico y por la falta de profundización en la heterogeneidad que se presenta en el medio urbano (Remy y Voyé, 1976) o por la consideración de la ciudad como producto de un orden natural donde los actores no tienen una acción política activa sobre ella, es importante sintetizar su idea general sobre la ciudad por su influencia en estudios posteriores y, por otro lado, rescatar algunos de los aportes que han hecho sobre este tema. Robert Park (1936) tuvo la precaución de notar que los habitantes de la ciudad no son iguales y que entre ellos existen relaciones de dominación. A través de la ella, que opera entre los límites que le imponen el terreno y otras características naturales de la localización una comunidad, establece y mantiene el orden, determina el modelo ecológico general de la ciudad y la relación funcional entre las distintas áreas de la misma. Esta visión muestra una tendencia al orden y a la funcionalidad entre los distintos componentes de la ciudad, pero a pesar de ello puede reconocerse la consideración de las relaciones de fuerzas diferentes, la competencia entre ellas y las relaciones de dominación que existen dentro de una comunidad.

A diferencia de la concepción de la ciudad como natural y espontánea, la Sociología Urbana Francesa sostiene que aquélla es un producto que resulta de un proceso de producción (Topalov, 1979). En ese sentido, “es una forma de socialización capitalista de las fuerzas productivas” (p. 20) que crea las condiciones necesarias para la producción, circulación del valor y reproducción de la fuerza de trabajo.

Dentro de la misma línea, dice Castells que el espacio es un producto social, “es especificado siempre por una relación definida entre las distintas instancias de una estructura social: la económica, la política, la ideológica y la coyuntura de las relaciones sociales que resulta de ello (1985, p. 473). Pero además el espacio produce efectos sobre el resto de la coyuntura social. Esta visión estructural el autor la matiza, hasta cierto punto, al plantear que cada situación se constituye de prácticas cuyos efectos secundarios expresan una cierta autonomía relativa. Pero la misma palabra “relativa” marca la carga estructural de la perspectiva, ya que esas mismas prácticas se encuentran bajo leyes dependientes de la estructura. En este marco, para el análisis, el espacio existe sólo como soporte de relaciones sociales determinadas.

En contraposición a las posturas anteriores, existen otras que niegan, no hacen referencia o hacen a un lado en el análisis a las estructuras. Los existencialistas optaron por ver al espacio como vivencial o *el vivido* y lo entienden “como medio para la vida humana” (Ortega Valcárcel, 2000, p. 345). Ash Amin y Nigel Thrift (2002) conciben las ciudades como formaciones sociales diferenciadas o imaginarios o virtualidades. Estas posturas nos dejan ver que el espacio puede ser concebido como algo más que un soporte, que una estructura.

Pero como plantean José Ortega Valcárcel (2000) y Guy Di Meo (1999), las dimensiones objetivas y subjetivas no son representaciones opuestas ni una sustituye a la otra, idea y praxis se presentan de manera conjunta. Antoine Bailly y Hubert Beguin precisan en ese sentido, que el espacio (objetivo, físico) cobra sentido cuando es percibido, “a través de las representaciones que los hombres se hacen de él” (2000, p. 59).

Algunos autores ante la concepción general del espacio como soporte, optaron por incorporar otro concepto, el de territorio. Es el caso, por ejemplo, de Claude Raffestein para quien el territorio es el espacio reordenado por la cultura de la sociedad o de Di Meo que conjuga en el territorio al espacio social y al espacio vivido (Di Meo, 1999). El primero, se refiere al espacio material y el segundo, a los sentidos y significados sobre aquél, incorporando la dimensión subjetiva al análisis del espacio.

En esta línea de considerar al espacio o al territorio en sus sentidos objetivos y subjetivos, algunos autores ofrecen propuestas teórico analíticas integradoras para su

análisis. Henri Lefebvre propuso que el espacio es el producto de la práctica, la percepción y la imaginación, de manera que tal que puede reproducirse, representarse y experimentarse de diferentes maneras (Tonkiss, 2005). Por su parte, Pedro Pérez (1995) concibe que detrás de la ciudad se conjugan dos tipos de procesos: los de acumulación capitalista y los de la dominación de esta forma social, mientras que es posible encontrar realidades sociales heterogéneas, con actores diferentes en niveles diversos –económico, social, étnico, género, cultural o político. Allí, la sociedad, los individuos y grupos, actúan según constricciones estructurales económicas, sociodemográficas o políticas, pero la acción no estaría predeterminada, sino que dependería de cómo los actores jueguen sus papeles, y esto en su relación con el territorio urbano. En este marco, la ciudad se constituye como una unidad socio-territorial, un conjunto de aglomerados de soportes físicos que permiten las relaciones sociales.

En el funcionamiento la ciudad, el transporte reviste una importancia central, porque es a través del cual se unen “las diferentes unidades espaciales y las que actividades que se desarrollan en ese ámbito” (Garrido Palacios, 1998, p. 33). Así como en los otros medios de transporte, en el caso de los taxistas es directa su relación de su trabajo con la construcción de la ciudad. El uso del espacio público para su trabajo implica que el mismo trabajo da connotaciones particulares al espacio urbano. El número de taxis en circulación y su forma de trabajo afecta la congestión vehicular. Sus maneras de manejar muchas veces producen una reacción negativa por parte de otros conductores. Los colores de los coches también influyen en la imagen del paisaje que los transeúntes se forjan de la ciudad.

Lo sujetos construyen distintas percepciones en torno a dichos elementos. Ellas provienen de actores diferentes y muestran las contradicciones que existen en una ciudad donde convergen personas y organizaciones con intereses diversos. Algunos son transeúntes, otros trabajan, otros utilizan y/o ocupan el espacio público para laborar. Confluyen necesidades e intereses divergentes y a veces opuestos que pueden llegar a convertirse en un conflicto. Las fuerzas con las que cuentan, su capacidad de presión sobre la Administración Pública, de resistencia hará que determinados actores hagan prevalecer sus intereses por sobre los de los otros. En estas interacciones sociales, por lo tanto, también se construye el espacio urbano.

Por otro lado, el circular por la ciudad enfrenta a los taxistas con situaciones particulares del espacio urbano. Pueden vivir la fragmentación, la heterogeneidad, la desigualdad y otorgarles significados particulares que son necesarios identificar. Así mismo, algunos no recorren toda la ciudad, sino que por su decisión o por las características de la organización de su trabajo, sólo desempeñan su actividad en una zona, en una colonia, en la montaña. Para ellos, es posible que la ciudad sea sólo ese espacio en el que actúan laboralmente y, por lo tanto, los significados que le otorguen sean diferentes a los anteriores. En ocasiones, algunos taxistas laboran en la misma colonia donde residen por lo que el espacio de la vida familiar, vecinal, de esparcimiento, se superpone con la laboral.

El hecho de que los taxistas circulen y trabajen de manera libre por la ciudad no quiere decir que puedan hacer uso de ella en plena libertad. La ciudad por medio de sus regulaciones –formales e informales– limita el acceso y trabajo a determinadas zonas. Asimismo, pueden influir en la significación que otorguen los taxistas a esas regulaciones, a la ciudad, o al menos a parte de ella.

De lo dicho hasta aquí, podemos sintetizar que el espacio urbano no determina, aunque condiciona las relaciones sociales que en él se desarrollan y las significaciones que se le asignan. Además, en tanto construcciones socio–históricas no pueden considerarse como algo dado e inmutable, sino que son los actores los que lo construyen y lo recrean de manera constante. ¿De qué manera dar cuenta de estos procesos?

Una manera es identificar de qué manera las *prácticas espaciales* y las interacciones construyen el territorio o territorialidad (Di Meo, 1999). Por este último concepto se entiende siguiendo a Alicia Lindón (2006c), a la relación o vínculo que del sujeto con el territorio. Una forma de entender esa relación puede realizarse a través de la experiencia urbana. La autora propone estudiar la “experiencia de trabajo” que implica tomar en consideración el punto de vista del trabajador, integrar el trabajo con otras dimensiones de la vida cotidiana e incorporar al espacio como parte del trabajo (Lindón, 2006a).

En ese sentido, estimamos conveniente entender la experiencia urbana “del trabajar”, en tanto creemos que los taxistas al desarrollar su actividad laboral en la ciudad,

en algún sentido la conocen, se apropian de ella, le otorgan significados particulares, que se van acumulando, pero que también pueden ir cambiando. Esos significados pueden ser de cada sujeto o colectivos, pueden encontrarse similitudes entre los de los diferentes taxistas o ser heterogéneos e incluso pueden existir significados contradictorios en la misma persona.

Es decir, en este caso particular el espacio urbano es parte del proceso de trabajo en sentido material y simbólico. Importa entonces rescatar las experiencias urbanas del trabajar, en su dimensión práctica –el uso y sus implicancias en el trabajo– y los significados que se asignan. Todo esto especialmente, en relación con las problemáticas presentes en la Ciudad de México y que afectan de manera directa a quienes laboran en el espacio urbano público. Esto, sin olvidar que la ciudad es una construcción histórica y política (Waquant, 2007), inmersa en un tiempo y en un espacio de escala diferente, que también influyen sobre ella.

Una dimensión fundamental a tener en cuenta son los los problemas urbanos. Éstos son comprendidos por Castells como “los procesos sociales de consumo colectivo” (1971, p. 195), ámbito en el que la planificación urbana pasa a tener un rol central en tanto interviene de manera consciente y deliberada a través de la organización y el control espacial (Iracheta, 1987) en busca de paliar las insuficiencias del acceso al consumo, en especial, del consumo colectivo y en la gestión técnico-económica de las ciudades (Castells, 1971). En ese sentido, dependen de instituciones administrativas y políticas, por tanto, investidas de autoridad. Pero las necesidades individuales o colectivas no pasan a ser tratadas socialmente en tanto no se expresen en un juego político. Las necesidades serán objeto de disputa y los diferentes actores involucrados ejercerán en ese juego su margen de poder para instalar sus intereses como tema y para lograr su resolución. Esto conlleva la posibilidad de conflictos, generación de alianzas.

Francisco Sabatini y Ricardo Jordan Fuchs (1988) proponen distinguir entre dos tipos de problemáticas. Por un lado, aquéllos problemas sociales que cobran relevancia en la ciudad. Por el otro, los propios de ella. Realizar tal diferenciación conceptual y práctica es, según los autores, dificultosa por la disquisición de lo que es y no es urbano. No obstante ello, analizan una serie de problemas de la ciudad, de los que recuperamos uno

dada su importancia para el caso de la Ciudad de México y que afecta de manera directa al ejercicio de la actividad laboral del taxista.

3.6.1 Síntesis de conceptos ordenadores, dimensiones y subdimensiones

Cuadro 3.13 Campo Espacio Urbano: Estructuras

Conceptos ordenadores	Dimensiones	Subdimensiones	
		Objetivación	Significado
Regulaciones de la ciudad	Regulaciones formales	Normas para la circulación Normas para el trabajo en el taxi	Satisfacción con la manera en que las normas regulan la circulación y el trabajo en el taxi
	Regulaciones informales	El tránsito Las formas de manejar La necesidad de transporte	El transporte como dinamizador de las actividades socioeconómicas de la ciudad El nivel de tránsito dificulta el trabajo La forma en que los ciudadanos, los taxistas y otros transportistas manejan dificulta el trabajo
Organización espacial	Espacio público	Espacios habilitados para trabajar Utilización del espacio urbano para el desarrollo de la actividad laboral	Trabajar en el espacio público El espacio público como lugar de trabajo Sentir sobre la limitación al acceso a determinados espacios
		Problemas urbanos Tipos de problemas urbanos Efectos sobre el trabajo del taxista	Importancia de los problemas urbanos Los problemas urbanos influyen en el trabajo diario
	Metropolitización	Extensión de la ciudad Límites político-	Opinión sobre las ventajas y desventajas de la extensión de

administrativos al trabajo

la ciudad

El límite de la Ciudad como límite al trabajo

Cuadro 3.14 Campo Espacio Urbano Interacciones

Conceptos ordenadores	Dimensiones	Subdimensiones	
		Objetivación	Significado
Convivencia del trabajo con problemáticas urbanas	Uso del espacio	Ocupación del espacio Negociación por el uso Estrategias para su uso	Sentir sobre la lucha por el uso del espacio Parecer sobre la exclusión espacial Tener que arreglárselas para usar el espacio público
	Congestión vehicular	Afectación al trabajo del taxista de la cantidad de automóviles y forma de manejar La colaboración de los taxis a la congestión vehicular Estrategias para superar la congestión vehicular	Opinión sobre la influencia del tránsito en el trabajo y en la salud del trabajador Opinión sobre la influencia de los taxistas en el tránsito Tener que arreglárselas para superar la congestión vehicular
	Inseguridad	Delitos en la ciudad Delitos donde los taxistas son víctimas o victimarios Tipo de delitos involucrados	Sentir la inseguridad en la ciudad Sentir la inseguridad en el trabajo (real e imaginada)
	Ejercicio de la autoridad pública	Tipo de acciones que realizan funcionarios de distintos niveles de autoridad pública realizan sobre los taxistas Tipo de acciones que realizan los taxistas sobre funcionarios de distintos niveles de autoridad pública	Parecer sobre las acciones de los funcionarios en relación con los taxistas Parecer sobre las acciones de los taxistas en relación con los funcionarios Opinión sobre las formas de relacionarse
Relación con otros actores	Solidaridad	Formas de solidaridad	La relación solidaria con el otro

(Conductores de vehículos, posibles clientes, transeúntes, funcionarios públicos)		Falta de solidaridad	Sentirse solidario con el otro Sentirse apoyado por el otro
	Compartir con otros	Qué, cómo y dónde se comparte	No sentirse solo Necesidad de socializar y compartir con otros
	Competencia	Formas de competencia	Las formas de competir son correctas Opinión sobre las actitudes de los sujetos al competir
	Conflictos	Causas Dinámicas Forma de resolución de conflictos	Opinión sobre la existencia de conflictos Necesidad de superación de conflictos Acuerdo con las formas de resolución de conflictos

Cuadro 3.15 Campo Espacio Urbano Significados generales

Conceptos ordenadores	Dimensiones	Subdimensiones	
		Significados objetivados	Significados otorgados en la situación concreta
La ciudad	La ciudad como espacio de trabajo	La ciudad como lugar de trabajo	La ciudad como lugar de trabajo
		La calle como lugar de trabajo	La calle como lugar de trabajo
Expectativas	Proyecto de la ciudad a futuro	Situación socio-económica	Situación socio-económica
		Problemas urbanos	Problemas urbanos
	Proyecto de la ciudad a futuro como espacio de trabajo	Problemas urbanos vinculados al trabajo	Problemas urbanos vinculados al trabajo
		Relación entre taxistas y otros actores	Relación entre taxistas y otros actores
		El servicio de transporte	El servicio de transporte
		El servicio de taxi	El servicio de taxi

CAPÍTULO 4: LOS TAXIS Y LOS TAXISTAS EN LA CIUDAD DE MEXICO

4.1 El transporte público de pasajeros

El transporte es un sector crítico tanto para las economías como para la vida cotidiana, puesto que su función principal es la movilidad de personas y bienes. Desde el punto de vista económico, se encuentra relacionado de manera directa con sectores productivos como “la energía, infraestructura, comercio, servicios, industria y agricultura” (Rivas Tovar et al., 2007).

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

En el nivel local, en la Ciudad de México, la prestación de los servicios públicos de transporte es una obligación de la Administración Pública del Distrito Federal, a través de empresas públicas, organismos descentralizados o por concesiones otorgadas a personas físicas o morales. La concesión es “el mecanismo mediante el cual, quien tiene la titularidad de determinadas atribuciones y facultades, o de ciertos bienes y derechos delega su ejercicio o aprovechamiento a favor de un tercero” (Fernández Ruiz, 2003, p. 394). Específicamente la concesión administrativa se refiere, según el autor, a la transferencia que realiza la Administración Pública a particulares “del desempeño de algunas de las actividades no esenciales que tiene atribuidas, o del aprovechamiento y explotación de

bienes del dominio público, mediante la constitución a favor de tales particulares, de derechos o poderes previstos en el ordenamiento jurídico” (p. 395).

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

El servicio del transporte público individual de pasajeros –el taxi– opera bajo la modalidad de concesión. El Gobierno del Distrito Federal otorga concesiones a personas físicas, los concesionarios, que se encargan de prestar el servicio. Las mismas se otorgan, en principio y según lo establece la norma, según las requerimientos y demandas del mismo. Sin embargo, pueden también operar otras cuestiones en el otorgamiento. Por ejemplo, la decisión política de incorporar a taxis irregulares al padrón regular, cumplimentar una decisión judicial ante el amparo de algún taxista que solicita que se regularice su situación o al decir de algunos actores –sin que nosotros podamos comprobarlo empíricamente–, por la corrupción de algún funcionario que a cambio de dinero o algún favor entrega “placas”²² a algunos taxistas u organizaciones.

Para obtener una concesión, la Ley de Transporte y Vialidad del Distrito Federal (2011) establece los siguientes requisitos:

- ser de nacionalidad mexicana;
- si fuera una persona moral, acreditar su existencia legal y presentar sus estatutos en términos de la Ley de Inversión Extranjera. En su objeto social se deberá considerar la prestación del servicio público de transporte de pasajeros;
- acreditar su capacidad técnica administrativa y financiera para la prestación del servicio;
- garantizar su experiencia y solvencia económica;

²² La placa es la materialización de la concesión en un número que porta cada vehículo.

- presentar carta de objetivos y plan de trabajo, que manifieste la forma en que se llevará a cabo la prestación del servicio público;
- presentar el programa general de capacitación que se aplicará anualmente a sus trabajadores en su caso;
- cumplir con los requisitos exigidos en otras leyes, en la Declaratoria de necesidades y en las bases de licitación, en su caso;
- presentar el programa anual de mantenimiento de la unidad o parque vehicular objeto del transporte;
- presentar el programa para la sustitución o cambio de la unidad o parque vehicular y,
- presentar declaración y programa sobre la adquisición de la tecnología requerida que le permita participar de las concesiones.

En efecto, en tanto servicio público su fin es cubrir una necesidad general de la población –el transporte– y es una responsabilidad del Estado garantizar su provisión, que en este caso se realiza a través de terceros. Sin embargo, es su derecho y obligación regular y controlar la prestación del servicio. En la Ciudad de México, el control y administración recae sobre la SETRAVI, específicamente a través la Dirección General del Servicio de Transporte Público Individual de Pasajeros (Taxi). La regulación, en la Asamblea Legislativa del Distrito Federal y también al Poder Ejecutivo local.

4.2 El transporte individual de pasajeros

El servicio público de transporte individual de pasajeros, el taxi, consiste en el traslado de uno o más pasajeros en vehículos denominados taxis, que se ofrece al público, a través del pago de una tarifa. Ésta es el monto de dinero que pagan los usuarios por el servicio de transporte recibido. Se calcula, en general²³, por medio de un dispositivo electrónico

²³ Los taxis que operan en la modalidad de taxi turístico y los que tienen sus bases en las terminales de autobuses –y en el Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México, aunque éstos quedan fuera de nuestro

llamado taxímetro. Éste es encendido por el taxista al comenzar el trayecto y una vez concluido, el aparato calcula el precio del viaje, sumando una parte fija –llamada bajada de bandera o *banderazo*– y una variable según la distancia recorrida o tiempo de espera si el vehículo no se encuentra en movimiento con el pasajero abordo –cada 250 metros de recorrido se suma una ficha.

Según la SETRAVI (2003) para la década de 1940, el número de taxis que se encontraban registrados era de 4 689 taxis. En la década siguiente, comenzaron a circular los taxis conocidos como “cocodrilos”, característicos por el diseño y colores con que estaban pintados: una serie de triángulos blancos y el resto del coche en colores verde y negro. Este taxi se conserva en la memoria de los ciudadanos, incluso ha sido motivo de referencia por el grupo musical popular Maldita Vecindad, que en 1998, muchos años después de la desaparición de ese modelo, le ha dedicado a ese taxi una canción y dice en su letra “El cocodrilo en la calle es la memoria y las historias de la gran ciudad”. Estos vehículos circularon hasta 1970 cuando se decide unificar la cromática al amarillo con otro medio de transporte, las “cotorras”

El servicio de taxis ha mostrado incrementos notables sobre todo en épocas de desocupación y crisis económicas. Fue a partir de la ocurrida en la década de 1970 y el ajuste económico realizado en México, que el servicio de taxis ha oficiado como receptor de desocupados del sector formal. Bernardo Navarro Benítez realiza una precisión al respecto “muchas de las liquidaciones de empleados públicos o privados fueron a ‘invertirse’ en vehículos, ‘permisos’ o placas de taxis que permitieron emplear a los múltiples desplazados por el reajuste económico” (2004, p. 21). Este mismo proceso, se dio entre los años 1994 y 1997 cuando se incrementaron la destrucción de puestos de trabajo y los despidos de trabajadores. Para el año 1996, según establece el Manual Administrativo de la Secretaría de Transportes y Vialidad (2003), se encontraban registradas 90 000 unidades y se incorporarían 18 000 más durante la gestión de gobierno de esa época.

El aumento de taxis llevó a una sobreoferta que redundó en “diversos problemas en la operación del servicio presionando a la baja los ingresos de los taxistas e incrementando

estudio de caso puesto que su operación es en territorio federal y no local– cuentan con tarifas convencionales que son fijas según la distancia a cubrir.

sus tiempos de circulación ‘en vacío’ para la búsqueda de pasaje” (Navarro Benítez, 2004, p. 23). Es posible apreciar un movimiento similar a partir del año 2008, cuando también en época de crisis económica y problemas en el mercado de trabajo se ha visto incrementado el número de taxis. De este modo, podemos muchos de los hoy taxistas han destinado la indemnización obtenida por la expulsión de su trabajo anterior a la compra de un vehículo y/o de placas.

En otro orden, dentro del transporte público de pasajeros, el servicio de taxis es el sector con el mayor número de unidades en funcionamiento. Hace seis años superaba en cuatro veces el número de colectivos y “el número de taxis por habitante registrados y en servicio (...) supera las proporciones de ciudades como Madrid y París (...), Sao Paulo y Nueva York” (p. 11). La extensión del servicio de taxis en la Ciudad de México importa no sólo por la cantidad de unidades *per se*, sino también por sus efectos: las condiciones obsoletas de la mayoría de los vehículos y las formas particulares de organización y operación impactan de manera negativa –sobre todo contaminando– el medio ambiente.

A pesar de que la flota de taxis en la Ciudad sólo representa el 2,91 por ciento de los vehículos totales, aporta “el 8,82% de las principales emisiones contaminantes del aire generadas por todo el sector del autotransporte metropolitano” (p. 78).

Entre los años 2007 y 2009, en la Ciudad se llevó a cabo la regularización de los taxis en circulación, a través del “Programa Integral para la Atención y Mejoramiento del Servicio de Transporte Público Individual de Pasajeros”. Involucró, por un lado, a los taxis regulares que no contaban con los requisitos vigentes al día, y, por el otro, a taxis tolerados, que redujo el número de los mismos en la ciudad. Para mediados de 2010, el padrón de taxis se componía de 130 000 regulares.

Para marzo de 2011, según información de la SETRAVI obtenida a través de la Oficina de Transparencia, 131 778 vehículos prestaban el servicio de transporte público individual de pasajeros. Asimismo, el padrón de Licencias Tarjetón Tipo B –que son las que se otorgan a los operadores– contaba con 236 213 operadores habilitados.

Según una síntesis realizada por la SETRAVI de la Encuesta 2007 de Origen Destino, que ofrece información sobre la movilidad de los residentes de Zona Metropolitana del Valle de México, en el período de relevamiento –del 12 de mayo al 16

de junio de 2007– más de la mitad de los viajes que se realizaban en el área conurbada, se efectuaban por medio de transporte público y la mayoría quedaban dentro del Distrito Federal. Dentro del transporte público, el servicio de taxi representaba un porcentaje limitado –el 17 por ciento– de los viajes realizados. La Encuesta de Origen Destino citada muestra que para el año 2007 se producían en la Ciudad alrededor de 1 300 000 viajes diarios en taxis.

Por lo tanto, los taxis, aun proveyendo una reducida cantidad de viajes y movilidad en relación con otros medios de transporte público, son los que representan el mayor número de vehículos dentro del transporte público de pasajeros y el que mayor número de trabajadores incorpora dentro del sector.

El servicio se presta con vehículos especialmente destinados para ello. Deben cumplir algunas especificaciones técnicas como contar con 4 puertas, cajuela y una cromática particular. Antes del año 2009, dada la multiplicidad de colores que tenían los taxis, se decidió unificarla. A partir del mes de junio de ese año, los taxis deben estar pintados de los colores dorado y candy, con las inscripciones y dibujo del Ángel de la Independencia en blanco. Sin embargo, los taxis turísticos pueden contar con una cromática diferente, plateada o negra, y los de montaña son blancos con dos franjas en los laterales, dorado y candy. Asimismo, las agrupaciones de radiotaxis y taxis de sitio pueden solicitar a la SETRAVI, una cromática especial: color blanco, con dos franjas en la parte inferior lateral del coche, dorada y candy. Esta condición, la cromática diferenciada para radio taxis y taxis de sitio, no fue prevista desde un principio por las autoridades, sino que a partir de la demanda de las organizaciones, se inició un proceso de negociación y se llegó a un acuerdo respecto de esta cromática especial.

El servicio de taxis es utilizado por personas de distintos estratos sociales, a diferencia de lo que sucede en la mayoría de los países en desarrollo, donde el taxi es utilizado por personas con ingresos medios o altos que pudiendo tener un vehículo particular, deciden no tenerlo o que aún contando con uno, prefieren utilizar un taxi por comodidad (Lowitt, 2006). Quizá México escape a lo que el autor sugiere porque las tarifas del servicio son relativamente bajas. El taxi frecuentemente es complemento de otros medios de transporte para llegar a destino.

Además tiene la característica de que la mayoría de los trayectos que realizan son cortos, por ejemplo, desde la salida del Metro al lugar de trabajo o para llevar a los niños desde el hogar a la escuela. En muchas ocasiones suelen hacer uso de él personas que cuentan con vehículo propio que prefieren el uso del servicio de taxi al coche particular puesto que les resulta más económico que sacar el particular, gastar en gasolina y luego pagar en un estacionamiento o a un cuidador en la calle. Así mismo, les reduce el tiempo que necesitan para llegar a destino, ya que no deben sacar su vehículo, buscar lugar para aparcar o llevarlo hasta un estacionamiento y luego realizar a pie la distancia entre donde dejan el coche y el lugar a donde se dirigen.

En México, como en la mayoría de los países del mundo, el taxi es un servicio regulado. ¿Qué es lo que se regula? La cantidad de taxis –a través del otorgamiento de concesiones– y las tarifas. En la Ciudad, las tarifas son fijadas por el Jefe de Gobierno a propuesta del Secretario de Transportes y son publicadas en la Gaceta Oficial. En el caso del otorgamiento de concesiones, la SETRAVI propone al Jefe de Gobierno y a la Asamblea la necesidad de otorgar nuevas –o como sucedió hace pocos años, la regularización del total de unidades en funcionamiento–, y la Asamblea es el organismo encargado de sancionar la norma con las condiciones para su realización.

Además de estas materias fundamentales, también se establecen las obligaciones y derechos de los concesionarios; las zonas y formas de circulación; las sanciones; los tipos, cromáticas, antigüedad de los vehículos; y las modalidades bajo las cuales opera el servicio, entre otras. La SETRAVI a través de su Dirección General de Transporte Individual de Pasajeros es la encargada de regular, vigilar y desarrollar las relaciones entre el concesionario, el pasajero y las dependencias del gobierno involucradas. Es decir, es el organismo que se ocupa de regular, ordenar y garantizar el funcionamiento cotidiano del servicio.

México cuenta con un mercado regulado y es cada municipio el encargado de fijar sus normas. En la Ciudad de México, por un lado, existe diversidad de tipos de taxis y el pasajero puede elegir entre ellos según la tarifa –aunque no sólo por ello, ya que elementos subjetivos también entran en juego, como por ejemplo la concepción que tenga cada uno respecto de la seguridad que le brinda cada tipo o el estado de las unidades. Por otro lado,

el número de taxis en la ciudad es elevado –aunque esto es relativo según el horario del día o el clima. Y si bien, las tarifas están reguladas, cada tipo de taxi tiene fijado un precio para la bajada de bandera y para la ficha, las demandas por aumentos de las tarifas por parte de los operarios son constantes. Pero además, las tarifas diferenciadas han hecho que en algunas zonas taxis de sitio que teniendo tarifas superiores a los libres, debieron bajarlas y equipararlas a estos últimos para poder incrementar el número de pasajes.

La problemática de la tarifa está directamente relacionada con los ingresos del taxista, ya que éstos dependen de ella junto a la cantidad de pasajes realizados, la cantidad de horas diarias de trabajo y los costos de trabajar (gasolina, mantenimiento del coche, pago de impuestos y, si pertenecen a una organización, el pago de cuota a la organización). La preocupación por la tarifa está presente de manera constante tanto entre taxistas como en la autoridad pública. Los primeros demandan aumentos de la misma que se encuentra sin cambios desde hace años, mientras que los costos de trabajar aumentan a diario, en especial la gasolina y el mantenimiento del vehículo. Por otro lado, la autoridad pública tiene la presión de los operadores y concesionarios por un lado y la de la ciudadanía por el otro, la que no desearía que las tarifas se incrementen.

Esta discusión es central en el estudio, en primer lugar, porque buena parte de taxistas realizan esta actividad para obtener ingresos; en segundo lugar, porque de las tarifas depende en parte la demanda del servicio, y en tercer lugar, porque junto con la obtención de placas que habiliten el ejercicio de la actividad, son las dos temáticas más conflictivas desde la perspectiva de los trabajadores, sus organizaciones y la autoridad pública.

En otro orden, con el fin de tratar de reducir la inseguridad en los servicios de taxis, a partir del mes de julio de 2009, se implementa el Programa Taxi Seguro. La Secretaría está entregando a los taxistas un nuevo tarjetón que deben colocar de manera obligatoria en el vidrio de la puerta trasera del acompañante donde figuran datos del coche y del taxista, incluida su fotografía. El fin es que el pasajero antes de abordar el vehículo pueda verificar que quien conduce es la misma persona que figura en el tarjetón y es el operador asignado a ese taxi. Un año después de la entrada en vigencia del Programa, ya se han entregado más de 186 000 tarjetones.

Por último, se encuentra vigente un Programa de Sustitución Vehicular de la SETRAVI, que busca sacar de circulación vehículos del año 1998 y anteriores que ya no deberían estar funcionando como taxis. El mismo consiste en que se entrega al concesionario \$15 000 para la compra de un coche nuevo a cambio de la chatarrización del viejo. Un número importante de taxistas se han apuntado al Programa y entre la acción estatal y de los concesionarios, se han sustituido más de 68 000 vehículos (Secretaría de Transporte y Vialidad, 2010).

4.3 El mapa de los taxis: multiplicidad de modalidades en la prestación del servicio

Decíamos que para el año 2011 se contaba con un padrón de 131 778 concesiones. Sin embargo, esa no es la cantidad de coches que circula diariamente, ya que algunos no salen debido a que no trabajan los 7 días de la semana, por estar sustituyendo la unidad, porque el concesionario²⁴ no cuenta con los choferes para manejar los vehículos, porque los vehículos se encuentran en refacción, porque deben realizar trámites vinculados a su labor como taxista, porque dependiendo de la antigüedad del coche puede ser que un día a la semana entre las 10 y 22 horas no circule, entre otros. Según la estimación de un dirigente de una organización y de un funcionario público, son alrededor de 90 000 taxis los que diariamente trabajan en el Distrito Federal.

Pero además de éstos, prestan servicio en la ciudad taxis que no cuentan con concesión oficial, llamados coloquialmente, “piratas”. Pese a la propuesta de eliminación de taxis tolerados a través del Programa que recién hicimos referencia, se calcula que aún circulan entre 10 000 y 30 000 irregulares –las cifras varían según las informe la autoridad pública u organizaciones de taxistas respectivamente.

²⁴ Una persona que tiene a su nombre las placas es un concesionario. Un concesionario puede tener hasta cinco placas a su nombre, pero en la práctica puede tener más a través de prestanombres. Muchos de ellos rentan sus placas a operadores, con lo que quienes conducen el vehículo no son sus propietarios de las mismas, ni tienen la figura de concesionario.

También existen empresas que ofrecen el servicio de “taxi ejecutivo”. Consiste en compañías que reciben vía telefónica la solicitud de un vehículo para transporte y lo envía al lugar indicado por el cliente. De allí lo transportan a destino y calculan la tarifa en función de los kilómetros recorridos –por lo menos teóricamente, porque suele realizarse “a ojo”– y no por medio de taxímetro. Además, como no cuentan con la concesión otorgada por la SETRAVI, los vehículos no cuentan con la cromática oficial de taxi, sino que parecen ser particulares.

Contamos en la actualidad distintas modalidades bajo las cuales opera el servicio. La mayor parte de los taxistas trabajan de manera libre, es decir, se movilizan buscando pasaje y transportando sin un recorrido fijo ni una vinculación a alguna base para el ejercicio de la actividad.

Luego, se encuentran los taxis de base o de sitio que prestan el servicio a través de espacios físicos autorizados donde el taxista recoge al pasajero. Dentro de esta categoría se encuentra un grupo especial, los taxis que laboran en el Aeropuerto y centrales de ómnibus que fijan una tarifa fija por distancia que se abona en la base antes del viaje. Los sitios o bases son autorizados por la SETRAVI a organizaciones debidamente inscriptas. A mediados del año 2010, son 1 943 las bases y los sitios autorizados (Secretaría de Transporte y Vialidad, 2010). Para la habilitación la organización debe realizar, además de los pagos, presentar su acta constitutiva y padrón de asociados, un estudio de factibilidad, otro de impacto ambiental, contar con la autorización de la Delegación y del Comité Vecinal de la colonia. Existen además bases que se encuentran en funcionamiento pero no tienen el permiso legal.

Además, contamos con los radio taxis, que son aquellos que perteneciendo a una base, a una terminal o alguna otra área autorizada, cuentan con un sistema de comunicación a través de cual los usuarios pueden conectarse a una base para solicitar el servicio y el taxista recoge al pasajero donde éste lo indique.

Por último, los taxis turísticos son los que prestan servicio de manera exclusiva en centros de atracción turística previamente autorizados, como hoteles, restaurantes, museos y lugares recreativos. Suelen no utilizar taxímetro y sus tarifas se ajustan según la distancia

a recorrer y tienen la particularidad de ser sensiblemente más caros que las otras modalidades mencionadas.

Según una estimación realizada en el estudio de Navarro Benítez, para el año 2004 cerca del 90 por ciento de los taxis que prestan servicios en el Distrito Federal lo hacen de manera libre, mientras que el 10 por ciento restante adopta alguna de las otras modalidades mencionadas: de base, radio o turístico. Sin embargo, con la apertura de nuevas bases y sitios es posible que la proporción haya ido modificándose. Según un funcionario de la SETRAVI y algunos dirigentes de organizaciones de taxistas, entre un 70 por ciento y 80 por ciento sería el porcentaje de taxis libres en la actualidad.

Sumado a estas modalidades, siguiendo una experiencia llevada a cabo en la ciudad de Puebla, se están incorporando al servicio los llamados “taxis rosas”. La idea fue impulsada por un grupo de taxistas y la SETRAVI acordó su implementación. Los vehículos a utilizar tienen como distintivo su color –el rosa–, son manejados por mujeres y los pasajeros que pueden hacer uso de ellas son exclusivamente también mujeres. El objeto de incorporar esta forma de prestación es garantizar mayor seguridad en especial para las pasajeras, aunque también para las conductoras.

4.4 El perfil de los taxistas de la Ciudad de México

En primer lugar presentamos algunos datos con el fin de reconstruir el perfil sociodemográfico del operador de taxi.

La mayoría de los encuestados pertenecen al sexo masculino, ascendiendo su porcentaje a poco más de 97 por ciento. Según una encuesta propia aplicada entre los meses de junio y agosto de 2009 a taxistas de la Ciudad²⁵, las mujeres que prestan el servicio son casos excepcionales. Estos datos se acercan a los proporcionados por la ENOE, la que

²⁵ Recordamos que el cuestionario no fue elaborado ni aplicado con el fin de obtener información estadísticas sino exploratorios. En ese sentido, el análisis que aquí se realiza no debe tomarse como representativo estadísticamente sino que sirve para ilustrar las diferentes categorías, que son complementadas con datos provenientes de otras fuentes.

establecía que para el año 2006, el 99,5 por ciento pertenecían al sexo masculino²⁶. Sin embargo, un informe de Gestión de SETRAVI elaborado a partir del padrón de concesionarios sostiene que en el año 2009, el 72 por ciento de los concesionarios²⁷ son hombres y 28 por ciento mujeres. Esto muestra una diferencia sustancial entre lo que nosotros hayamos y lo relevado por la ENOE. Es posible que la diferencia entre lo que nosotros hayamos y lo relevado por la ENOE, por un lado, y los datos de la SETRAVI, por el otro, se deba a que mujeres adquieran concesiones de taxi para luego rentarlas o prestarlas para que otro sujeto oficie de operador.

El cuadro siguiente muestra el sexo de cada uno de quienes han contestado nuestra encuesta y el gráfico a continuación muestra visualmente la preponderancia de hombres por sobre las mujeres.

Cuadro 4.1: Sexo de los operadores de taxis de la Ciudad de México

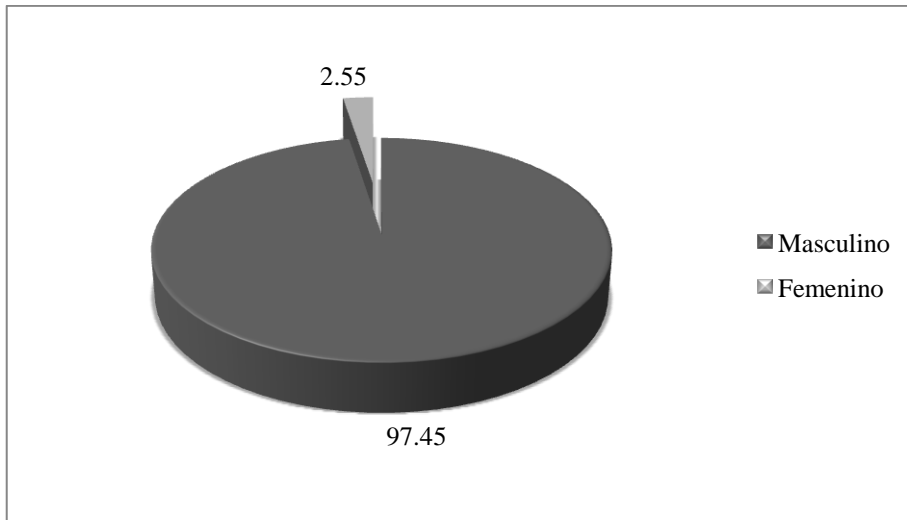
Sexo	Cantidad de operadores de taxis	Porcentaje
Masculino	268	97.45
Femenino	7	2.55
Total	275	100

Fuente: Elaboración propia con base en encuesta propia aplicada a operadores de taxis entre junio y agosto de 2009

²⁶ Los datos corresponden a la Zona Metropolitana de la Ciudad de México y fueron relevados en el año 2006 por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía a través de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Los datos de taxistas provienen del grupo unitario correspondiente a Conductores de autobuses, camiones, camionetas y automóviles de pasajeros.

²⁷ Una persona que tiene a su nombre las placas es un concesionario. Un concesionario puede tener hasta cinco placas a su nombre, pero en la práctica puede tener más a través de prestanombres. Muchos de ellos rentan sus placas a operadores, con lo que quienes conducen el vehículo no son sus propietarios de las mismas, ni tienen la figura de concesionario.

Gráfico 4.1: Sexo de los operadores de taxis de la Ciudad de México



Fuente: Elaboración propia con base en encuesta propia aplicada a operadores de taxis entre junio y agosto de 2009

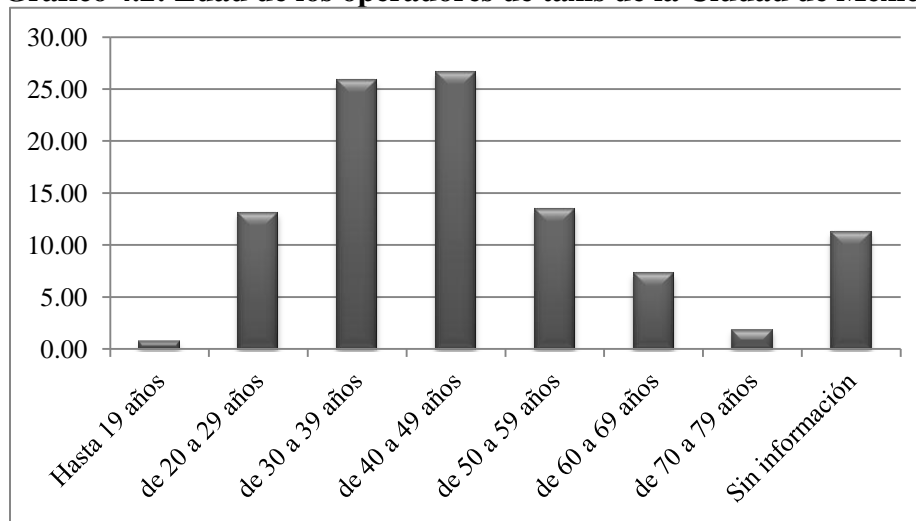
Siguiendo los datos arrojados por la encuesta que aplicamos, el rango etario va desde los 18 hasta los 79 años, mostrando una concentración importante, más de la mitad, entre los 30 y 50 años de edad. Hemos agrupado por franjas de 10 años a las respuestas y lo que puede observarse en el cuadro y gráfico siguientes, es que la mayor parte de los taxistas pertenecen a la edad media.

Cuadro 4.2: Edad de los operadores de taxis de la Ciudad de México

Edad	Cantidad de operadores de taxis	Porcentaje
Hasta 19 años	2	0.73
de 20 a 29 años	36	13.09
de 30 a 39 años	71	25.82
de 40 a 49 años	73	26.55
de 50 a 59 años	37	13.45
de 60 a 69 años	20	7.27
de 70 a 79 años	5	1.82
Sin información	31	11.27
Total	275	100

Fuente: Elaboración propia con base en encuesta propia aplicada a operadores de taxis entre junio y agosto de 2009

Gráfico 4.2: Edad de los operadores de taxis de la Ciudad de México



Fuente: Elaboración propia con base en encuesta propia aplicada a operadores de taxis entre junio y agosto de 2009

Estos datos nos llevan a pensar en algunos puntos que deberán ser profundizados más adelante. En primer lugar, en tanto considerado trabajo de fácil ingreso y poca calificación requerida, suele considerarse esta actividad como posible primera inserción de los jóvenes. Pero éstos son una proporción minoritaria dentro del conjunto. Pero además aun cuando esta condición pudiera haber operado para taxistas de edad mayor, ésta no ha sido su primera actividad laboral –como se verá más adelante. Por otro lado, también se piensa en este trabajo como posible ocupación de adultos mayores que no pudiendo obtener empleo por ya encontrarse jubilados o próximos a realizarlo, optan por el taxi como complemento de ingresos de su jubilación o único ingreso para quienes no cuentan con tal. Sin embargo, también puede verificarse que este grupo no es el mayoritario. Es decir, deberíamos analizar en qué casos y de qué manera la ocupación opera como posible primer ingreso o como alternativa para adultos mayores y por qué es realizada en su mayoría por adultos de edad media.

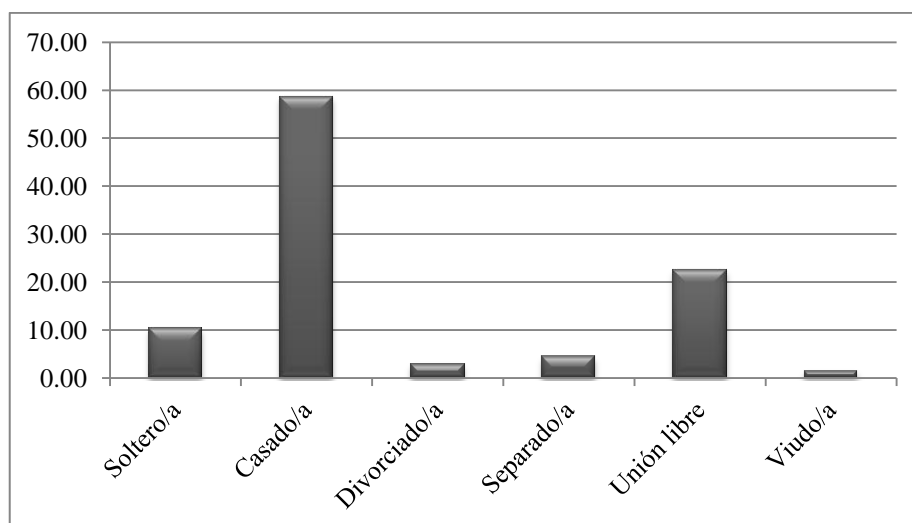
Respecto de su estado civil, resalta la cantidad de taxistas casados o con unión libre. Los porcentajes de ambos juntos, representan más del 81 por ciento del total. Puede verificarse esto en el cuadro y gráfico siguientes.

Cuadro 4.3: Estado civil de los operadores de taxis

Estado Civil	Cantidad de operadores de taxis	Porcentaje
Soltero/a	28	10.18
Casado/a	161	58.55
Divorciado/a	8	2.91
Separado/a	12	4.36
Unión libre	62	22.55
Viudo/a	4	1.45
Total	275	100.00

Fuente: Elaboración propia con base en encuesta propia aplicada a operadores de taxis entre junio y agosto de 2009

Gráfico 4.3: Estado civil de los operadores de taxis



Fuente: Elaboración propia con base en encuesta propia aplicada a operadores de taxis entre junio y agosto de 2009

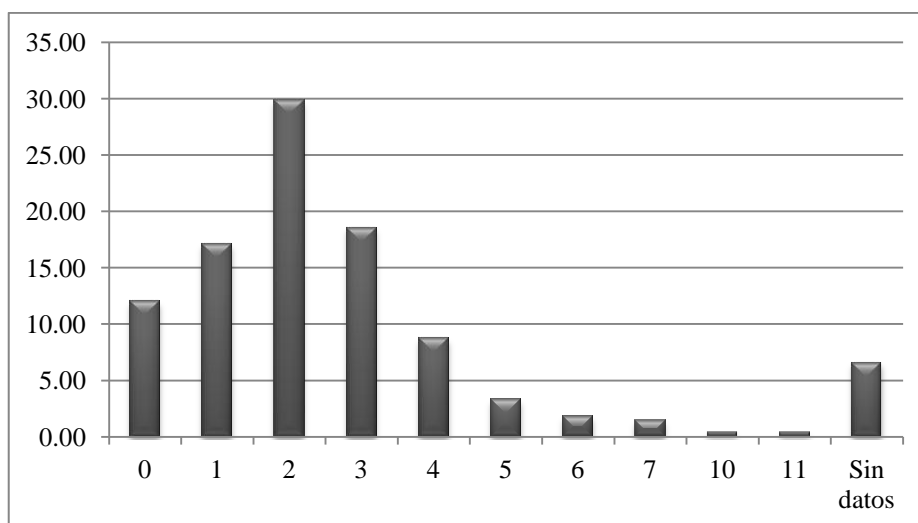
Un número no menor de taxistas tiene hijos –sólo el 12 por ciento manifiesta no tenerlos–, la mayoría tiene hasta 3 hijos. Puede verse la frecuencia y porcentaje en el Cuadro 4.4 y en el Gráfico 4.4, resalta que las cantidades de hijos más frecuentes son 2, 3 y 1.

Cuadro 4.4: Cantidad de hijos de los operadores de taxis

Cantidad de Hijos	Cantidad de operadores de taxis	Porcentaje
0	33	12.00
1	47	17.09
2	82	29.82
3	51	18.55
4	24	8.73
5	9	3.27
6	5	1.82
7	4	1.45
10	1	0.36
11	1	0.36
Sin datos	18	6.55
Total	275	100.00

Fuente: Elaboración propia con base en encuesta propia aplicada a operadores de taxis entre junio y agosto de 2009

Gráfico 4.4: Cantidad de hijos de los operadores de taxis



Fuente: Elaboración propia con base en encuesta propia aplicada a operadores de taxis entre junio y agosto de 2009

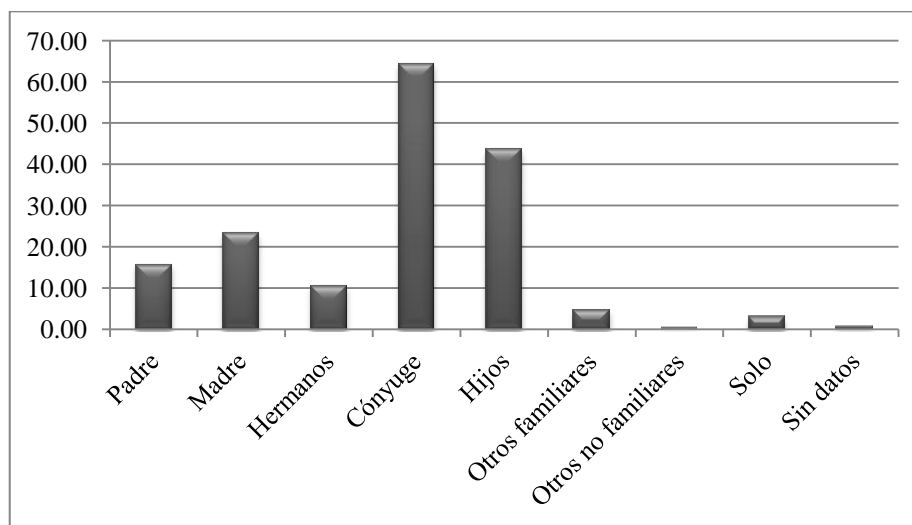
La mayoría de los taxistas vive con sus familiares directos, en especial con el/la cónyuge y los hijos. Son relativamente pocos los que viven solos. En el Cuadro 4.5 y Gráfico 5.5 se puede verificar con quienes viven los taxistas.

Cuadro 4.5: Personas con quienes viven los operadores de taxis

Persona con quien vive	Cantidad de operadores de taxis	Porcentaje
Padre	43	15.64
Madre	64	23.27
Hermanos	29	10.55
Cónyuge	177	64.36
Hijos	120	43.64
Otros familiares	13	4.73
Otros no familiares	1	0.36
Solo	8	2.91
Sin datos	2	0.73

Fuente: Elaboración propia con base en encuesta propia aplicada a operadores de taxis entre junio y agosto de 2009

Gráfico 4.5: Personas con quienes viven los operadores de taxis



Fuente: Elaboración propia con base en encuesta propia aplicada a operadores de taxis entre junio y agosto de 2009

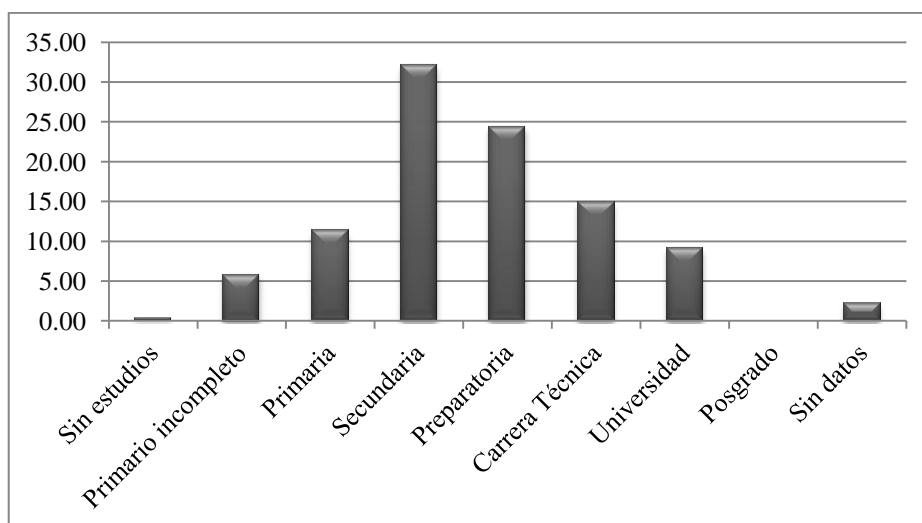
El nivel de estudios alcanzado por los taxistas es sumamente heterogéneo, tal como muestran los Cuadro 4.6 y Gráfico 4.6. Se encuentran casos que no cuentan con estudios formales, mientras otros tienen hasta universitarios completos. A pesar de ello, la mayor parte, el 32 por ciento, ha culminado sus estudios secundarios, seguido por quienes han cursado la preparatoria, más del 24 por ciento. Quienes han realizado una carrera técnica – casi el 15 por ciento– son más que quienes han terminado la escuela primaria –poco más del 11 por ciento.

Cuadro 4.6: Nivel de estudios de los operadores de taxis

Nivel de estudio alcanzado	Cantidad de operadores de taxis	Porcentaje
Sin estudios	1	0.36
Primario incompleto	16	5.82
Primaria	31	11.27
Secundaria	88	32.00
Preparatoria	67	24.36
Carrera Técnica	41	14.91
Universidad	25	9.09
Posgrado	0	0.00
Sin datos	6	2.18
Total	275	100.00

Fuente: Elaboración propia con base en encuesta propia aplicada a operadores de taxis entre junio y agosto de 2009

Gráfico 4.6: Nivel de estudios de los operadores de taxis



Fuente: Elaboración propia con base en encuesta propia aplicada a operadores de taxis entre junio y agosto de 2009

En otro orden, la mayoría de los taxistas han tenido una cantidad de trabajos previos al ingreso de la actividad. Son pocos taxistas que manifiestan que la ocupación en el taxi ha sido su primera ocupación remunerada, menos del 7 por ciento. En efecto, más de la mitad antes de desempeñarse como taxista había trabajado en un empleo en empresa privada, casi el 21 por ciento había trabajado de manera autónoma y el 12 por ciento como empleado estatal.

La dispersión de ocupaciones que desarrollaban de manera previa es notable. Sin embargo, resaltan quienes provenían de una ocupación como comerciante o vendedor, el 13.62 por ciento de los que habían tenido un trabajo anterior, y, como chofer, casi el 16 por ciento. Del total de trabajadores que tienen experiencia laboral anterior, el 61 por ciento, se desempeñó en algún momento de su vida como chofer de camión de carga, autobús, microbús u otro tipo de vehículo.

4.5 Condiciones de trabajo de los taxistas de la Ciudad de México

El vehículo utilizado como taxi es el medio de producción principal, necesario de manera indefectible para poder desarrollar la actividad. El mismo puede o no ser de propiedad de quien lo maneja. Algunos manejan un auto prestado, especialmente cuando más de un miembro de la familia trabaja el mismo coche.

Los datos obtenidos a partir de la encuesta aplicada a taxistas muestran que poco más de la mitad de los operadores son dueños de su coche, mientras que el resto lo rentan. Otras fuentes de información, como funcionarios públicos locales y dirigentes de organizaciones de taxistas, también corroboran esa proporción. Ellos calculan que a la fecha la mitad de los operadores son propietarios del vehículo y la concesión.

Entre quienes rentan el coche, casi la totalidad lo realiza por día, mientras que los menos lo hacen de manera mensual. El monto promedio de renta diaria más frecuentemente pagado es de entre \$200 y \$250. La renta mensual más usualmente pagada es de \$4 000.

Los taxistas suelen trabajar seis días a la semana, lo que serían 24 días al mes aproximadamente. Si dividimos la renta mensual por 24 días de trabajo, resulta que estarían pagando el equivalente a \$158.13 diarios, es decir, el 27 por ciento menos que si se pagara diariamente. Cobrar de manera diaria es una decisión tomada por los concesionarios para asegurarse la entrega de la cuota o en caso de que no se haga poder retirar el coche al arrendatario de manera casi inmediata. En general, el chofer –en la jerga del taxi cuando se dice “chofer”, se suele estar haciendo referencia a quien conduce el vehículo sin ser su propietario– debe acudir a la residencia o lugar del trabajo del concesionario para efectivizar el pago. Son muy pocos los que permiten que el pago se realice por medio de depósito bancario. Por lo tanto, las transacciones en general se realizan de manera informal.

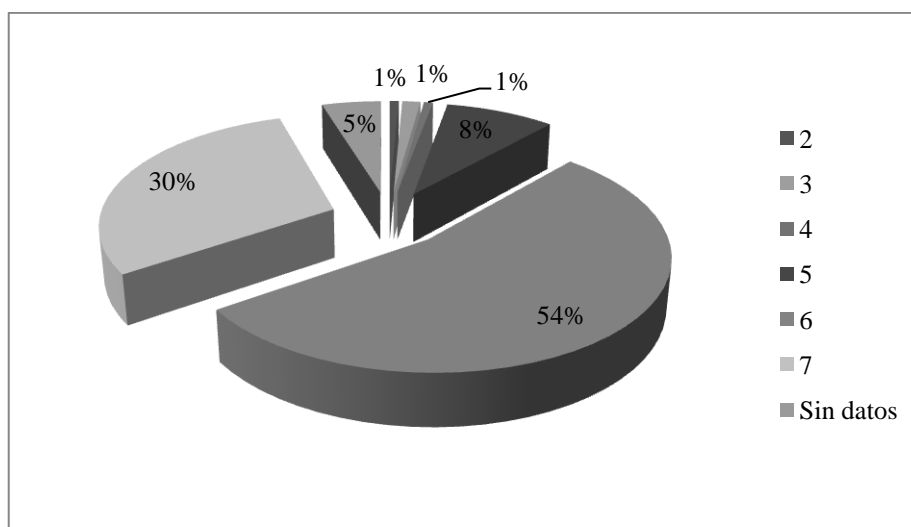
Decíamos, según la encuesta aplicada, más de la mitad de los taxistas trabajan 6 jornadas a la semana. Pero si a ellos sumamos los que lo realizan 7 días semanales, representan a casi el 90 por ciento del total. Puede visualizarse de manera clara en el cuadro y gráfico a continuación.

Cuadro 4.7: Días de trabajo a la semana de los operadores de taxis

Cantidad de días de trabajo	Cantidad de operadores de taxis	Porcentaje
2	2	0.73
3	4	1.45
4	2	0.73
5	24	8.73
6	148	53.82
7	82	29.82
Sin datos	13	4.73
Total	275	100.00

Fuente: Elaboración propia con base en encuesta propia aplicada a operadores de taxis entre junio y agosto de 2009

Gráfico 4.7: Días de trabajo a la semana de los operadores de taxis



Fuente: Elaboración propia con base en encuesta propia aplicada a operadores de taxis entre junio y agosto de 2009

Podemos decir entonces que quienes se dedican a esta actividad lo realizan casi, si no todos los días de la semana. Debemos tener en cuenta que puesto que algunos vehículos tienen más de 5 años de antigüedad²⁸, hay un día a la semana en el que aquéllos no pueden circular. Por lo que aun cuando quisieran trabajar una jornada adicional, no pueden hacerlo. No obstante ello, algunos en esos días trabajan en un horario reducido, en aquél que les es permitido transitar por la ciudad o se aprovecha ese día para hacer el mantenimiento del vehículo, que de otro modo deberían hacerlo en otro momento interrumpiendo la jornada habitual de transporte de pasajeros, lo que significaría la no generación de ingresos durante ese tiempo. Un taxista explica esto:

Mi coche lo descanso los lunes. Es el día que me toca Hoy no circula. El lunes trato de hacerle lo que se necesite del coche, ya sea frenos, este..., cualquier cosa. (Héctor, taxista, diciembre 2010).

En general, las jornadas de trabajo en la actividad del taxi suelen ser extensas, tanto en el caso de la Ciudad de México como en la mayoría de las ciudades del mundo. Por ejemplo, un estudio realizado sobre taxistas en Los Ángeles, Estados Unidos, especifica

²⁸ Según la regulación vigente, los taxis al cumplir los 5 años de antigüedad, un día a la semana esos vehículos no pueden circular.

que los conductores trabajan un promedio de setenta y dos horas semanales, a veces hasta entre dieciocho y veinte horas al día (Blasi & Leavitt, s/f). En nuestro estudio, aun cuando pudieran surgir configuraciones de trabajo asimilables al trabajo asalariado, la jornada se extiende en función de la decisión del taxista de cuánto tiempo trabajar. Pero además, la jornada puede verse interrumpida o “convivida” por otras actividades externas al trabajo, como de esparcimiento o familiares. De este modo, se desdibuja la figura clásica de una jornada con una extensión horaria determinada.

Esto implica dos cuestiones principales. Por un lado, la necesidad de tener presente que no necesariamente la diferencia de horas en que se termina de trabajar y que se inicia, es el tiempo efectivo que se ha trabajado. Por otro lado, que la combinación del trabajo con actividades extra laborales, hacen que la jornada, las pausas y descansos, adquieran características particulares importantes de identificar al momento de explicar el trabajo, la manera en que los operadores lo significan y su posible efecto en la conformación de una identidad.

En la Ciudad de México, la mayor proporción trabajan 12 horas diarias. Pero es importante resaltar también que quienes lo hacen 8 horas o menos suman menos del 14 por ciento del total. Como comentan los taxistas:

Más o menos trabajamos... Yo trabajo más o menos unas 12, 13 horas diarias. Hay que ver el día. (Marcelo, taxista, noviembre 2010).

Trabajaba 12 o 14 horas y llegué a trabajar 24 horas el 12 de diciembre. Pero cuando es tuyo el taxi, es pesado, pero el dinero es para ti. De todos modos tienes que trabajar mucho, se me hace que las tarifas en México son muy económicas (Germán, ex taxista, mayo de 2010).

Yo comienzo a trabajar a las 5 AM hasta las 10 AM, almuerzo, me vuelvo a subir como a las 11.30, trabajo hasta las 2.00, 2.30 de la tarde. Como, descanso 1 hora, 1 hora 30 y me vuelvo a subir a trabajar y a las 10, 11 de la noche me paro y al otro día vuelvo a hacer lo mismo. (Guadalupe, taxista, junio de 2010).

Trabajar esa cantidad de horas aparece como una necesidad. Si pudieran trabajarían menos horas, pero necesitan pasar tantas horas prestando el servicio si quieren obtener una cantidad de ingresos determinada. Esa cantidad de ingresos, en efecto, no es la misma para

todos. Algunos quieren obtener lo necesario para cubrir los costos y los gastos del hogar. Pero otros deciden trabajar más con el objeto de capitalizar, generar un ahorro, que les permita comprar el coche propio, las placas, otros taxis o abandonar la actividad y dedicarse a otra cosa. Como puede verse en las palabras de un taxista que manifiesta que trabaja muchas horas:

Pero no las siento, porque me gusta mi trabajo. Me fascina. (...) Porque trabajando bien, deja el taxi. (...) Si en este trabajo te gusta progresar, eres ambicioso para tu trabajo, te vas para arriba. (Guadalupe, taxista, junio de 2010).

Respecto de los ingresos obtenidos por los operadores, los analizamos de dos maneras diferentes. Por un lado, como ingreso total (el dinero obtenido por pasajes en una jornada de trabajo). Por el otro, como ingreso neto (lo que le queda al taxista para él luego de pagar los costos de trabajar: gasolina, refacciones, impuestos, limpieza, y en su caso, renta de coche y/o placas, y/o cuota a la organización). En ambos casos, ya sea en ingresos totales o netos, existe una gran dispersión, yendo desde quienes dicen obtener al día \$100 y \$80 hasta \$1000 y \$800 respectivamente, según la encuesta aplicada.

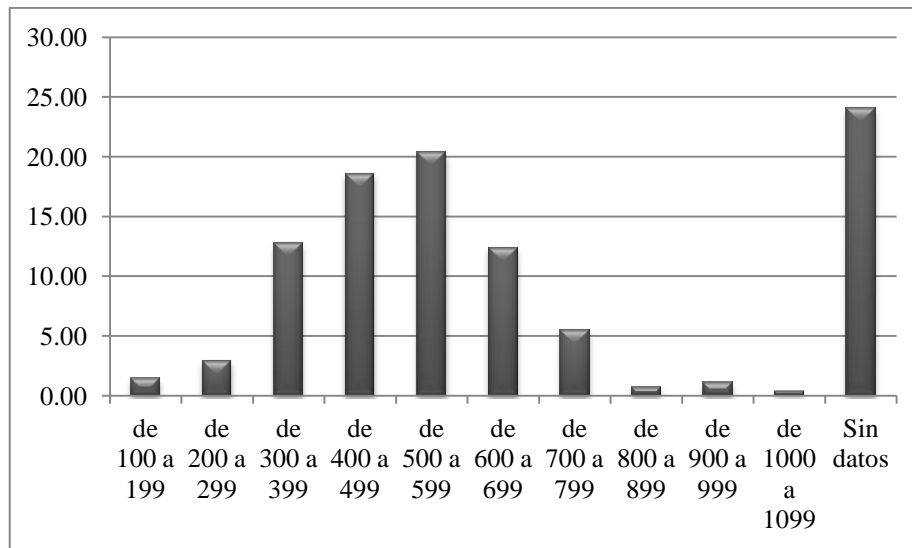
A pesar de estas diferencias, en el caso de ingresos totales se muestra una concentración de ingresos en el medio de entre ambos extremos. Puede verificarse la distribución en el cuadro y gráfico siguientes.

Cuadro 4.7: Ingreso total diario de los operadores de taxis

Ingreso total diario (en pesos)	Cantidad	Porcentaje
de 100 a 199	4	1.45
de 200 a 299	8	2.91
de 300 a 399	35	12.73
de 400 a 499	51	18.55
de 500 a 599	56	20.36
de 600 a 699	34	12.36
de 700 a 799	15	5.45
de 800 a 899	2	0.73
de 900 a 999	3	1.09
de 1000 a 1099	1	0.36
Sin datos	66	24.00
Total	275	100.00

Fuente: Elaboración propia con base en encuesta propia aplicada a operadores de taxis entre junio y agosto de 2009

Gráfico 4.7: Ingreso neto diario de los operadores de taxis



Fuente: Elaboración propia con base en encuesta propia aplicada a operadores de taxis entre junio y agosto de 2009

Nota: En la columna figuran los porcentajes, mientras que los datos de la fila corresponden a los rangos de dinero obtenidos.

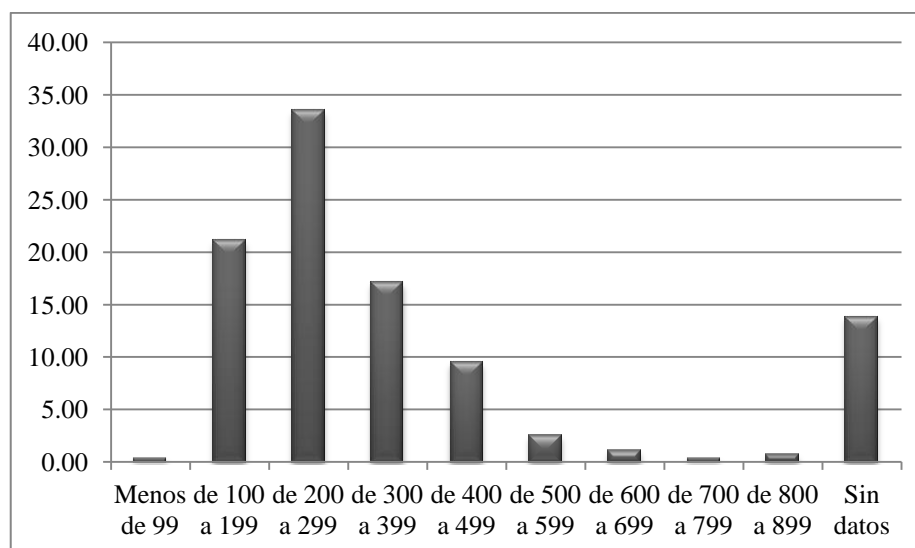
Para los ingresos netos, el 33.45 por ciento dice obtener entre \$200 y \$299 diarios, seguido por quienes obtienen entre \$100 y \$199 –el 21.09 por ciento– y por quienes sacan entre \$300 y \$399 –el 17.09 por ciento. Es decir, entre estas tres frecuencias representan más del 71 por ciento del total. El cuadro y gráfico siguientes muestran la distribución.

Cuadro 4.8: Ingreso neto diario de los operadores de taxis

Ingreso total diario (en pesos)	Cantidad	Porcentaje
Menos de 99	1	0.36
de 100 a 199	58	21.09
de 200 a 299	92	33.45
de 300 a 399	47	17.09
de 400 a 499	26	9.45
de 500 a 599	7	2.55
de 600 a 699	3	1.09
de 700 a 799	1	0.36
de 800 a 899	2	0.73
Sin datos	38	13.82
Total	275	100.00

Fuente: Elaboración propia con base en encuesta propia aplicada a operadores de taxis entre junio y agosto de 2009

Gráfico 4.8: Ingreso neto diario de los operadores de taxis



Fuente: Elaboración propia con base en encuesta propia a taxistas entre junio y agosto de 2009

Nota: En la columna figuran los porcentajes, mientras que los datos de la fila corresponden a los rangos de dinero obtenidos.

Analizando los datos obtenidos sobre los ingresos, si tomamos la frecuencia más importante, aquéllos que obtienen entre \$200 y \$299 para sí, el ingreso promedio para esta franja es de \$219,67. Si calculamos los ingresos mensuales según la jornada usual semanal –como dijimos, de 6 días–, al mes obtendrían \$5 272,08 aproximadamente.

Los taxistas dicen obtener para ellos \$200. Este monto es sensiblemente menor al ingreso promedio que, según la ENOE correspondiente al Tercer Trimestre de 2010, obtienen en el Distrito Federal los cuentapropistas englobados en el rubro “conductores y ayudantes de conductores de maquinaria móvil y medios de transporte”. Éstos ganan en promedio \$31.27 por hora trabajada. Si este monto se lo multiplica por 12 –las doce horas promedio que trabaja un taxista– deberían obtener \$375.24 al día. Es decir, lo que “sacan” los taxistas el 53.30 por ciento menos de lo que el INEGI sostiene que otros operadores que laboran en condiciones similares a las de los taxistas ganan.

Según los datos que arroja la encuesta, el ingreso neto promedio es para los taxistas de base o sitio de \$254.63 al día, mientras que para quienes no lo están es de \$254.52 diarios. Es decir, los valores son similares. Los ingresos entonces dependen, en todo caso,

de otros factores: la cantidad de horas trabajadas, la ubicación de la base o sitio y de la condición de propiedad o no del vehículo. Veamos cada una de estas posibilidades.

En primer lugar, decíamos que el ser taxista de base o sitio no es definitorio para obtener más dinero, ya que incluso en esa modalidad el monto total obtenido al final del día dependerá también de la cantidad de viajes realizados. Esto incluso teniendo en cuenta que los costos de operación pueden ser un poco menores. Un taxista lo explica así:

Puedes pasar hasta 40 minutos [esperando pasaje en la fila de la base]. Pero ahí afuera como puedes encontrar gente rápido como te puedes estar dando vueltas y no agarrar nadie. Y estás gastando gasolina. Aquí vienes, te paras y no te vas hasta que cargaste. Entonces el desgaste del vehículo es menos aunque el pasaje sea más tardado, aunque al final del día hiciste lo mismo si estabas aquí o en la calle. (Julio, taxista, noviembre 2009).

Los de base o sitio, según surge de las entrevistas, suelen obtener más dinero al día. Sin embargo, algunos taxistas también reconocen que trabajando de manera libre pueden generar más ingresos que si lo hacen en una base o sitio. No obstante ello, si se dejan de lado los sitios “privilegiados” por su ubicación, son relativamente similares los ingresos que obtienen los taxistas.

En segundo lugar, también influye el nivel de poder adquisitivo de la población que vive o visita la zona de trabajo de los taxistas. Esa heterogeneidad es marcada por un entrevistado:

Hay taxistas que pueden trabajar en ciertas bases, en ciertos rumbos que les puede ir mejor. (...) A no todos nos va igual. A algunos un poquito mejor, a algunos de plano muy mal, pero es así. (Rubén, taxista, enero 2011).

En efecto, es posible reconocer dentro de los taxistas de base o sitio, variaciones importantes. En un sitio bien ubicado (“bien” a decir de los actores involucrados; con ello se refieren a zonas de alto poder adquisitivo o turísticas) los taxistas obtienen en promedio, unos \$500 diarios para ellos. Lo comenta un taxista que trabaja en las colonias Roma Norte y Condesa:

En días muy buenos (...) puedes llevarte hasta 800 pesos, 900 pesos y días tranquilos, pues, los normales, 500 pesos, menos la gasolina y tus comidas. Pero aquí hay más solvencia económica, más bares, lugares que visita la gente (Rubén, taxista, noviembre 2011).

Hay que tener en cuenta que los taxis de sitio cobran tarifas mayores que los libres o los de base –que tienen la misma tarifa que los libres–, lo que puede influir en los ingresos obtenidos. No está demás aclarar que esos taxistas que trabajan en las bases o sitios bien ubicados tienen usualmente algunos costos mayores. Las cuotas, los lugares o tarifas de ingreso que deben pagar para poder cargar pasaje en ellas suelen ser más elevadas que el promedio (pueden llegar a ser hasta 300 por ciento mayores) y también les suelen exigir coches más nuevos y en mejores condiciones que la media.

Por último, se encuentran diferencias en los ingresos netos obtenidos por quienes trabajan como choferes y quienes son propietarios del vehículo, puesto que los costos que tienen no son los mismos. Los primeros tienen que a diario dar una cuenta por el uso del taxi, que suele ser la tercera parte, y a veces un poco más, del ingreso total. Este costo los propietarios no lo tienen, aunque sí cuentan con otros que no deben cubrir los choferes, como son el pago de refacciones y, sobre todo, la amortización del coche, seguro y los impuestos como la Revista, la Tenencia, las Verificaciones. En el Anexo 1 de este estudio adjuntamos una serie de cuadros que muestran de manera detallada los costos de operación para choferes y propietarios. Allí puede verse que los choferes tienen costos mayores. Por otro lado, los ingresos menores que obtienen o el tiempo adicional que deben trabajar para obtener lo mismo que un propietario no pasan desapercibido a los taxistas. Como dice un propietario: “Ya a como están las cosas, si tuviera que volver a chofer, no soy taxista” (Joel, taxista, marzo 2010).

Por la correspondencia entre el ingreso y los traslados con pasaje realizados, una jornada que no se puede trabajar significa que en ese día no habrá ingresos. Pero para un chofer no sólo es eso. Sino que si no se presta el servicio por algún contratiempo que él tenga, además supone que deberá destinar dinero propio para pagar la cuenta al propietario del coche. Esto sucede en la mayoría de las relaciones de cuenta. Son muy pocos los propietarios que eximen del pago en caso, por ejemplo, de enfermedad del operador. Un ex-taxista nos cuenta su experiencia al respecto:

Cuando era empleado tenía que darle la cuota diaria a la señora. Siempre le tenía que dar 60 pesos, si no ganaba lo tenía que poner de mi bolso y era mi riesgo. Pasaba cuando tenía que hacer cosas de la escuela, entonces tenía que poner los 60 pesos de mi bolso. (Germán, ex taxista, mayo de 2010).

Como los trabajadores trabajan como “cuentapropistas”²⁹, los costos de operación son absorbidos por el taxista. En los cuadros incorporados en el Anexo 1 se muestran los costos a los que debería incurrir cualquier prestador del servicio de transporte público individual de pasajeros. Sin embargo, no son a los que en la práctica diaria incurren los taxistas. ¿Por qué? Podrá verificarse que los costos de operación son muy altos en relación con los ingresos obtenidos, y que si efectivamente se los afrontara, los ingresos de los taxistas serían prácticamente nulos, lo que no es así, ya que en el día a día sí les queda dinero. Lo que sucede es que desarrollan una serie de estrategias para minimizar esos costos, aunque muchas veces esa minimización es en el corto plazo, ya que en el tiempo no se verían grandes diferencias.

Pero ¿por qué debemos tener en cuenta los costos reales aun cuando los taxistas no sean en los que se incurre efectivamente? Porque nos muestra que una actividad que es vista como relativamente rentable, lo es más por las estrategias que desarrollan los operadores para minimizar o evadir costos, como por ejemplo comprando insumos usados o apócrifos, refaccionando y lavando el vehículo ellos mismos, etcétera— de manera tal de poder incrementar sus ingresos que por la rentabilidad real. Estas estrategias pueden implicar perjuicios tanto a los operadores, a los vehículos, como a los usuarios, a los otros conductores de vehículos y a la comunidad en general.

En especial, esas estrategias se centran en:

- que los taxistas trabajen jornadas extensas, lo que implica:
- enfermedades y accidentes de los operadores;

²⁹ Decimos *cuentapropistas entre comillas* porque más adelante matizaremos esta afirmación argumentando que en los casos de la renta del vehículo el *cuentapropismo* no es verificable de una manera demasiado pura y si bien tampoco no se da una relación asalariada en los términos marcados por la legislación laboral, por lo menos podemos hablar de una relación de trabajo híbrida. Luego volveremos sobre este punto.

- una gran cantidad de vehículos circulando por la ciudad, muchas veces más de los que se precisan para responder a la demanda efectiva (lo que fomenta la congestión vehicular y la contaminación ambiental);
- una fuerte competencia por el pasaje y una circulación en vacío mayor a la deseable.
- que los taxistas recurran a prácticas no habilitadas por la normativa vigente, como la alteración del taxímetro o el cobro de tarifa fija, denominada en la jerga del gremio “tarifa convencional”, lo que significa:
 - que los operadores no se ven en la necesidad de incumplir las normas, aunque a veces no sea por necesidad el incumplimiento sino simplemente en el afán de obtener mayores ingresos;
 - una desconfianza en el servicio y los taxistas por parte de los usuarios;
 - una mala percepción de la ciudadanía en el servicio.
 - que los taxistas recurran a la compra de repuestos usados o no originales y la refacción en talleres poco confiables, lo que representa:
 - un costo mayor en el mantenimiento de los vehículos y que los mismos se averíen con una frecuencia mayor a que si lo realizaran los mantenimientos de agencia o de talleres regulares;
 - se fomenta el comercio informal de los repuestos.

Esas estrategias resultan de interés tanto por la acción desarrollada, como por las habilidades que generan y se vuelven una fuente de distinción, de viveza, de orgullo frente a los demás. Entonces además de ser la manera de superar un obstáculo en el ejercicio de la actividad que de no hacerlo implicaría la no obtención de ingresos, esas prácticas se vuelven significativas para los sujetos. Los hace de algún modo sentirse más inteligentes o capaces que los demás.

Si le puedes bajar 2 pesos al aceite, de *giüey*, tú, si vas y lo compras a eso [a dos pesos más en un taller mecánico en lugar de comprarlo a un particular que se estaciona sobre una avenida]. Así no la vas a hacer nunca. (Taxista 3 de Grupo de discusión, diciembre 2010).

Incluso el ser portador de alguna habilidad adicional es reconocido por los propietarios de los vehículos cuando tienen que escoger a un chofer. Por ejemplo, en el caso siguiente:

Si sabe reparar el coche, mejor. Uno, como sabe, no lo va a romper tanto. Dos, si se queda ya ahí lo arregla y se va. Si no, ya tiene que meterlo en taller y vaya a saber cuántos días y luego a mí no me llega la cuenta. (Silvia, propietaria de vehículo, marzo 2011).

Ahora bien, más del 60 por ciento de quienes contestaron la encuesta dice no encontrarse satisfecho con sus ingresos. Como el entrevistado siguiente:

Ya ni para librarla. Hay que trabajar 10, 12 horas para sacar lo mismo [por la competencia]. Pero ni eso, porque lo que te deja es menos porque la gasolina cuesta... [cada vez más]. Quiero trabajar igual y ganar igual [que en épocas pasadas]. Se trabaja más, se gana menos y no, no, no. No es justo. (Joel, taxista, marzo 2010).

Dada la estrecha relación entre los ingresos y las tarifas vigentes del pasaje, preguntamos a los operadores su satisfacción respecto a las mismas. En ese sentido, más del 65 por ciento dijeron no estarlo. Queremos hacer en este punto una aclaración. Como vimos aquí los ingresos se encuentran íntimamente ligados a la tarifa y a los viajes realizados. La tarifa vigente se mantuvo congelada entre enero de 2004 y enero de 2011, es decir, que por un mismo viaje se cobraba lo mismo luego de 7 años. Sin embargo, los ingresos netos se veían mermados ante cada aumento constante del precio de la gasolina, refacciones, impuestos, derechos y otros costos de operación. Todo esto implicaba que al taxista o bien le quedaba menos o debía trabajar más horas para mantener el nivel anterior. Un entrevistado detalla cómo debían hacerlo:

Cada vez tenemos que trabajar más para sacar el gasto. Tenemos que trabajar 12 o 13 horas para sacar lo que sacábamos antes en 8. (Gustavo, taxista, diciembre 2011).

La otra posibilidad, por supuesto de manera ilegal, es alterar el taxímetro para que corra más rápido o cobrar una tarifa fija, llamada en el gremio “convencional” que sería mayor a la que marcaría el taxímetro. Un taxista, colocando la responsabilidad en la autoridad aunque sin avalar la acción, lo explica así:

De lo que se queja mucho la gente es de que muchos taxímetros están según alterados. (...) Se supone que de noche hay una tarifa nocturna. Se supone. Pero a la hora de trabajar de noche, muchos, el taxímetro no existe. (...) Por la cuestión de las autoridades de decirte 64 centavos, la ley dice ahorita 64 centavos de aumento. Pero muchos taxistas, que no se justifica, [por] tener mayores ganancias por la situación alteran los taxímetros. (Marcelo, taxista, enero 2011).

Respecto de la cobertura de protección social, los operadores de taxis no cuentan con ninguna asociada a su trabajo, por realizar el trabajo bajo la figura de cuentapropia. En ese sentido, más de la mitad de quienes respondieron a nuestra encuesta declara no estar protegido. Otros tienen algún tipo de seguro, como el Seguro Popular o figura como dependiente en el seguro (Instituto Mexicano del Seguro Social o Instituto del Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado) de algún familiar. Como explica un taxista y dirigente: “El taxista llueve o truene, esté bien o esté enfermo tiene que trabajar” (Luis, taxista, noviembre 2011).

En efecto, todos los taxistas y sus familias pueden acceder a la fecha al Seguro Popular, que es un programa para la protección de la salud destinado a personas con bajos recursos que no cuentan con seguridad social. Pero la mayoría de los taxistas no se han afiliado al sistema, en parte porque desconfían de su efectividad, en parte porque ya están acostumbrados a no estar protegidos, en parte por el tiempo y trámites que implica. Pero debemos remarcar que la naturaleza de este servicio es diferente de la del Seguro Social. El primero es universal y se puede gozar de él por la condición de ciudadano, mientras que el segundo se encuentra asociado al ejercicio laboral (en relación de dependencia). En todo caso el Seguro Popular puede ser pensado como un reconocimiento por parte del Estado a la situación de falta de protección en materia de salud de buena parte de la población.

Pero esto no modifica que una proporción considerable de los trabajadores mexicanos, todos aquellos que no cuentan con un contrato laboral formal o que no realizan su aporte voluntario—, entre los que se encuentran la mayoría de los taxistas, no cuenten con un seguro asociado a su trabajo y esto respecto a la salud. Con relación a la pensión, no tienen seguro que los cubra al momento de retirarse de la vida laboral.

Sin embargo, la falta de protección social no es una preocupación primaria entre los taxistas, al menos no es lo que surge al indagar entre las problemáticas a las que se enfrentan vinculadas con su trabajo. En efecto, las problemáticas que surgen como principales son las inmediatas: los ingresos insuficientes, los aumentos constantes de los costos, la inseguridad y el tránsito. La cobertura social contra enfermedad y más aun contra la vejez no son prioridad porque no es inmediata la necesidad.

Es cierto, aparece en los discursos de los taxistas, pero como preocupación de segundo orden o cuando se les pregunta específicamente sobre ello. Y cuando se hace referencia a este tema es más una expresión de deseo, de que “sería bueno” al imaginarse poder contar con esa protección, que una conciencia real de necesidad que pudiera considerarse como materia necesaria a ser tratada entre los taxistas y se modifique la situación actual, o simplemente resignación ante la realidad. Por ejemplo, estas apreciaciones pueden rescatarse de algunas entrevistas. Aquí una expresión de deseo:

Un seguro... Nos gustaría... Estamos totalmente en la informalidad. Aunque pagáramos nuestra cuota, tener nuestro seguro social. (...) Y cuando uno sea viejito, un retiro. (Gustavo, taxista, diciembre 2011).

O de resignación: “Cuando me enfermaba, rezaba porque no tenía seguro médico” (Germán, ex taxista, mayo de 2010).

Y estas son referencias a dificultades actuales que viven durante su vida laboral activa. Pero en efecto, la situación de ausencia de ingresos en el futuro cuando los taxistas lleguen a edad de jubilación, a pesar de no suele ser referida frecuentemente por ellos como una problemática a tener en cuenta, sí está presente y quizá los operadores de mayor edad están más conscientes de ello. Como el entrevistado siguiente que a una edad de 82 años y que desde 1966, hace 45 años es taxista, nos dice:

La desventaja es que no tiene aquí ninguna prestación social. Ya en el caso mío que estoy por colgar los guantes, no tengo pensión, no tengo nada. Pero ya estoy grande, muy mayor y ya difícil que pueda trabajar en otro lado. (Alejandro, taxista, febrero 2011).

Cuando decíamos que la falta de protección social aparece como problema de segundo orden, es porque las principales problemáticas laborales identificadas con los

taxistas tienen que ver con dos cuestiones inmediatas. En primer lugar, los ingresos obtenidos que en general son considerados o bien demasiado bajos o bien insuficientes para las expectativas que tienen los sujetos. Nos referimos a este punto antes. En segundo lugar, los problemas urbanos que impactan de manera directa en el ejercicio laboral. Nos explayamos en este punto a continuación.

El primer problema es la congestión del tránsito. Ésta se debe más que al tamaño de la ciudad, “a la falta de control sobre del uso del suelo y la distribución espacial de las actividades” (Sabatini y Jordan Fuchs, 1988, p. 33). Los autores creen que esta causa debe distinguirse de la escasez o deficiencia de medios de transporte público. Pero deslindar ambas situaciones, consideramos, no es tan sencillo o quizá no del todo acertado. La congestión puede producirse porque no se controle el uso del suelo, y por ejemplo, algunos vehículos no autorizados circulan por donde no corresponde, como puede ser el caso de transporte de carga que transita por vías de circulación rápida. Pero también puede ocasionarse en la cantidad de vehículos que circulan por la ciudad y esto puede obedecer a que la red de transporte público de pasajeros –en especial, el colectivo– sea deficiente y/o que las personas opten por utilizar el vehículo particular porque por otros medios no podrían llegar a destino, o les implica realizar demasiados trasbordos o viajar en condiciones que no las consideran adecuadas.

Sumado a ello, una deficiente red de transporte por ella misma puede generar congestión cuando el número de unidades de transporte público vehicular sobrepasa al que debiera, cuando se superponen rutas, cuando no existen zonas de ascenso y descenso de pasajeros –o si existen no se respetan, y aquí se imbrica con la dimensión del control que mencionaban los autores– entre muchas otras posibilidades.

Además, considerar a la problemática de la congestión como producto del no control o de la distribución espacial, omite tener en cuenta las percepciones que los ciudadanos tienen sobre el transporte, en especial sobre el transporte público y en específico sobre el colectivo. El coche propio³⁰ suele ser considerado –al menos en buena

³⁰ Según un estudio sobre el transporte en la Ciudad de México, entre los años 1994 y 2003 el número de vehículos particulares que circulan a diario por la ciudad no ha dejado de crecer. Para ese último año, “el automóvil privado ocupa más de cuatro quintas partes del espacio público vial y muestra un índice de ocupación menor a dos personas por vehículo” (Quiroz López, 2007, p. 85).

parte de la sociedad— como símbolo de estatus, mientras que la utilización del transporte público colectivo “es cosa de pobres”. Estas concepciones influyen en que las personas prefieran desplazarse en el automóvil particular —en caso de contar con él— o tratar de obtenerlo.

En este sentido, es que creemos que esta problemática urbana no sólo es producto de la estructura de la ciudad —incluyendo las regulaciones—, sino también de elementos de la cultura que influyen en la subjetividad de los ciudadanos. En todo caso, para nuestro estudio, nos interesa cómo esas estructuras y esos elementos de la cultura importan en el desarrollo de la actividad laboral de los taxistas —donde el tránsito puede implicar múltiples manifestaciones—, así como en las concepciones que los taxistas tienen sobre la congestión y a través de ella de la ciudad, de la cantidad y tipos de vehículos y de su participación en la congestión.

El segundo problema que influye de manera directa en la actividad de los taxistas es la extensión de la ciudad. En la Ciudad de México este proceso se ha venido desarrollando desde la década de 1950, momento en que la mancha urbana excede los límites políticos del Distrito Federal e incorpora a la ciudad municipios del Estado de México (Esquivel Hernández, 2006). La metropolización o periferización —la expansión de las grandes ciudades sobre las periferias— (Lindón, 2006b) implica la fragmentación del espacio urbano —además de en términos económicos y de acceso a recursos— en distintos niveles y unidades administrativas, lo que contribuye a reforzar la diferenciación social (Nel-lo y Muñoz, 2004).

La ciudad metropolitana como tal abarca varios territorios políticos, unidades territoriales de gobierno y gestión (Pírez, 2001) con características diferenciadas a nivel económico y urbano produciéndose una contradicción entre el ámbito territorial de los problemas y del gobierno y la gestión locales. Para el transporte es por demás problemático que la administración pública o bien no tenga injerencia de regulación en la totalidad del territorio de la ciudad o que no existan instituciones intermunicipales —o si existen que tengan posibilidad de toma de decisiones o simplemente que actúen— para dar respuesta a cuestiones tales como heterogeneidad de tarifas, sanciones, invasión de taxis de un municipio a otro —más aun cuando son irregulares.

La tercera problemática a la que queremos hacer referencia que se manifiesta en la ciudad es la *inseguridad*. Durante las décadas de 1980 y 1990 en el Distrito Federal ha ascendido de manera ininterrumpida, aunque con breves inflexiones, el índice delictivo (Ariza y Ramírez, 2008). Siguiendo el estudio de los autores citados, en los primeros años de la década de 2000, el tipo de delito más frecuente era el robo y solía realizarse en la misma colonia donde reside la víctima.

Más allá de los índices, en tanto nos interesa analizar la influencia de la inseguridad en el trabajo y subjetividad de los taxistas, una perspectiva interesante para abordar esta problemática la propone Lindón (2006c). El acercamiento a la problemática se realiza a partir de la utilización de un concepto acuñado por la geografía urbana de género, el de la agorafobia. Éste implica que un actor en lugares públicos, sobre todo en aquéllos abiertos y amplios, son vividos como peligrosos, ante el sentido de peligro, vulnerabilidad y pánico. Pero ese significado no es compartido por todas las personas, sino que para ciertos grupos sociales los espacios públicos “representan la inseguridad y peligrosidad” (p. 16). Y tiene otra particularidad, en tanto ese espacio es parte de sus prácticas espaciales cotidianas, el sujeto no puede excluirse de él.

Podemos sostener que muchos de los taxistas consideran que dada las características de su trabajo, –que se realiza en las calles de la ciudad– se encuentran expuestos a la inseguridad, aunque la inseguridad sea una imagen que ellos crean puesto que en no pocas ocasiones no han sido víctimas de un acto delictivo. No obstante ello, la influencia que ejercen los relatos de otros taxistas, de los medios de comunicación, de las familias, de los ciudadanos en general, llevan a que los taxistas conformen esa imagen, así como que elaboren estrategias para llevar a cabo en caso de en algún momento se conviertan en víctimas. Incluso, algunos prefieren trabajar bajo una modalidad particular – en bases o sitios– porque les brinda un mínimo de seguridad, al tener la base o el sitio el registro de a dónde se dirige. Aún más, con el mismo fin, algunos de estos taxistas prefieren no tomar pasajeros por la calle y perder el ingreso que pudieran obtener.

CAPÍTULO 5: CONFIGURACIONES IDENTITARIAS DE LOS TAXISTAS DE LA CIUDAD DE MEXICO

En el capítulo anterior hemos analizado la estructura y dinámica del servicio de transportes en general y el de taxis en particular, en la Ciudad de México. Lo hemos visto vinculado al trabajo de quienes de lo prestan y, también hemos caracterizado a esos trabajadores, con el fin de en este apartado poder comprender cómo la ocupación del taxista en relación con la configuración identitaria³¹ que se construyen entre este grupo de trabajadores. En ese sentido y teniendo en cuenta el problema que estructura nuestra investigación, recuperaremos y profundizaremos en aquellos códigos centrales del trabajo del taxista—que se entranan con otros códigos de los campos de la organización, el esparcimiento, la familia y el espacio urbano— que resultan eficientes en la constitución de identidades con su trabajo y con los otros taxistas.

Recordemos, la identidad es una forma particular de subjetividad, una forma particular de dar significado que da a los sujetos sentido de pertenencia a la ocupación que desarrollan, al grupo de trabajadores que realizan esa misma actividad y a las colectividades que conforman. Les permite construir un sentido de que su trabajo, otros trabajadores del taxi y/o sus organizaciones son algo propio y singular que se diferencia de otras ocupaciones, trabajadores y colectivos. Les faculta compartir ideas de futuro, ideas de proyectos. Les habilita a construir un “nosotros” y un “otros”. Y en ese sentido, la constitución de la identidad, del sentido de pertenencia, es uno de los elementos centrales que posibilitan la acción colectiva.

La identidad no la consideramos como esencia de los sujetos. Es decir, los sujetos no tienen “algo” que por sus características intrínsecas y por naturaleza los identifica con otros. El hecho de ser taxistas por sí mismo, no genera la identidad.

³¹ Sin pensar en la presencia de una fragmentación total de identidades, tampoco sería correcto hablar de una identidad homogénea. En todo caso, existen sujetos y grupos que comparten una identidad, que pueden tener continuidades con las de otros grupos, coincidir en algún nivel, pero también mostrar oposiciones en otros. Además puede no ser estable, sino que puede cambiar en el tiempo. Importa por tanto, rescatar los códigos que atraviesan de manera transversal a la constitución identitaria así como los disruptivos que llevan a las diferencias entre los sujetos individuales y colectivos.

Por el contrario, sostenemos que se trata de un proceso social de construcción en interacción con otros semejantes y diferentes, condicionado por determinadas estructuras sociales. Pero, ¿a qué se da significado? A las estructuras y a las interacciones sociales que de alguna manera los afectan y a las que ellos también modifican con sus acciones. De este modo, la acción no es libre o voluntarista, sino que depende de la significación dada a las estructuras y a las interacciones. Asimismo, la acción desarrollada también influye sobre la subjetividad de los actores.

Entendida así la construcción de identidad implica un proceso complejo en el cual los actores escogen códigos culturales, los combinan y los resemantizan para dar sentido de pertenencia a su situación particular. La cultura entonces opera brindando a los sujetos que pertenecen a ella pautas de significación, como una “organización social de sentido” (Giménez Montiel, 2004, p. 80). Siguiendo a de la Garza Toledo, la constitución de la identidad puede provenir a partir de dos procesos. En primer lugar, por la transformación de las experiencias cotidianas en un proceso subjetivo que trata de “la asimilación molecular de elementos subjetivos cognitivos, valorativos, sentimentales, de la personalidad, estéticos, discursivos o de formas de razonamiento; o bien la re-jerarquización y la ruptura entre elementos” (de la Garza Toledo, 1997, p. 87). Pero también puede darse en situaciones extraordinarias, no cotidianas, que lleven a “procesos rápidos de creación subjetiva, asimilaciones bruscas, resemantizaciones, re-jerarquización de elementos, rupturas subjetivas, emergencia de zonas fosilizadas o sumergidas” (p. 88).

Además, la identidad no se construye de manera aislada por el sujeto y/o su grupo de pertenencia, sino en interacción con “otros” externos: cómo el sujeto se sitúa frente a los demás y cómo los demás lo significan. Es decir, se necesita que los “otros” le asignen esa identidad al sujeto, en otros términos, que los otros conformen una imagen y le den reconocimiento al sujeto y a su identidad. A su vez, cómo el sujeto significa esas valoraciones adjudicadas por los “otros”. Dada la diversidad de códigos en juego, la construcción identitaria se vuelve problemática o conflictiva y se constituye entre tensiones, disputas y resistencias no necesariamente visibles para los sujetos.

Entonces, su constitución es “un juego dialéctico permanente entre autoafirmación (de lo mismo y de lo propio) en y por la diferencia” (Giménez Montiel, 2005, p. 11V. 2).

Supone, en tanto forma particular de subjetividad, la posibilidad de divergencias, de contradicciones en la articulación de esos códigos y la presencia de estructuras que presionan en la constitución de la identidad. Surge de una negociación simbólica de significados entre los sujetos con quienes se afirma lo propio y con los que se diferencia, que como en toda negociación –y más en general, como en toda interacción social– entran en juego las relaciones de poder de los sujetos que participan de ese proceso de construcción.

Los significados que se elaboran no son algo puro del sujeto, sino que él utiliza –o significa– concepciones sociales, significados objetivados en la cultura, en interacción con otros sujetos, pero que en el proceso de significación el sujeto puede aceptar, adaptar o rebatir para dar sentido al objeto, sujeto, relación social, acción particular que pretende significar. Esos significados particulares se constituyen entonces a partir de aquello que se comparte, experiencias, acuerdos, satisfacciones, pero también de los desacuerdos, conflictos y negociaciones (Johnston et al., 1994) con quienes comparten los significados y con quienes no. De lo que los sujetos piensan de sí mismos, así como lo de que los otros piensan sobre ellos. En ese proceso de definición de acuerdos y desacuerdos propios y atribuidos, de las relaciones que entre ellos se establecen, de lo que los diferencia de los otros en ese juego de estructuras, subjetividades e interacciones, se construye el nosotros.

En otros términos, un sentido de pertenencia a un grupo en confrontación con otras identidades o al menos, en las relaciones que se establecen con los externos. Por lo tanto, la identidad es siempre relacional. Si existe una identidad, también debe haber una alteridad, una diferenciación con otros. Pero en tanto este proceso se da en un marco de interrelaciones, supone que los otros también lo identifiquen como diferente o como parte de su grupo.

En otro orden, esas identidades no necesariamente deben ser internamente coherentes ni homogéneas para todos los sujetos. Cabe la posibilidad de que existan identidades diversas según algunos condicionantes estructurales, la manera en que los sujetos los significan y las relaciones sociales que entablan al ejercer su ocupación, sin pensar que son completamente libres al significar –ya que como dijimos siempre están constreñidos de alguna manera. Y muchos de esos condicionantes son compartidos por los

distintos sujetos. Es decir, se encuentran condicionados por iguales o parecidas estructuras, a la vez que comparten las mismas o similares interacciones sociales.

Entonces, para analizar la identidad, en este caso la de los taxistas, procuraremos explicar qué es el “nosotros” y el “otros”, cómo se construyen ambas dimensiones y cuáles son los límites que los separan; cuáles son y cómo se construyen las relaciones sociales dentro del “nosotros” y entre el “nosotros” y el “otros”; por último, cuáles son y cómo se construyen los significados sobre el “nosotros” y sobre el “otros”.

Algunos códigos resultan centrales para explicar los procesos de identificación y de diferenciación, los códigos a partir de los cuales se crea el sentido de pertenencia. Veremos cada uno en particular, para luego articularlos de manera tal que su agrupación y síntesis muestren la constitución general de las identidades de los taxistas.

Analíticamente, debemos preguntarnos de qué campos de relaciones sociales provienen esos códigos que permiten tal proceso. Como estamos a analizando a un grupo de trabajadores, en primer lugar, debemos recuperarlos del ámbito del trabajo, partiendo de una pregunta general “¿qué es y qué significa el trabajo para el taxista?” y una particular “¿qué es y qué significa ser taxista (para el taxista y para ‘los otros’)?”. Sin embargo, como veremos en los apartados siguientes, no sólo provienen del mundo laboral, sino también de otros ámbitos que influyen sobre el propio trabajo en particular y en otras experiencias cotidianas de los sujetos. En el caso que investigamos han resultado de eficiencia especialmente algunos códigos del espacio urbano, la familia, el esparcimiento y las organizaciones gremiales.

Como ya hemos visto, el trabajo del taxista consiste esencialmente en prestar un servicio, el de transporte público individual de pasajeros. Para ingresar en la actividad, mantenerse en ella y desarrollarla de manera relativamente satisfactoria, los taxistas emplean habilidades y saberes, invierten tiempo y dinero, se topan con los agentes gubernamentales, las normas estatales, se deben ajustar a las necesidades de movilidad de la población. Entablan relaciones con otros taxistas, con los pasajeros, con las autoridades, con los otros transportistas, con los ciudadanos en general.

Para trabajar deben saber o aprender a manejar todas esas situaciones, que implican “poner en juego a todos los campos de la subjetividad y no solo los de carácter cognitivo o

bien científicos, en particular porque Trabajar es relación con objetos (...), pero específicamente interacción social de manera inmediata o mediata, con sus componentes materiales y subjetivos” (de la Garza Toledo, 2007, p. 12).

Entonces, ese proceso subjetivo por medio del cual los sujetos significan a las estructuras, interacciones y significados acumulados vinculados con su trabajo se vuelve fundamental para comprender la constitución de la identidad. No es sólo la actividad, el esfuerzo físico e intelectual al desarrollarla lo que debe tenerse en cuenta, sino las concepciones que generan en torno a ese cúmulo de elementos que implican trabajar de taxista. Los códigos compartidos que resaltan como principales que brindan la posibilidad de generar el sentido de pertenencia son los que veremos de manera extensa a continuación.

Tanto el proceso de trabajo y la condición de propiedad o no del medio de producción, como lo que significa trabajar para los taxistas. El hecho de desarrollar una actividad de relativamente fácil ingreso, riesgosa en su ejercicio y estigmatizada por los otros, que hacen que los taxistas desarrollen real y simbólicamente una serie de características que los distinga y se los reconozca por ellas: las limitantes y los márgenes de acción al trabajar, el sentido de libertad y del autocontrol sobre el trabajo; los saberes puestos en juego al trabajar; y, el especial lugar de trabajo donde desarrollan su actividad – el trabajar físicamente en un espacio público y abierto, como simbólicamente la apropiación que los taxistas hacen de él. Por último, las múltiples interacciones sociales que se despliegan de manera cotidiana al trabajar con los otros taxistas, los pasajeros, los dirigentes de las organizaciones, las autoridades públicas y los ciudadanos.

Así en el capítulo veremos las estructuras, interacciones sociales y los significados particulares que los sujetos taxistas y los “otros” elaboran sobre aquéllas, para dar cuenta de cómo y cuáles son los sentidos de pertenencia que se construyen entre los taxistas. Resaltamos una vez más, que nos importa reflexionar en la identidad como mediadora hacia la acción colectiva –cuestión que abordaremos en el capítulo siguiente–, más que en ella en sí misma a pesar de su importancia como tal.

5.1 El trabajo en el taxi y su significado para el operador

5.1.1 El trabajo en el taxi: Los significados en torno a las condiciones de trabajo

Yo me levanto, por ejemplo hoy martes, me levanto a las 3:50 de la mañana para llegar aquí a las 4:30 (...). Como vengo trabajando o sea lo que levante en la calle. Sí, o sea, es muy escaso el trabajo de madrugada pero lo poco que hay, lo llevamos. Pues de 4:30 de la mañana hasta 7, 8 de la mañana trabajo y ya me tomo un café, un pan o una torta. Y de ahí sigo trabajando hasta lo que es las 2 de la tarde, igual, mi comida. Después de eso de 3 de la tarde hasta 5, 6 de la tarde, trabajo. Ya de ahí ya me voy a mi casa y pues hago, veo unas películas, planchar mi ropa porque soy soltero y arreglar mi ropa para el siguiente día o lavar depende lo que esté. (Héctor, taxista, diciembre 2010).

Aquí un día típico de trabajo de un taxista de la Ciudad de México relatado por él mismo. A grandes rasgos trabajar implica salir a la calle, manejar el coche, buscar pasaje, levantarlo y llevarlo a destino. Y nuevamente, buscar pasaje y realizar el traslado. Puede ser por la calle de manera libre, puede ser desde la base, puede ser yendo a buscar ante una solicitud telefónica. Esta rutina que en principio puede parecer sencilla y no presentar demasiadas particularidades, no lo es tanto. En efecto, trabajar implica muchas acciones a realizar, relaciones a entablar y consideraciones que deben tener los taxistas para desarrollar su actividad laboral.

Si el objeto de la actividad del taxi es el traslado de una o más personas y/o sus bienes, el rol principal como trabajador que tiene el taxista es el de ser transportista, que implica no simplemente manejar y llevar de un punto a otro a los usuarios. En tanto servicio, el fruto de la actividad laboral no se materializa en un objeto y, en este servicio particular –el de transporte individual de pasajeros–, es consumido en el mismo momento en que se está produciendo. Implica además que no es posible dissociar al trabajador –el operador de taxi– del producto –el servicio de transporte– ya que durante el mismo proceso en que se está prestando el servicio, entran en interacción el trabajador con el cliente, y el cliente es parte del mismo servicio que se proporciona (de la Garza Toledo, 2007; Leidner,

1999). Visto desde otro ángulo, es consumido en el mismo momento en que está siendo prestando, lo que supone la necesaria presencia y participación del usuario durante el proceso de trabajo. De aquí que el pasajero también sea parte del proceso productivo y su intervención es requerida para que el trabajo pueda ser realizado.

El ingreso a la actividad

Comenzar a trabajar como taxista es relativamente sencillo. Como actualmente, la SETRAVI no entrega nuevas concesiones a quienes quieren iniciarse en la actividad, la forma de hacerlo –de manera legal– es que un concesionario o bien le dé a trabajar el vehículo a un chofer o le haga cesión de derechos de la concesión, en la práctica esto significa una transacción de compra–venta entre particulares y luego se realiza ante la autoridad pública el cambio de titularidad. También pueden rentarse las placas a algún concesionario. Aunque esto está prohibido por la autoridad pública, es una costumbre muy habitual.

Entonces, en principio, basta con contar con la licencia Tipo B, pintar el coche propio con los colores del taxi –aunque un vehículo para taxi debería cumplir requerimientos especiales con los que no cuentan los particulares– y comprar las placas por un monto que varía entre 70 000 y 100 000 pesos aproximadamente o rentarlas por alrededor de entre 1 500 y 2 000 pesos mensuales. Si no se cuenta con coche, puede alquilarse uno también. En este caso el chofer deberá disponer de una suma de dinero –o conseguirla prestada– de unos 5 000 pesos para entregar como fianza al dueño. A veces además los propietarios piden alguna carta de recomendación, que se cuente con un estacionamiento para guardar el coche y conocer donde vive el postulante. Éstas son estrategias que idean los concesionarios para tratar de garantizarse que el arrendador no desaparecerá sin pagar la cuenta o devolver el vehículo. Un concesionario nos cuenta cuáles son sus exigencias:

Se les pide una fianza, su licencia tarjetón vigente y que tengan donde guardar el coche, para más seguridad ¿no? (David, propietario de taxis, febrero 2011).

Las pocas barreras al ingreso (las pocas calificaciones profesionales exigidas para obtener la Licencia Tarjetón Tipo B y el capital necesario como inversión inicial sensiblemente menor al que obligarían muchas otras ocupaciones) explican en parte por qué muchas personas al ser despedidas de un trabajo anterior o quienes aún no estando en condición de desocupación, pero consideran que sus ingresos no son satisfactorios, se integran al servicio de taxis.

Sin embargo, dadas las limitaciones administrativas y legales para ejercer la ocupación y la informalidad presente en las relaciones entre los actores involucrados, es necesario para el que ingresa contar con un recurso fundamental: personas allegadas – especialmente familiares, amigos, ex-compañeros de trabajo– que brindan información de cómo acceder y de cómo desarrollar la ocupación, así como también muchas veces colaboran con dinero para la inversión inicial. Por ejemplo, el caso de uno de nuestros entrevistados que se encontraba desocupado, no fue sino hasta que sus familiares taxistas que lo sugirieron, que él decidió incorporarse a esta actividad. En sus palabras:

Entonces después de estar así dos meses buscando trabajo, que es una parte que el ser humano es muy denigrante andar pidiendo trabajo, entonces mis compañeros me decían... Yo tenía tíos en esto. Entonces me dijeron ‘pues que solamente que si te quieres meter en esto’. ‘Pues que adelante, pues no hay otra’. (Marcelo, taxista, noviembre 2010).

De este modo, resulta de suma importancia para el ingreso a la actividad, el apoyo de las redes familiares y de amigos, las redes de confianza (Lomnitz, 1998) y que algunos autores han dado en llamar redes familiares de parientes y familia extensa ampliada –ésta última se trata de dos o más familias nucleares que se unen no por parentesco sino por lazos de afecto y elección (Sussman y Burchinal, 1980). Estas redes juegan un rol fundamental al compartir los recursos con que cuentan algunos de sus miembros (González de la Rocha, 2006). Podemos afirmar que estas redes resultan fundamentales para obtener la información sobre “el saber cómo” ingresar, proveer recursos económicos y contactos con sujetos clave para el ejercicio de la actividad: gestores, concesionarios y/o dirigentes de organizaciones. Además cuando las relaciones de trabajo se mantienen entre familiares, la confianza entre ellos justifica algunos beneficios económicos para quien se encuentra en

condición más desventajosa. Por ejemplo, la renta del vehículo o de las placas puede ser menor que si se hiciera a un extraño. Explica un entrevistado:

Bueno, ahorita yo pago 1 500 mensuales porque es de una familiar las placas pero normalmente están en 1 700, 1 800. (Héctor, taxista, diciembre 2010).

O hay una tolerancia mayor en los pagos. Así lo comenta un concesionario que renta su vehículo a un sobrino:

Pues sí, ya me ha quedado mal. Que hace 20 días que no viene [a pagarle la cuenta]. Que su hijo se enfermó, que la escuela del hijo. Pero ni modo, es el hijo de mi hermana. Se tiene que recuperar. (David, propietario de taxis, febrero 2011).

Efectivamente, la mayoría de los taxistas llega a la actividad a través de la pertenencia a alguna de las redes que mencionábamos. Según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo para el tercer trimestre del año 2007, el 77.71 por ciento del total de taxistas que respondieron a la pregunta de cómo se había enterado de este empleo, contestaron que fue a través de la influencia y recomendación de un familiar, amigo, ex-compañero de trabajo o conocido. Incluso, en no pocos casos, otro miembro de la familia también es taxista, y el hecho de que ya se encuentre este allegado inmerso en la ocupación, es decisivo para que el sujeto se incorpore también a ella.

Otras formas también son utilizadas para incorporarse a la actividad. Como por ejemplo, informarse por medio de un anuncio en un lugar público (periódico, radio) o directamente acudiendo al lugar de trabajo, la base o sitio. Estas últimas formas son en general utilizadas por quienes rentarán el vehículo. Ocasionalmente, los concesionarios suelen colocar avisos solicitando choferes en algún periódico, en alguna página de internet o en las bases, sitios u oficinas de las organizaciones de taxistas. Un propietario de taxis explica su estrategia para conseguir choferes:

Hago carteles, cartulinas: ‘Solicito Chofer’ y pongo mi teléfono y los pego cerca de mi domicilio, en varias partes, en lugares estratégicos donde yo sé que se para mucho taxista. Entonces a lo mejor lo ve un taxista que conoce a alguien que no tiene trabajo y va y le dice: ‘Ahí dan a trabajar un taxi’. (David, propietario de taxis, febrero 2011).

Sin embargo, la importancia de estas otras formas es mucho menor en comparación con la de las redes. Los relatos sobre el ingreso a través de las redes de parentesco y de amistad son repetidos:

Yo tengo un hijo que es taxista. (...) Más que todo fue porque comenzó, se iba a la prepa él, andaba de novio, me pedía dinero, le doy dinero y no le alcanza. ‘¿Cómo ves? ¿Quieres trabajar?’, ‘Sí’. Le gustó el taxi, vio que sí era negocio y sí, se metió a lo del taxi. (Guadalupe, taxista, junio de 2010).

Yo tenía mucho la inquietud de manejar, me gustaba mucho el hecho de manejar y no quería estudiar. Mi papá tenía taxis, o sea, tiene taxis y yo siempre le rogaba ‘Déjame trabajar contigo’. Nunca me dejó y yo busqué por otro lado con conocidos, amigos. (Héctor, taxista, diciembre 2010).

De este modo, las relaciones personales, especialmente las familiares y de amistad, juegan un rol fundamental en la actividad del taxi, donde no existen canales formales establecidos para el acceso y la información, o el acceso a esa información suele estar limitado. Las recomendaciones y experiencias de personas cercanas suelen ser o bien el incentivo para el ingreso, la fuente que provea el “saber cómo” realizarlo y en ocasiones también, el contacto con quien pueda officiar como arrendador del vehículo o quien facilite los recursos económicos necesarios para comenzar a trabajar. Un taxista nos cuenta cómo lo ayudaron sus tíos y amigos al momento de empezar a trabajar:

Me orientaron. Me dijeron ‘¿sabes qué...?’. Más que nada la orientación que me dieron fue por dónde evitar las zonas más congestionadas y aparte cómo tratar al cliente. Y así fue como yo empecé. (Carlos, taxista, junio de 2010).

También, como mencionábamos, son importantes otras redes de relaciones sociales para acceder a la actividad tales como las de amistad o vecindad. Así lo manifiestan algunos entrevistados.

Un vecino me dijo dónde trabajaba y él me ayudo a entrar porque también era chofer de la misma señora. (Germán, ex taxista, mayo de 2010).

Yo tenía mucho la inquietud de manejar, me gustaba mucho el hecho de manejar y no quería estudiar. Mi papá tenía taxis, o sea, tiene taxis y yo siempre le rogaba ‘Déjame

trabajar contigo?. Nunca me dejó y yo busqué por otro lado con conocidos, amigos. (...) Ahí empecé con un amigo que me conocía de toda la vida. (Marcelo, taxista, noviembre 2010).

No obstante, la relativa facilidad de ingreso –junto con el hecho de generar ingresos de manera inmediata y relativamente mayores a los que podrían obtenerse en otra actividad con también entrada con pocos requerimientos– no explica por qué incorporarse a la actividad del taxi y no a alguna otra. Menos aún, por qué cuando habiendo ingresado de manera transitoria, permanecen en ella por años o incluso se convierte en la ocupación permanente y proyectada para toda la vida laboral. Procuramos a continuación desentrañar este cuestionamiento.

Por un lado, podríamos sostener que el mercado del taxi pareciera ser prácticamente abierto por completo. La laxitud en la aplicación de la ley, en particular por el hecho de que puedan circular vehículos irregulares prestando el servicio y, por lo tanto, que personas puedan trabajar en ellos, hace que el taxi opere como un nicho ocupacional en continuo crecimiento y, por lo tanto, que nunca llega a llenarse. Con el paso de los años, cada vez más taxis operan en la ciudad. Regulares e irregulares. Cuando ante la presión social, necesidad de recursos o apoyo político, en un momento determinado las autoridades públicas deciden ordenar la situación y regularizan irregulares. De este modo, aumenta de manera legal el padrón vehicular de taxis. Pero en poco tiempo, nuevos irregulares aparecen en escena. El vacío legal y la aplicación poco estricta de las normas, en algún punto, también facilitan esta situación.

Así han surgido los taxis piratas y/o ejecutivos a los que ya nos hemos referido en el capítulo anterior. Para ellos, al menos hasta la fecha, no hay una limitación de padrón por las concesiones porque no las necesitan en la práctica para operar. Puede haber tantos taxis bajo esta modalidad, como tantos sujetos decidan desarrollar la actividad. Y la cantidad de taxis en operación hacen que la competencia sea cada vez más fuerte porque, como dice un entrevistado:

Ha bajado muchísimo el trabajo, porque hay muchísimos taxis. (Alejandro, taxista, febrero 2011).

Podemos visualizar una cierta regularidad en cuanto al motivo que lleva a ingresar en la actividad, expresado por ellos como “necesidad”. Algunos en situación de desocupación pasaron un tiempo buscando trabajo, como el entrevistado que citamos a continuación:

Yo trabajaba en una empresa textil, pero ahí hubo un fraude muy grande. (...) Yo tenía 27 años trabajando en esa empresa. Con ese dinero, me dieron 107.000 pesos, ‘¿qué hacemos con ese dinero?’ Opté por pintar la casa. Nunca me desesperé por no encontrar trabajo. Mi hijo trabajaba un taxi. ‘¿Ya no tienes trabajo pá?’ Si quieres trabaja éste. Este taxi, *tons* lo trabajé 3 meses. (Rómulo, taxista, diciembre 2010).

O como en el caso siguiente:

Porque perdí mi empleo. Yo trabajaba en una empresa de choferes, duré 10 años. (...) Pero la empresa quebró, empezaron a liquidar gente y me tocó. Entonces empecé a buscar trabajo por lapso de dos meses más o menos. Y no, muy poco, pagaban muy poco. Unos contratos de dos meses, tres meses. (...). (Marcelo, taxista, noviembre 2010).

Un taxista y dirigente explica cómo el taxi es el colchón amortiguador contra el desempleo:

Viene siendo un filtro para gente que es desempleada. Igual vienen siendo del grupo de los taxistas, los ambulantes, los señores ambulantes, los tianguistas, también entramos, somos gente desempleada. Una persona que pierde su empleo, no más lo que tiene que hacer es sacar su tarjetón que es un costo al público que fluctúa entre 1.200, 2.200. Saca su tarjetón. Anuncian en el periódico que hay taxis disponibles, entonces van y los contratan y se ponen a trabajar. Es un trabajo *express*. En un momento somos unos filtros para que el gobierno no tenga desempleados. (Augusto, taxista y dirigente, diciembre 2010).

Desde esta óptica la actividad del taxi comparte muchas de las características propias de las actividades informales, específicamente en la consideración de ésta como una actividad “refugio” contra la desocupación.

Otro grupo de taxistas no se encontraban desempleados, pero iban a comenzar o estaban desarrollando alguna otra ocupación, pero que no les brindaba o brindaría el dinero

necesario para cubrir sus gastos o que aun cuando pudiera cubrirlos, para ellos no eran suficientes para sus expectativas. Veamos un caso que muestra esta situación:

Yo empecé a trabajar porque sabes que yo tengo un tío. Cuando yo llegué en el '98 de Estados Unidos, ya por quedarme aquí, de ir y venir, yo dije: "¿A qué me dedico?" Yo iba a poner un taller de torno (...), pero me dijo mi tío: '¿Tú quieres hacer dinero? Compra un taxi'. Entonces agarré y dije: 'A ver, vamos a ver'. (Leonardo, taxista, diciembre 2010).

En algunos otros casos, no contaban con un trabajo, pero deciden invertir la indemnización obtenida de un empleo anterior o sus ahorros para incorporarse a la actividad del taxi. Como el entrevistado siguiente:

Ahorré un poco de dinero en Estados Unidos, regresé a México y me compré el taxi. Fueron 80.000 pesos aproximadamente con las placas y todo, era un Volkswagen modelo 93. (Germán, ex taxista, mayo de 2010).

Otro repatriado también invirtió el dinero ahorrado en Estados Unidos en esta actividad:

Con lo que ahorré allá se me hizo fácil comprar los dos carros. (...) El taxi es un ramo que no conozco pero tengo un hermano que es taxista también. Y he decidido enfocarme al taxi mejor por eso. (Rubén, taxista, enero 2011).

Como podemos ver en esta última cita, una vez más vuelve a aparecer la influencia de algún familiar. Aunque puede contarse con el dinero suficiente para incorporarse a la actividad, no hubiese sido suficiente para que el sujeto opte por invertirlo aquí y no en otro rubro. Se necesita información para saber cómo hacerlo.

Al inicio algunos pensaban en que trabajar como taxista iba a ser una actividad transitoria, pero con el tiempo se fue convirtiendo en permanente. Un taxista que lleva 12 años en la actividad nos cuenta su experiencia:

Nunca [pensé que iba a ser taxista]. Ni siquiera pensé que iba a durar tanto tiempo. Pero entré y me seguí y hasta ahorita. (Juan Carlos M., taxista, noviembre 2010).

Pero la facilidad para el ingreso y el desempeño de la actividad explica en parte que muchos de los taxistas no sean operadores de oficio y que puedan encontrarse entre ellos personas ajenas al volante, como por ejemplo, los profesionistas. Sin embargo, es usual

que aquellos con una formación formal mayor que ingresaron a la actividad como alternativa a no estar desocupados, la abandonen en poco tiempo. Esto sucede debido a que los ingresos que pueden generar no son demasiado altos –o al menos no en el nivel al que estaban acostumbrados–, la jornada laboral es extensa y, muchas veces, el trabajo les resulta estresante.

Las calificaciones en el trabajo

Trabajar el taxi no sólo es transportar. No sólo requiere, en el nivel de las habilidades necesarias para desarrollar la actividad, saber manejar. Por el contrario, ser un “profesional al volante” implica una conjugación de varias calificaciones que no son portadas necesariamente por todos los taxistas. El hecho de contar o no con esas habilidades nos permiten dividir analíticamente a los taxistas en dos grandes grupos: los taxistas transitorios y los taxistas de oficio.

En efecto, a pesar de que en principio no se requiere una formación específica para ingresar en la actividad más que saber manejar, esto no quiere decir que los operadores no generen saberes específicos que sirven como diferenciadores entre ellos, como decíamos entre los de oficio y los transitorios, o incluso también en la percepción de los pasajeros sobre los operadores. Aunque puede ser cierto que para realizar la actividad basta con saber conducir y esto es acreditado en la posesión de una licencia, no es menos cierto que para desempeñarse otros saberes no formales son necesarios. Estos son generados por los operadores en la práctica diaria de su trabajo.

En la voz de los propios taxistas cuáles son esos saberes o las calificaciones. En primer lugar, mantener sin daños el medio de trabajo:

Cuidar el medio de trabajo. Andan por ahí corriendo, echando el carro a todo mundo por conseguirse a lo mejor 50 pesos, 100 pesos, no sé. Y no cuidan la unidad. Eso es un error. No cuentan que se va a pasar semanas en taller y ¿con qué van a sacar el gasto? (Rubén, taxista, enero 2011).

O la zona y horario donde conviene trabajar según el flujo de trabajo:

Acá como llega el suburbano, hay pasaje en la mañana. Tenemos la base hasta la tarde, pero hay pasaje en la mañana. Estoy desde las 6 a la 1 y después ya trabajo ya en la calle. (Erasmus, taxista, julio 2011).

También, cómo es la manera más fácil de hacer algún trámite, aunque no sea la más económica:

Y mejor y le pago a un gestor. Le tuve que dar 500 pesos. Ya con eso él se arregla él y lo de la persona del Módulo. Está mal y nos prestamos a eso. Pero si no le hago, no puedo trabajar. (Juan Carlos M., taxista, noviembre 2010).

Conocer la estructura de la ciudad, como considera una pasajera:

Algunos además de cafres, ni saben por dónde ir. Hay que estar diciéndoles. Y a veces uno no sabe. ¿Para qué tomo taxi si no me van a llevar? Otros sí que saben y le dicen ‘Oiga, si vamos por... hay menos tránsito’. (Gracia, usuaria, marzo 2011).

Entonces la calificación puede pasar, por ejemplo, por el conocer la ciudad para saber por dónde conviene circular; saber los nombres y sentidos de sus calles, cuáles se encuentran cerradas; cuáles son los caminos más rápidos o cortos para llegar a destino; distinguir zonas peligrosas para no pasar por ellas o cómo debe manejarse allí para no ser víctima de algún delito. La calificación puede reflejarse también en el conocer los horarios en los cuales conviene trabajar o conocer la dinámica del pasaje –horarios y lugares donde es posible conseguir pasajeros o identificar aquéllos que pueden convertirse en clientes habituales y generar con ellos una relación que les permita consolidarlos como tales. Y una calificación adicional es el saber reparar el vehículo que manejan, ya que se ahorra dinero en refacciones y tiempo muerto de aquél.

No todos los taxistas cuentan con todas estas habilidades. Incluso no existe acuerdo entre ellos de cuáles son las necesarias para el ejercicio de la actividad. Así, por ejemplo, no hay consenso de cuáles son los horarios más apropiados para laborar, porque en esa definición entran en juego consideraciones subjetivas de los distintos taxistas. Por ejemplo, para algunos el mejor horario es cuando hay más pasajeros, pero para otros es durante la noche o en domingo, ya que si bien hay menos gente en búsqueda de un taxi, se maneja más tranquilo y rápido porque es menor el tránsito vehicular. Entonces quizá prefieren

trabajar más horas en un horario tranquilo, que menos tiempo en hora pico. Además, las zonas con mayor afluencia de pasaje cambian según el horario y época del año. Esto lo explica muy bien un entrevistado:

La base está en un centro comercial. Ahora en febrero, ni modo, a la calle. No hay *nadies*. Pero en diciembre, bueno... ¡Ahí sí! Llegabas, cargabas y te ibas. Y de vuelta, llegabas, cargabas y te ibas. (José, taxista, febrero 2011).

Pero el hecho de contar con todas o algunas de las habilidades precisas para desempeñar de manera eficiente la ocupación –aún a pesar de la falta de consenso de cuáles son –son las que definen el saber trabajar. Y para los taxistas, saber trabajar, es decir, contar con calificaciones para desarrollar el oficio, y ser un buen taxista es fuente de orgullo para ellos. Les confiere también satisfacción a los sujetos al sentir que dominan su trabajo.

Conocer la dinámica del pasaje, las características de la demanda del servicio, muchas veces configura rutinas para los taxistas. Rutinas de rutas a seguir, de lugares donde hacer base, de zonas y horarios por donde trabajar. Incluso esa dinámica hace que los taxistas combinen distintas modalidades de trabajo. Por ejemplo, comenta un entrevistado:

En la mañana me paro a las 6, hago una ruta. Llevo a las personas a trabajar, a los niños a la escuela. Y a las 9 ya me voy para la base. (Fernando, taxista, diciembre 2010).

El ingreso de profesionistas y/o personas ajenas a la actividad del taxi es percibido por varios taxistas y dirigentes como una pérdida del oficio, de la profesionalidad del taxista, de su educación, del don de servicio, “del espíritu del trabajador al volante”. Esto último es repetido por muchos, sobre todo entre los taxistas miembros de alguna agrupación y adultos con cierta antigüedad en la actividad, quienes sostienen un discurso de orgullo sobre su trabajo.

Así, las calificaciones tienen que ver también con cómo debe ser la actitud del operador al momento de trabajar, como muestra la cita siguiente:

Yo siempre he considerado que una persona que da el servicio, aunque se le haya muerto un familiar, tiene que dar buena cara y ser atento y ser agradable con la gente. (Rubén, taxista, enero 2011).

O también se relacionan con cómo trabajar reduciendo el riesgo a ser víctima de algún delito, es decir, minimizando el riesgo a la inseguridad:

Y si sube un pasajero y me pregunta cómo fue el día, le digo que recién salgo, que es el primer pasajero. Entonces no te roban, porque si les dices que ya te estás terminando, saben que llevas dinero. Y esas cosas nos las aprendemos en la calle, en las experiencias de uno, en lo que cuentan los compañeros. (Julio, taxista, noviembre de 2009).

Entonces a pesar de que una formación específica no es requerida en un inicio para trabajar como taxista, no significa que no existan saberes específicos que pueden permitir desarrollar la actividad de mejor manera. Esos saberes tienen la característica de irse formando en el “mientras tanto”, mientras se va trabajando y se van generando y acumulando en la experiencia diaria de trabajar. Pueden irse adquiriendo de manera individual, pero un sujeto puede incorporar un número mayor o con más rapidez si entra en contacto y mantiene relaciones con otros taxistas o personas involucradas con el gremio. Es decir, se transmite informalmente de boca en boca.

Por último, la importancia de estos saberes reside en la capacidad que confieren a quienes cuentan con ellos para autocontrolar el trabajo.

Entre la precariedad, la necesidad y el mercado de trabajo: las apreciaciones sobre el trabajo

Si bien a las condiciones en que los taxistas trabajan pueden considerárselas precarias y no sólo en sentido objetivo, por ejemplo, no contar con protección social, largas jornadas de trabajo, actividad riesgosa, como veremos más adelante, la precariedad, como plantea Paugam (2000) entraña una dimensión subjetiva. Sin embargo, no son pocos los taxistas que pese a las condiciones objetivas de precariedad, se encuentran relativamente satisfechos con su trabajo, lo encuentren agradable, les “guste” su trabajo. ¿Es esto una

contradicción? ¿Por qué y cómo aun cuando las condiciones de trabajo no se consideren como las óptimas o deseables, pueden los sujetos tener una concepción positiva de su actividad laboral?

En principio, debemos tener en cuenta el contexto del mercado de trabajo general. Otros trabajos a los que los taxistas pudieran llegar a acceder, con contrato, un salario fijo y alguna protección, pueden estar peor pagados o ser igualmente precarios. Un entrevistado lo resume de manera clara:

Nunca vas a ganar lo que ganas en un carro con lo que ganas en una compañía. Aquí en México los sueldos son muy bajos, pero bajísimos. Te voy a poner un ejemplo: vamos a ponerle en una compañía, como un obrero, te voy a poner el salario mínimo de un obrero actual. ¿Cuánto gana a la semana? Lo que me gano yo en un día. (Leonardo, taxista, diciembre 2010).

Sin embargo, otros no piensan de igual manera. Sobre todo aquéllos que tienen una profesión u oficio calificado y que lo desempeñaron en alguna empresa o por cuentapropia, como lo manifiesta un entrevistado que luego de haber quedado desempleado en una empresa de sistemas, trabajó durante cuatro años en Estados Unidos y a su vuelta comenzó a trabajar como taxista:

Para mí hubiese sido mucho mejor trabajar en la computación que es el medio que yo conozco, pero obviamente se necesita mucho más capital. (...) Yo la verdad si pudiera encontrar otro trabajo donde moverme, yo me muevo. El taxi ya no es..., hijole, para estar viviendo es un gastadero de dinero. El taxi nunca te va a dar lo que te da otra cosa. (Rubén, taxista, enero 2011).

Pero incluso, en casos como el mencionado recién, los taxistas encuentran algún aspecto positivo o ventaja en esta ocupación. Él mismo comenta:

[Al trabajo en el taxi] lo veo bien. Yo si saco 150 pesos para el gasto está bien. Y trabajo y los saco. (Rubén, taxista, enero 2011).

Así, en general, poder generar un cierto ingreso, de manera rápida y que dependa del esfuerzo propio les brinda una apreciación positiva sobre la ocupación en el taxi al

ponerla en relación con otras en particular o con la situación del mercado de trabajo en general.

A su vez influyen las opiniones familiares, valores sociales, experiencias pasadas. En el caso de uno de los entrevistados, por ejemplo, las condiciones de su trabajo anterior, en específico en lo referente a los ingresos, fueron las definitorias para decidir incorporarse en esta actividad:

Yo soy ebanista. Ebanista y tallador de madera, pero los ricos no me pagaban mi trabajo y ya querían bueno, bonito y barato. Y ya automáticamente entré a un taxi. (Augusto, taxista y dirigente, diciembre 2010).

Como en el caso anterior, en muchos otros el bajo nivel de ingresos o la inestabilidad que obtenían en trabajos anteriores, por ejemplo, hicieron que el taxista y su familia vean con buenos ojos poder contar de cada noche con efectivo para cubrir sus necesidades.

Pero para otros, los ingresos no son simplemente de subsistencia, sino que les permiten capitalizar y vivir cómodamente o mejor que como lo hacían previo al ingreso al taxi. En general, esto sucede entre quienes son propietarios y, especialmente, entre quienes tienen más de un taxi. Un taxista nos explica por qué le gusta su trabajo y es sobre todo, por los ingresos que le genera:

Porque trabajando bien, deja el taxi. Hay compañeros que dicen que no es negocio, no es negocio para ellos porque son muy flojos, porque este trabajo si eres flojo te vas a hacer más flojo. Pero si en este trabajo te gusta progresar, eres ambicioso para tu trabajo, te gusta progresar, eres ambicioso para tu trabajo, si eres ambicioso para poder progresar, te vas para arriba. Pero si no, te vas para abajo. (Guadalupe, taxista, junio de 2010).

Así, existen quienes están muy conformes con su trabajo, les gusta, no harían otra cosa, tienen proyectado seguir en la actividad, los aspectos positivos predominan y alguna inconveniencia se considera menor, como lo comenta el último entrevistado citado:

Ser taxista es una cosa muy bonita, al menos a mí, a mí me gusta mi trabajo. Yo lo adoro. ¿Por qué? Porque me ha dado muchas satisfacciones en mi trabajo, así como me ha dado malas, pero a mí me gusta mi trabajo. (Guadalupe, taxista, junio de 2010).

Pero del otro lado, están los disconformes, los que no les gusta para nada su trabajo y no encuentran nada positivo en él, más que les brinde unos pesos para a penas mantenerse. Como señala un entrevistado:

Nomás dime que hay otro trabajo que me dé 10 pesos más a la semana y estoy puesto.
(Julio, taxista, noviembre 2009)

Otros se encuentran entre ambos extremos. Pero no hemos encontrado sujetos que el trabajo les resulte indiferente o que éste es lo mismo que cualquier otro.

Los ingresos son sólo uno de los aspectos positivos. En realidad, el más importante es la construcción subjetiva en torno a la capacidad de controlar su trabajo, código que desarrollamos a continuación.

5.1.2 El autocontrol relativo del proceso de trabajo

Mencionábamos antes que para comprender la constitución de identidades de los taxistas uno de las categorías a analizar es cómo significan a su trabajo. Para ello proponemos partir de un nivel más abstracto: en un sentido amplio, cómo ellos conciben al trabajo.

Las relaciones de trabajo en el taxi

En general, la referencia abstracta al trabajo se corresponde con alguno desarrollado en relación de dependencia. Es decir, trabajo asalariado, la relación clásica capital-trabajo. Sin embargo, a pesar de que en ocasiones las relaciones de trabajo en el taxi pudieran asemejarse a ese tipo de relación, no lo son de manera estricta ni explícita. Menos aun los sujetos implicados en tales relaciones las perciben de tal manera. En efecto, para todos lo que se está desarrollando es una actividad por cuentapropia: es un trabajo autónomo donde quien lo ejecuta tiene el control sobre el proceso de trabajo y no existe subordinación. Por lo tanto, tampoco una relación laboral.

Sin embargo, a pesar de esa apreciación general que tienen los taxistas de que el trabajo es el asalariado y que lo que ellos realizan es otra cosa, es trabajo autónomo, podemos encontrar en la actividad del taxi en la Ciudad de México formas diversas de relaciones de trabajo y éstas se definen según la relación con el medio de producción principal, que es el vehículo.

El servicio de transporte público individual de pasajeros es prestado por pequeñas unidades económicas, donde un sujeto cuenta con uno o una pequeña cantidad de taxis y concesiones. En su mayoría podría decirse que unipersonales, puesto que existe una asociación de un operador-un vehículo-una concesión, lo que se denomina en el gremio transportista: “hombre-camión”. Legalmente, una persona no puede tener más de cinco concesiones. Sin embargo, hay sujetos que a través de prestanombres han ido acumulando un número mayor. A estas personas se las conoce en el rubro como “flotilleros”. Aun cuando existe la tendencia a esta acumulación de concesiones en manos de algunos, esto no ha redundado en una concentración empresarial, ni es lo que predomina en el sector.

A pesar de que existen en la actualidad algunas empresas, éstas no son propietarias de las concesiones ni de los vehículos –al menos formalmente– y no contratan mano de obra asalariada para la operación del servicio. Estas empresas lo que hacen es tener la propiedad o administrar las bases o sitios y mantienen un convenio, que puede ser formal o informal con los concesionarios que son quienes por sí mismos o a través de terceros, los choferes, realizan los transportes de una manera prácticamente artesanal.

De este modo, pueden encontrarse distintos sujetos implicados de manera directa en las relaciones de trabajo en el taxi.

El primero es el concesionario, que es la persona que cuenta con la concesión para prestar el servicio. Esa concesión se materializa en una placa de taxi que es asociada a un único vehículo. Como dijimos, un mismo sujeto puede contar con hasta cinco concesiones. Aquí se abren una serie de posibilidades de ejercicio de la actividad y de relación de trabajo.

Si el concesionario, cuenta con una sola concesión y opera el vehículo de su propiedad, estamos ante un caso típico de trabajo por cuentapropia. No existe una subordinación desde el punto de vista de la organización del trabajo (él define el cómo,

cuándo y cómo se presta el servicio: horario, recorrido, modalidad de servicio a prestar, tipo de pasajeros a trasladar, etcétera), ni una dependencia contractual con un empleador (no existe un empleador que pague su remuneración).

Si el concesionario cuenta con una o más concesiones y no opera ninguna, sino que las da en alquiler sin el vehículo, estamos ante una relación comercial. Se trata de una transacción de renta (de la concesión), pero que se encuentra por fuera de lo habilitado legalmente. En esta relación, en general, un sujeto cuenta con un vehículo con la cromática de taxi, pero el sujeto no es concesionario. Aquí caben dos posibilidades. La primera y más usual, es que el propietario del vehículo sea su operador. La segunda, que el propietario del vehículo, lo rente a un tercero para que éste lo opere, generándose lo que hemos denominado “la relación de trabajo de la cuenta”. Ésta consiste en que a cambio del vehículo con la placa correspondiente, el chofer paga una renta o cuenta diaria. Los costos de operación son compartidos entre el concesionario y el chofer. Este último debe hacerse cargo de la gasolina, lubricantes, derechos de Licencia Tarjetón y exámenes que lo habilitan como taxista, el aseo del vehículo, su vestimenta y la utilización de la base o sitio, si fuera el caso. El concesionario debe cubrir todo el resto de los costos de operación, como pagos por derechos de Revista, Tenencia y Verificaciones, Seguro, llantas, refacciones, entre otras.

Si el concesionario cuenta con más de una concesión y los vehículos correspondientes y no opera ninguno de ellos, todos los “da a trabajar”, se trata también de la relación de trabajo de la cuenta.

Esta relación de trabajo tiene ciertas semejanzas con una típica relación de trabajo asalariada, especialmente por el hecho de que el medio de producción principal —el vehículo— es propiedad de otro que no es quien lo utiliza. El trabajador utiliza su fuerza de trabajo para prestar el servicio. Sin embargo, no cuenta con un salario propiamente, mucho menos con los beneficios a él asociados. Su ingreso es el dinero obtenido por la prestación del servicio luego de deducir los costos de operación y la cuenta diaria o mensual. Desde el punto de vista contractual estrictamente, sería una suerte de relación comercial. Sin embargo, dadas las características de la relación, es decir porque el trabajador no es dueño del medio de producción, se da la intervención del propietario del vehículo en la

organización del trabajo y en la definición de las condiciones de prestación, existe un grado de subordinación del chofer para con el concesionario.

Dada esta participación en el proceso de trabajo, calificamos a este tipo de concesionarios como “cuasi-patronos”. Pero además de la dependencia que existe por quien es el propietario del medio de producción y que el ingreso del taxista se encuentra de alguna manera condicionado por el monto a pagar en concepto de cuenta, existe algún grado de subordinación en la organización del trabajo, como veremos más adelante al abordar la temática del control del proceso de trabajo.

Sin embargo, en el mundo del trabajo la relación salarial pura, capital–trabajo, no es la única. En todo caso, el problema es, por un lado, que en general la investigación en temas laborales se ha centrado en teorizar y realizar sus estudios sobre dicha relación, si no desconociendo al menos desdeñando otras formas de trabajo. Por el otro, que el derecho laboral se ha centrado casi de manera unívoca en la relación salarial, dejando desprotegidos a los “otros” trabajadores.

Como explica Harribey “se ha mantenido un malentendido acerca del término trabajo, que se asocia (...), a veces a una categoría todavía más reducida, la forma social dominante que reviste la actividad productiva en el capitalismo, el trabajo asalariado y su marco jurídico, el empleo asalariado” (p. 36-37). Por lo pronto, hay distintas formas de remunerar el trabajo, por tiempo de trabajo, por obra, por productividad, etcétera. Además, en distintas actividades, empresas, lugares del mundo, a través de los trabajadores, sindicatos, autoridades y organismos internacionales, se ha reconocido como relación de trabajo a muchas que no siguen esa forma tradicional.

En México, la relación de trabajo de la cuenta no es reconocida legalmente como tal. Sin embargo, nos encontramos frente a una relación que en condiciones similares en otras actividades, en otros lugares o momentos históricos puedan ser reconocidas. En Francia, por ejemplo, en el año 2000 la Corte de Casación reconoció que el contrato de renta de taxis es un contrato de empleo basándose en que dado el estado de subordinación legal en que se encuentran los choferes, el contrato laboral es la figura que les corresponde (Coiquad, 2009).

Por último, si el concesionario cuenta con más de una concesión y los vehículos correspondientes y opera uno, pero los otros los “da a trabajar”, nos encontramos frente a un trabajador por cuentapropia que es además un “cuasi-patrón”. Aquí la relación de trabajo se complejiza aún más, ya que para el chofer, su “cuasi-patrón” es también un par, un compañero. Se complejiza no sólo por la ubicación de los sujetos en la relación de trabajo, sino por las relaciones interpersonales y vivencias cotidianas por un lado compartidas y por el otro diferentes que ellos tienen. En ocasiones sus intereses pueden ser comunes, pero en otras estar encontrados.

La propiedad del medio de producción

Podemos afirmar que existen diferencias en la apreciación que se tiene sobre el trabajo según el tipo de relación de trabajo en la que estén inmersos los taxistas, y que en última instancia dependen de la condición de propiedad o no del medio de producción. En ese sentido es interesante analizar algunos datos que arroja la encuesta aplicada diferenciando las dos categorías, operador-propietario y operador-arrendatario³².

- Quienes tienen mayor antigüedad en el trabajo son trabajadores propietarios del vehículo y entre quienes recién ingresan en la actividad son más los que rentan el coche.
- Los taxistas que trabajan menos días a la semana, entre 2 y 4, son propietarios. Según nos comentaron en entrevistas esto sucede porque los otros días o tienen otro trabajo o sobre todo porque dan el coche a trabajar –se lo rentan a terceros–. Quienes rentan en general, no tienen otra ocupación, y desarrollan la actividad todos los días en los que el auto puede circular.
- En general, todos los taxistas trabajan un número más o menos similar de horas al día. Sin embargo, si miramos las cantidades mayores, excepto en el caso más alto, que se trata de un caso, quienes trabajan más de 12 de horas, son más los que rentan que los propietarios.

³² En el Anexo pueden observarse las frecuencias.

- El ingreso neto promedio es para los taxistas propietarios de \$277.13, mientras que para quienes rentan de \$230.00 al día. Es decir, los primeros ganan el 20.49 por ciento más que los segundos.

- Es similar el porcentaje de quienes, sin importar su condición de propietario o no, se encuentran satisfechos y quienes no lo están con los ingresos que obtienen.

- Sin embargo, es notoriamente más alta la cantidad de taxistas propietarios que no está de acuerdo con la tarifa actual del pasaje en relación con quienes rentan.

- Los taxistas que rentan el coche abandonarían el trabajo en el taxi por uno de obrero en una fábrica ganando lo mismo en una proporción mayor que los propietarios.

- Dentro de los taxistas asociados a organizaciones, son bastantes más los propietarios los que rentan vehículos.

- Es relativamente similar la participación de la familia en la decisión de ingresar en la actividad sin importar si el taxista es propietario o renta.

- Sin importar la propiedad o no, en general, no les gustaría que un miembro cercano de la familia ingresara a trabajar como taxista.

De estos datos podemos ver que surgen algunos indicios de que quienes son propietarios tienen una estabilidad mayor en la actividad: tienen una antigüedad mayor y una propensión mayor a no abandonarla para trabajar como obrero en una fábrica ganando lo mismo. Además, ganan un poco más de dinero. Sin embargo, son ellos quienes se encuentran más disconformes con lo que obtienen y con las tarifas vigentes.

Existe una gran rotación de choferes en la renta de un mismo vehículo. Según lo relevado, los choferes no suelen durar más de 8 meses con el mismo concesionario. Comentan que incluso pueden durar sólo un día, dos, una semana. Las causas para dejar de rentar un vehículo a un concesionario determinado pueden ser, por ejemplo, la inconformidad con las exigencias que el concesionario pone para la renta (por ejemplo, pago de fianza, frecuencia de pago, estacionamiento para el coche), exigencias de mantenimiento del vehículo, disconformidad con el monto de la renta. Pero también puede pasar que sea el concesionario quien decida poner fin a la relación: si el chofer no hace los pagos a tiempo, si desaparece por días, si ha maltratado el vehículo. En general, cuando

surgen conflictos entre ellos, su resolución suele realizarse entre los sujetos involucrados y suelen culminar en la ruptura del vínculo. Es decir, concluir la relación es la manera de resolver el conflicto.

Por otro lado, también es entre los propietarios entre quienes encontramos una tendencia mayor a organizarse colectivamente o al menos a incorporarse en una agrupación de taxistas para trabajar en bases o sitios. También ocurre que un concesionario puede ser miembro de una organización, él no trabajar al volante y su lugar –el espacio en la base o sitio– ser ocupado por su chofer. En estos casos, en los ámbitos de participación en la toma de decisiones, en las asambleas, quien participa activamente es el concesionario aunque no trabaje a diario en la base. En algunas agrupaciones se deja participar –aunque no votar– también a los choferes aunque no sean asociados.

Pero el hecho de no ser propietario de un vehículo y/o concesión también hasta cierto punto limita estructuralmente la participación en organizaciones y acciones colectivas a los choferes puesto que ellos deben trabajar más para cubrir sus costos. Un taxista lo explica así:

Estamos convocando a los taxistas para que vayan al Zócalo. No van porque muchos no son dueños de los taxis, son choferes nada más. Entonces ellos no les interesa ir. Les interesa trabajar porque ellos tienen que dar su cuenta. (Gustavo, taxista, diciembre 2011).

Sin embargo, la figura del concesionario y la relación de renta de vehículo y placas que describimos más arriba, sumado al desequilibrio de fuerzas en la relación, hacen pensar en que no se trata estrictamente de un trabajo por cuentapropia. Podría pensarse como una relación comercial pero es una relación laboral encubierta o como una figura híbrida. Decimos esto porque existe una sujeción económica del chofer para con el propietario. No como en un trabajo en relación dependencia que de manera pura la dependencia se manifiesta en la remuneración, pero al ser el medio de producción propiedad de otra persona y sin él no poder los generar los ingresos propios, sumado a que por el uso de ese medio de producción debe pagarse una cantidad de dinero, esa dependencia existe.

Pero además, existe una subordinación organizativa en el ejercicio de la ocupación, ya que el arrendador define las condiciones en que debe mantenerse el vehículo, la

cantidad de dinero a pagar por él. Recordemos que para que en presencia de una relación de dependencia no necesariamente se necesita una subordinación casi absoluta de tipo taylorista-fordista. Por el contrario, en muchos trabajos asalariados la subordinación es en grado mucho menor y se respeta un margen de autonomía al trabajador.

Entre quienes llevan varios años en la actividad, suele presentarse una trayectoria común vinculada a la experiencia laboral en el taxi. Al ingresar en la actividad se renta el vehículo. Con el tiempo se logra realizar un ahorro y comprar un auto propio y luego obtener las placas –esto si se encuentra abierta la entrega por la autoridad– o comprarlas a algún particular. Con el tiempo, algunos continúan capitalizando y compran uno o más coches y/o concesiones para rentarlos a nuevos choferes. Y también van cambiando las percepciones sobre la actividad. Como lo explica Rubén:

No estoy por... ahora no estoy como en el principio, por necesidad. Ahora estoy porque me gusta el trabajo, porque aquí veo más oportunidad, porque ahorita tengo mi carro, más adelante voy a tener mis placas y un poquito más de oportunidad de progresar. A lo mejor otro día tengo otro carro, tengo dos o tres, tiene mucho que ver cómo se organice uno. (Marcelo, taxista, noviembre 2010).

De este modo, podemos apreciar una división clara de estatus, que se manifiesta en el nivel material como en el de la subjetividad, entre los propietarios y los no propietarios del medio de producción.

¿Trabajador o empresario? El dilema del control relativo del trabajo

La condición de propiedad o no del vehículo a la que hacíamos referencia, nos lleva a reflexionar sobre otro punto que se encuentra relacionado con aquélla: lo que significa para los taxistas trabajar según las categorías ocupacionales: como cuentapropista, chofer o empresario.

Que los taxistas se consideren autónomos y que esto en general tenga una connotación positiva, por poder organizar su trabajo, no significa que no existan controles

externos a su trabajo. ¿Cuáles son esos controles principales que operan sobre el trabajo del taxista?

En primer lugar, como vimos antes, las regulaciones estatales al transporte y al tránsito definen quién puede trabajar y quién no –al menos legalmente–, las tarifas, por dónde y cómo se puede circular, las sanciones en caso de incumplimiento, entre otras cuestiones.

En segundo lugar, los pasajeros también controlan de cierta manera el trabajo. Primero, la afluencia en determinadas zonas y horarios hacen que los taxistas deban seguirla si quieren tener mayor posibilidad y volumen de trabajo. Segundo, muchas veces los pasajeros le indican al taxista el camino a seguir para llegar a destino. Más allá de que este último esté de acuerdo o no y pueda sugerir una opción diferente, quien termina definiendo es el cliente. Como lo explica un taxista:

Yo siempre pregunto por dónde quiere que vaya, yo creo que esa es la confianza que le das al cliente. Le digo ‘Buenas tardes ¿A dónde lo llevo’ y ya me dice ‘(...) ‘¿Por dónde quiere que me vaya?’ Y ya me dice. Si yo considero que esa ruta es muy larga o hay más tráfico por ahí, porque bueno, uno se hace conocedor, yo le sugiero al cliente, le digo (...). Entonces es su decisión. Me dicen ‘Ah sí me parece muy bien, de hecho no sabía’. La gente te lo agradece. Pero muchas veces te dice que no ‘No, no por donde le dije’. (Carlos, taxista, junio de 2010).

En tercer lugar, la dinámica de tránsito también imprime algunos controles al trabajo. El tráfico vehicular, las formas de manejar de particulares y de otros transportistas hace que un taxista no pueda circular a la velocidad y el lugar por donde le gustaría. En todo caso, él tiene que generar las habilidades necesarias para sortear los obstáculos, poder trabajar de una manera aceptable.

Vemos entonces que los controles a pesar de no ser absolutos, no definen completamente la forma de trabajar, la limitan. No obstante ello los taxistas siempre tienen un margen de acción y buscan la manera de arreglárselas para minimizarlos y pasar ellos a ser quienes ganen espacio de control. Y en ese proceso es donde ellos consideran que son autónomos y tienen control sobre el trabajo. Es decir, a pesar de que existen controles, para ellos no son tales porque pueden sortearlos. ¿De qué manera? Por ejemplo, ya lo

mencionamos para el caso de las tarifas, los taxistas alteran el taxímetro o colocan tarifas fijas para recorrer una distancia. Esto es ilegal y ellos son conscientes de ello, pero como lo explicita un entrevistado: “Si el Gobierno no las cambia, lo hago yo”. (Jorge, taxista, enero 2010)

Pero el control sobre el trabajo no es igual para todos los taxistas. Son diferentes según el tipo de servicio de taxi que presten. No es igual el caso de un taxi libre que elige por dónde circular por la ciudad, en qué horario y de la manera que él decide hacerlo, que un taxi de base o sitio donde la agrupación a la que pertenece organiza cómo se presta el servicio, a qué pasajero debe trasladar o en qué horario se debe ingresar.

Pero además las organizaciones pueden ejercer control sobre otras materias como la calidad del servicio, la pulcritud que deben reflejar el coche y el taxista, pueden también inculcar en los operadores ciertos valores e incentivos para que presten el servicio de una manera determinada. Incluso esos controles que ejercen las organizaciones son motivo para que muchos libres decidan no incorporarse en alguna de ellas. Lo comenta un taxista libre que en otro momento participó de una asociación:

Porque no me gustan las reglas mucho que digamos. Si entras a un sitio, que tienes que andar con un pantalón de vestir azul marino, una camisa blanca, zapatos negros, corbata. Yo trabajé (...) y así me obligaban a ir. Y no me gustaba. (Marco, taxista, marzo 2011).

Pero esas obligaciones de las que habla el entrevistado no son iguales en todas las organizaciones. Incluso en alguna, según refieren los taxistas, hasta pueden promoverse prácticas no legales. Lo comenta uno:

Hay bases que llegas y te dicen ‘Sí, pero tienes que alterar el taxímetro’. Ahí cerca del Aeropuerto hay tres y hay otro sitio (...) que traen los coches blancos, también traen el taxímetro alterado. (Erasmus, taxista, julio 2011).

Además, en el caso de las relaciones de trabajo de la cuenta aparece la figura del arrendador que también ejerce algún tipo de control –especialmente a través del dinero diario o mensual que cobra y las condiciones en que debe mantenerse el vehículo–, que en aquellos taxistas propietarios de sus vehículos no se presenta.

Existen controles al trabajo impuestos por el propietario del vehículo que condicionan el ejercicio de la actividad laboral: el monto de la renta, la forma y periodicidad de su pago, los requisitos para comenzar a trabajar como su chofer, las condiciones de mantenimiento del vehículo, entre otras que varían según las exigencias que desee aplicar el arrendatario, como por ejemplo, si un arrendatario cuenta con un lugar en una base o sitio puede exigir que el chofer preste servicios allí. Aunque esas exigencias pueden a veces ser negociadas con el chofer o ir sufriendo modificaciones o una laxitud mayor a medida que se va afianzando la relación y se genera confianza entre ambos. Esto último lo ejemplifica un concesionario:

Conforme yo voy viendo si son responsables, les puedo decir ‘cada tercer día’ o ‘cada ocho días’, depende de cómo los vaya viendo cómo son para pagar. (David, propietario de taxis, febrero 2011)

Pero incluso en la cita anterior vemos cómo esa laxitud también es definida por el propietario del vehículo, no por el chofer.

Teniendo en cuenta estos controles y relaciones que se generan, no podemos afirmar que exista una autonomía total del chofer para organizar su trabajo. A pesar de no estar presente el dueño del vehículo durante el proceso de trabajo y que el trabajador se sienta libre y no subordinado, de una manera quizá no demasiado transparente para los choferes, la subordinación existe aun cuando cuentan por supuesto con un margen de libertad para organizar su trabajo en aquellos aspectos en los que no decide participar el arrendatario. Por ejemplo, a qué hora comenzar y terminar de trabajar, en qué momentos parar, la modalidad de prestación del servicio –si el arrendatario no obliga a trabajar en una base o sitio, el chofer puede optar por trabajar de manera libre o en alguna organización–, etcétera.

Estos controles, por un lado, condicionan el ejercicio laboral; por el otro, influyen en la manera en que los taxistas significan a su ocupación y a ellos mismos como trabajadores. Es notorio que a pesar de este cúmulo de limitantes y que los taxistas pueden tener conciencia de ellas, se definan como trabajadores “libres” y esto es considerado como algo positivo.

Desde otro ángulo, los saberes que deben desarrollar, como conocer la estructura urbana, la dinámica de movilidad de los ciudadanos, dominar el vehículo y sentir que éste es una prolongación del propio cuerpo al movilizarse, manejar, ocupar espacios, son por tanto, la forma de sortear los controles, como fuentes de orgullo para los taxistas.

Esos saberes, en alguna medida, contrarrestan los aspectos negativos del trabajo: las condiciones de trabajo (largas jornadas, pocas o ninguna prestación, ingresos en permanente baja), la exposición continua a posibles situaciones de inseguridad y violencia, el desprecio de algunos conductores particulares y pasajeros.

En otro orden, podemos notar una tensión permanente en la definición propia entre “ser trabajador” o “ser empresario” para quienes son propietarios del taxi. Para ellos existe un sentido de patrimonio sobre su vehículo. Tener coche significa propiedad y, en ese sentido, son los propietarios del medio de producción. No dependen de nadie para trabajar y entonces no se sienten, al menos en principio, propiamente “trabajadores”, al asociar a estos últimos con empleados en relación de dependencia. Pero además, si cuentan con más de un vehículo y además de trabajar uno, los otros se rentan, surge la posibilidad de identificarse como empresario, un “empresario del taxi”.

Entre quienes rentan también existe una tensión, el ser un trabajador por cuentapropia, ya que más allá de las limitaciones existentes para el ejercicio de la actividad, ellos se consideran autónomos o propietarios de su trabajo. Esto porque ellos organizan su trabajo y no reciben un salario a cambio de sus labores, sino que rentan el medio de producción –el vehículo– para desarrollar su actividad laboral. Como explica un chofer:

Es como si tú fueras comerciante y no tienes tu local. Lo rentas. Y pues, no eres empleado del dueño de ese lugar. (Jorge, taxista, diciembre 2010).

Sin embargo, en ocasiones, varios choferes cuando se refieren o piensan en la persona a quien rentan el coche, lo nominan como “patrón”. Como patrón y no simplemente como el dueño del vehículo. Un chofer que entrevistamos se refiere de tal manera:

En la noche, antes de regresar a la casa, tengo que [ir] a la casa del patrón. Por la cuenta ¡Ah! Es un sangrón. Ya si no voy... (Rómulo, taxista, diciembre 2010).

Muchas veces sin darse cuenta, realizan esta connotación haciendo un paralelismo con la relación laboral tradicional, la asalariada. De este modo, aparece la figura de un “empleador”, alguien diferente de los choferes que son los trabajadores. Ahora bien, siguiendo este razonamiento, la otra cara de la moneda mostraría que los choferes, son los empleados del patrón y estarían entonces de alguna manera subordinados a aquéllos. Pero entre los choferes no sólo no hay una conciencia de esta implicancia, de que si hay un patrón debería haber un empleado, sino que más aún, hay un rechazo abierto a considerarse de tal manera ante la mínima insinuación de que eso pudiera ser posible. Aunque no todos los choferes lo perciben de esta manera, como uno de nuestros entrevistados:

[Al dueño del vehículo] igual yo no lo considero como mi patrón. Él es mi arrendatario. Muchos de mis compañeros sí dicen ‘mi patrón, mi patrón’. Es como una sociedad: él me renta, yo trabajo con el auto, le pago la renta y le aviso cuando algo no funciona, él lo arregla. Pero no es mi patrón. (Fernando, taxista, diciembre 2010).

Pueden considerar o no al otro como un empleador, no autodefinirse como trabajadores, pero sin embargo, las relaciones sociales que se generan alrededor de la renta configuran una relación de trabajo particular que no es propiamente la del trabajador por cuentapropia, aunque tampoco la típica asalariada, como ya mencionábamos.

Entonces, para los choferes existe una suerte de contradicción en la definición propia, en su identificación. Por un lado, son cuentapropistas, trabajadores autónomos. Pero por otro, tienen un patrón. Las referencias para realizar tales afirmaciones también son construidas a partir de la puesta en relación de sus situaciones cotidianas con la imagen que tienen de la relación laboral en la empresa formal.

Y entre los “patrones” la negación a ser un empleador, es todavía mayor. Los argumentos para sostener esta postura suelen sustentarse en la comparación de la relación laboral en una empresa formal con la que se da entre el dueño del taxi y el chofer.

Incluso para algunos operadores que son propietarios del vehículo, en sus discursos, aparece alguna referencia aunque de manera indirecta, a que tampoco serían “trabajadores”. Podemos verlo en la cita siguiente:

Ya manejar un taxi es muy desgastante si eres trabajador. Si eres trabajador, la verdad, yo no trabajaría un taxi. (Rubén, taxista, enero 2011).

Podríamos nosotros decir que a pesar de la existencia de diferencias, puede pensarse en que existiría algún tipo de relación laboral. Híbrida, pero relación de trabajo al fin como ya desarrollamos. Pero para los actores implicados, en su subjetividad esto no es así.

Hasta cierto punto las tensiones o diferentes definiciones propias que mencionábamos se matizan por una identificación distinta: todos son taxistas. Más allá de la relación con el vehículo, trabajar solo, con algún familiar, en una organización, la ocupación los unifica. Ellos son taxistas y, en sentido positivo o negativo, así se presentan ante los demás. Más aun, en un nivel de abstracción diferente, hay una afirmación como trabajador, como miembro de la clase trabajadora. Es probable que algunos concesionarios que poseen empresas constituidas formalmente o no de taxis, puedan considerarse miembros de una clase empresarial. Pero al menos entre todos aquellos a quienes al menos nosotros hemos podido acceder, sean propietarios o no del vehículo, pero que trabajen al volante en el transporte individual de pasajeros, se consideran trabajadores.

Esta identificación resalta al ponerse en relación con los otros: los empresarios son los dueños del capital –de los grandes capitales–, ellos no deben laborar tantas horas y en las condiciones en las que está obligada la clase trabajadora a hacerlo. Y aparece también al identificar a otro actor como diferente, al gobierno, que es en general visto como el responsable, a través de las políticas económicas que implementa, de esa división de clases y de las condiciones de vida y laborales de los trabajadores.

Creemos que la identificación como trabajador autónomo, cuentapropista, más allá si sea como “trabajador” o “empresario”, tiene que ver con una necesidad o deseo de ocupar una posición de privilegio –aunque sea en un plano simbólico– en las relaciones de poder de la sociedad. La subordinación en una relación de trabajo “normal” –la asalariada– implica que un sujeto se encuentra en una situación de desequilibrio negativo en la

relación. Eliminar la posibilidad de subordinación en el proceso de trabajo, así como la dependencia económica para con el empleador, nos parece es una manera que los taxistas encuentran para ganar poder.

Al compararse con los asalariados, se rescatan los elementos negativos de la relación laboral tradicional en una empresa. Para el trabajador, la existencia de un patrón. Para los propietarios de los vehículos, hacerse cargo de las obligaciones –traducidas en dinero: pagar un sueldo fijo, realizar los aportes a la seguridad social, la no generación de ingresos del taxi parado en los días de vacaciones que le corresponderían al chofer– que implica a un empresario la relación de dependencia.

De este modo, para los operadores, el taxi ofrece ventajas que en la relación de dependencia no podrían tenerse: salir a trabajar y volver con su cuenta, poder conocer gente de todo tipo, platicar de cualquier tema con ellos, en fin, sentirse libres. En efecto, la referencia a la libertad es más que frecuente. En palabras de un ex taxista:

Me gustaba hablar con gente, puede ser interesante desde que sube el indígena o el empresario, o el artista, la diversidad de gente y la cantidad de historias que escuchas. No estar en un punto todo el tiempo, poderte desplazar. (Germán, ex taxista, mayo de 2010).

La identificación como autónomo y la distancia que observan respecto de los trabajadores asalariados, tanto en el caso de los choferes como de quienes son propietarios de vehículo y lo manejan, tienen otra implicancia importante: en la gran mayoría de los taxistas no hay una consideración de que los derechos laborales pudieran serles aplicables.

Es cierto que las normas vigentes obstaculizan la posible conformación de un sindicato para trabajadores por cuentapropia. Pero como plantea Bourdieu, el derecho consagra “simbólicamente, por un *registro* que eterniza y universaliza, el estado de la relación de fuerzas entre los grupos y las clases producidos y garantizados prácticamente por el funcionamiento de esos mecanismos” [cursivas en original] (2009, p. 214). Por lo tanto, son construcciones sociales que se transforman en el tiempo, se crean nuevas y derogan anteriores según los intereses y relación de fuerza de los actores en juego.

Pero si los interesados, los taxistas, no consideran que la conformación de una organización sindical a nivel local, estatal o nacional sería un mecanismo válido para la

representación de los intereses colectivos del gremio, difícilmente se ponga en discusión el cuerpo legal vigente y su consecuente modificación que los habilite a otras formas de representación.

Por último, otra dimensión a tener en cuenta: las trayectorias laborales de la mayoría de los taxistas muestran una gran cantidad de ocupaciones previas tanto en adultos como en jóvenes. En varias ocasiones, el hecho de haber ocupado puestos de trabajo mal remunerados, que exigían realizar tareas que no les agradaban, que eran inestables, que tenían jefes poco agradables y/o autoritarios, hacen que reconozcan en el trabajo en el taxi aspectos positivos y sientan gracias a ellos satisfacción por aquél. Veamos a continuación el relato de un taxista joven que muestra la cantidad de trabajos por los que pasó previo al ingreso al taxi:

Fui a trabajar de cargador a la Central de Abastos, duré como una semana pues noté que me explotaban (...). Después me fui a caminar por las calles vendiendo libros y también no me pagaban, de hecho hasta me perdieron mis documentos. Fueron malas experiencias. Vendí agua Electropura en la calle (...).Luego me acuerdo que vendía de una a tres aguas y a cada agua le ganaba tres pesos, entonces me fue mal. Y ya alguna vez yo había manejado un taxi un fin de semana y yo recuerdo que había ganado como mil pesos, y yo dije: ‘no pues, yo creo que eso es lo que tengo que hacer, volverme taxista’. (Carlos, taxista, junio de 2010).

En efecto, los derechos y deberes que garantiza la legislación nacional son vistos por los taxistas como privativos de los asalariados y, por lo tanto, allí ellos no merecen ser incluidos. Esto vale tanto en el nivel individual, como por ejemplo para el acceso al goce de un seguro de salud, como en el nivel colectivo, es decir, desde su óptica los taxistas no podrían tener un sindicato que los represente a todos. Hemos encontrado algunos taxistas que si bien plantean la necesidad de la conformación de un gremio que incluya a una cantidad mayor de taxistas que las agrupaciones actuales, en general se piensa en la conformación de una Asociación Civil o una Federación que aglutine a agrupaciones de base, pero siempre pensando en una organización civil y no sindical. Más adelante desarrollaremos este punto de manera profunda.

5.2 Trabajar en el espacio público

Un elemento que no podemos dejar de tener en consideración al analizar cómo significan su trabajo los taxistas es su espacio de trabajo: el espacio urbano, el espacio público, “la calle”. Existe una implicación mutua entre el taxi y la ciudad. El espacio urbano es el ámbito físico, relacional y de significación del trabajo para los taxistas. Las prácticas que desarrollan por ellos durante el proceso de trabajo impactan de forma diversa ya sea reafirmando, transformando o creando nuevas estructuras, interacciones y significaciones, sobre el espacio urbano y sobre las relaciones que en el ejercicio laboral se entablan con las personas que residen, trabajan o transitan por él.

En un proceso dialéctico de influencia entre espacio y actividad laboral se construyen los significados sobre la ciudad en general y entre ellos algunos resultan de especial eficiencia en la conformación de la identidad de los taxistas. Se significan las estructuras del espacio urbano, los significados socialmente acumulados –en otros términos objetivados– de aquél, así como las interacciones sociales que en él se desarrollan porque es el espacio de trabajo y porque esas relaciones no son de cualquier tipo sino que son las relaciones sociales en el trabajo.

Así como en los otros medios de transporte, en el caso de los taxistas, es directa la relación del trabajo con la construcción social de la ciudad. El uso del espacio público para su trabajo implica que el mismo trabajo da connotaciones particulares al espacio urbano. El número de taxis en circulación y la forma de prestación del servicio afecta la congestión vehicular. Sus maneras de manejar muchas veces producen una reacción negativa por parte de otros conductores.

Los colores de los coches también influyen en la imagen del paisaje que los transeúntes se forjan de la ciudad. Por ejemplo, el cambio de la cromática ha resultado en la reducción de los colores que podían apreciarse en la vía pública. Para algunos ciudadanos, esto es percibido como positivo porque unifica y de alguna manera reduce la contaminación visual. Otros creen que es bueno porque permite la identificación rápida y sencilla de los taxis. Para otros, eliminar los coches de color verde fue quitarle a la ciudad parte de lo que le era distintivo, parte de su identidad. En todo caso, son significados que se

construyen –que implican no sólo códigos estéticos –lo que es más bello– sino también cognitivos –de la manera que sea más sencillo identificarlos. Como puede verse en la cita siguiente:

Pues sí, es más difícil verlo. Con el verde se veía de noche. Pero si me dices bonito, bonito, mejor así que sean iguales todos” y también emocionales –“es orgullo de los habitantes de la ciudad los taxis verdes porque son el símbolo de la preocupación ecológica. (Guadalupe, usuaria, marzo 2010).

Pero para otros puede implicar una significación donde predominen las emociones. Un ciudadano en desacuerdo con el cambio de cromática dice:

Es orgullo de los habitantes de la ciudad los taxis verdes porque son el símbolo de la preocupación ecológica. Pero ya no nos importa la ecología con ese color. (Faustino, usuario, abril 2010).

Por último, es preciso tener en cuenta la estrecha relación entre el espacio y el Estado. La administración del espacio urbano en general y los servicios públicos en particular, es un mecanismo de control social y de poder institucional sobre la vida diaria de la sociedad (Castells, 1983). En ese sentido, se convierte el espacio es un ámbito de disputa entre sectores sociales con intereses divergentes. Para los prestadores de los servicios públicos, y en particular de los concesionados, la relación es más compleja aún, ya que se encuentran sujetos a la regulación y control del Estado y las resistencias y luchas no serán sólo por la utilización del espacio, sino por su apropiación en sentido real y simbólico para trabajar. Veremos este punto en detalle a continuación.

5.2.1 La apropiación del espacio de trabajo

Las distintas percepciones provienen de actores diferentes y nos muestran las continuidades y contradicciones que existen en una ciudad donde convergen personas y organizaciones con intereses diversos. Algunos son transeúntes, otros trabajan, otros utilizan y/u ocupan el espacio público para laborar. Confluyen necesidades e intereses divergentes y a veces opuestos que pueden llegar a devenir en conflictos. Las fuerzas con

las que cuentan, su capacidad de presión sobre la Administración Pública, de resistencia hará que determinados actores hagan prevalecer sus intereses por sobre los de los otros. En estas interacciones sociales, por lo tanto, también se construye el espacio urbano. Entonces éste no es simplemente el contenedor de relaciones, sino que esas relaciones también lo configuran. En esa configuración los trabajadores que se desempeñan en el espacio público, tienen una participación importante.

Los taxistas no desconocen esa capacidad y en ocasiones es fuente también de orgullo y de importancia, ya que se consideran por ejemplo, “la primera imagen que un turista tiene de la ciudad”. Son ellos, no otros sujetos, los que introducen al foráneo en la estructura urbana y cultura de la Ciudad de México. Veamos en el discurso de un dirigente:

El taxista es, o el transportista es la espina dorsal de cualquier ciudad del mundo. Sin nosotros los transportistas, sin nosotros no se mueve, nosotros hablamos de taxis, hablamos de microbuses, hablamos del metro, hablamos de aviones, hablamos de carros de carga, hablamos de... Ese es el transporte público en general, el que mueve a todo. (Damián., dirigente taxista, junio 2009).

Los taxistas para realizar su actividad laboral ocupan el espacio público y ejercen un control sobre él que otros actores de la ciudad no realizan. Esa ocupación en parte es habilitada a través de las regulaciones legales. El Reglamento de Tránsito Metropolitano ubica a los taxistas –como prestadores de transporte individual de pasajeros– en tercer lugar en el orden de prioridad de utilización del espacio público para la realización de desplazamientos.

Ahora bien, las regulaciones por sí solas no determinan la manera de la ocupación, la utilización y menos aún de la apropiación que hacen del espacio público. Si esto fuera así, los taxistas como otros conductores del transporte, debieran recién poder utilizar dicho espacio luego de los peatones y ciclistas. A diario, es común que los trabajadores al volante, en la búsqueda de pasaje, de llegar pronto a destino o por simple decisión personal pasen por sobre a los que la norma da prioridad. Y por sobre quienes vienen por detrás de ellos en ese listado también, los usuarios de transporte particular, por ejemplo. Pero no porque la regulación lo indique sino por las interacciones sociales que a diario se generan

en la calle. En general, los transportistas consideran que tienen prioridad por sobre todos los demás porque ellos se encuentran trabajando.

Es decir, en la ocupación del espacio público, desde su óptica, prima el derecho al trabajo por sobre cualquier otro, especialmente el de la movilidad de particulares siempre y cuando no sean ellos los quienes están prestando ese servicio. Pero además, desde su óptica, tienen prioridad porque “pueden hacerlo” y porque “al hacerlo” muestran –no siempre de manera consciente– destrezas y actitudes de superioridad por sobre los demás.

Ahora bien, al ocupar el espacio para trabajar, aunque habilitados legalmente, se pone en discusión una de las maneras clásicas de observar al espacio público. Siguiendo a Nora Rabotnikof que sugiere que “lo público designa lo que es accesible o abierto a todos, en oposición a lo privado, entendido como aquello que se sustrae a la disposición de otros” (2003, p. 20), por la apropiación que se dan, pareciera que la calle tal como es utilizada por los taxistas sería algo más privado que público.

Sin embargo, ellos no son dueños de la calle y como espacio abierto en ella confluyen divergencias y pluralidades. Para ocuparla, tienen que entrar en disputa con otros que también la quieren. Como los microbuseros, los vendedores ambulantes que se instalan donde un taxi quiere hacer base, con los conductores particulares, pero también entre los mismos taxistas. Y entre estos últimos el control que se quiere ejercer sobre el espacio, sobre la calle, es en el ejercicio de la actividad, en la competencia por el pasaje.

Todavía nos es más difícil distinguir el límite entre el espacio público legal del “vivido” (Di Meo, 1999) por los taxistas, en el uso de la calle para la instalación de las bases o sitios. Ese espacio público también se concesiona legalmente –algunas veces simplemente se ocupa sin autorización legal o bien porque no se solicita o bien porque no es autorizado–, y desde ese momento el espacio público pasa a ser “propiedad” de la organización o de los taxistas que laboran en la base que allí se instala. En ese lugar, para los taxistas, nadie tiene derecho más que ellos. Aunque los externos puedan no pensar lo mismo. Y esos externos también pueden ser otros taxistas que quieren ocupar ese mismo espacio.

Pero la habilitación legal o de hecho que se da para la utilización de ese espacio, hace que ese espacio se vuelva el lugar de trabajo. Cuando para todos los taxistas el

“lugar” de trabajo es el vehículo, para la mayoría de los taxistas que trabajan en bases, su lugar de trabajo también es la base. La calle es el espacio de trabajo, pero el vehículo y la base o el sitio son el lugar específico donde desarrollan su actividad laboral. En efecto, se genera un sentido de pertenencia al lugar muy fuerte que puede llevar incluso a que con el tiempo los taxistas afectados a una base determinada disputen a la organización a la que pertenecen la propiedad de aquélla. Un dirigente indignado ante esas situaciones lo relataba así:

¿Qué crees? Pasan un año, dos años ahí. ¿Y qué? Ya se creen que es de ellos. Y que se van a la SETRAVI, ‘que es nuestra, que ese cabrón [el dirigente] ni se aparece’. Pero acá tenemos el papel que dice que es de la Asociación. Que no entienden que no es de ellos, que es de la Asociación. (Marcelo, dirigente taxista, marzo 2011).

Entonces, alrededor del espacio ocupado, en el que laboran y viven a diario los taxistas se van construyendo significados en torno a la propiedad de ese espacio. Donde el espacio público deja de tener esa calificación estrictamente para ser cuasi privado. Es público porque está en la calle y todos entienden que la calle es de todos, incluso legalmente. Pero las prácticas laborales diarias y las interacciones sociales que se generan alrededor del trabajo van configurando un significado diferente que les hace sentir a ese espacio público si no como privado, como público pero donde ellos tienen prioridad o les pertenece más que a los otros.

Y en los recorridos diarios y en los espacios públicos que se van ocupando, se va creando un sentido de apropiación sobre la ciudad. Como trabajadores que prestan un servicio público, que pueden hacer uso del espacio “casi” a su placer, la posibilidad que esto les da para conocer distintos ámbitos de la ciudad, distintas personas, socializar con los usuarios, otros taxistas, otros transportistas y toda persona que pueda cruzarse en su día, hacen que el taxista sienta más suya a la ciudad y genere un apego construido entre la admiración y el desdén por los aspectos negativos que ella reviste, los cuales veremos más adelante.

Pero entonces notamos que entre los taxistas se genera una especie de “*ciudadanismo*”, un sentimiento de pertenencia, orgullo y defensa de la Ciudad de México, que resalta los aspectos positivos a pesar de los perjuicios que ella pueda detentar. Es

común que los taxistas no quieran, por ejemplo, irse a vivir a otra ciudad o incluso que no quieran abandonarla por varios días. Como aclara un entrevistado:

A mí me encanta. Nací en Guadalajara, cerquita. Pero vivo aquí. Y si me voy a provincia, ahora, pasan tres días y ya quiero volver. No puedo estar fuera. Tengo que estar aquí. (Joel, taxista, marzo 2010).

Es que en ese sentir de la ciudad, al estar viviendo la ciudad mientras trabajan, a los taxistas se les abre la posibilidad de socializar, de generar interacciones sociales que hacen que su trabajo se vuelva ameno.

Además, esa defensa y sentimiento de apego a la ciudad es desde otro punto de vista la defensa y sentimiento de apego al espacio de trabajo. En ese sentido, la ciudad se vuelve parte central del trabajo, no sólo en sentido estructural en tanto los taxistas utilizan sus calles para trabajar y que sus normas regulan la actividad, sino que también se vuelve indisociable de la misma actividad de trabajar en sentido subjetivo.

5.2.2 Los problemas urbano-laborales

Pero el trabajar en el espacio público tiene su cara negativa. Los problemas urbanos que para los ciudadanos existen por el hecho de residir en ella, a los taxistas además los apremia en su trabajo y muchas veces la visión que tienen de esos problemas se manifiesta en el significado que brindan a su trabajo. En ese sentido, nos parece interesante analizar los dos problemas urbanos principales que afectan a los taxistas –principales al menos desde su punto de vista– y cómo ellos los significan e influyen en el proceso de conformación identitaria.

Un primer problema es la congestión de tránsito, que es el ámbito cotidiano en el que los taxistas desarrollan su actividad laboral. Por supuesto, varía según los horarios y zonas de trabajo, pero para los taxistas es un obstáculo a sortear de manera constante. Los embotellamientos pueden producirse porque no se controla de manera adecuada el uso del suelo, y por ejemplo, algunos vehículos circulan por donde no corresponde, como puede ser el caso de camiones de carga que transitan por vías de circulación rápida. Pero también

puede ocasionarse por la cantidad de vehículos que transitan por la ciudad y esto puede obedecer a que la red de transporte público de pasajeros –en especial, el colectivo– sea deficiente y/o que las personas opten por utilizar el vehículo particular porque por otros medios no podrían llegar a destino, les implica realizar demasiados trasbordos o viajar en condiciones que no las consideran adecuadas. Sumado a ello, una deficiente red de transporte por ella misma puede generar congestión cuando el número de unidades de transporte público vehicular sobrepasa al que debiera, cuando se superponen rutas, cuando no existen zonas de ascenso y descenso de pasajeros o si existen no se respetan, tal como sucede hoy con muchos taxis y microbuses.

Pero a la estructura existente se le suman las percepciones que tienen los ciudadanos sobre el transporte, en especial sobre el transporte público y en especial sobre el colectivo. El coche propio suele ser considerado –al menos por buena parte de la sociedad– como símbolo de estatus, mientras que la utilización del transporte público colectivo “es cosa de pobres”. Según un estudio sobre el transporte en la Ciudad de México, entre los años 1994 y 2003 el número de vehículos particulares que circulan a diario por la ciudad no ha dejado de crecer. Para ese último año, “el automóvil privado ocupa más de cuatro quintas partes del espacio público vial y muestra un índice de ocupación menor a dos personas por vehículo” (Quiroz López, 2007, p. 85). Esto muestra la preferencia de los ciudadanos por utilizar su vehículo particular cuando se cuenta con él. Estas concepciones influyen en que las personas prefieran desplazarse en el automóvil particular –en caso de contar con él– o tratar de obtenerlo.

El taxi suele ser considerado por los ciudadanos como un medio de transporte público de mayor estatus que el colectivo. Y esta visión suele imprimirse también entre los taxistas que se ven a sí mismos como de un estatus mayor que los conductores de los transportes colectivos. En no pocas ocasiones, el taxi es la culminación de una trayectoria laboral como conductor de distintos tipos de vehículos y es el final en el sentido de que se logra la deseada autonomía, ya que es desde su óptica el medio de transporte con menos controles y donde existen mayores probabilidades de llegar a ser dueño del vehículo, con las connotaciones del ser propietario que ya mencionamos. Y el estatus diferenciado, al menos desde la óptica de algunos taxistas, no es sólo asignado por los ciudadanos, sino

también entre ellos. Veamos una referencia al compararse con los microbuseros a este tema:

También fui microbusero. Por eso tampoco me gustó ser microbusero. Nosotros los taxistas no somos tan corrientes como ellos. (David, taxista, marzo 2011).

El segundo problema al que queremos hacer referencia es la inseguridad. Los taxistas suelen sentir que el trabajar es peligroso dado la cantidad de delitos que a diario ocurren en la ciudad. No sólo lo sienten, lo viven. A diario es posible verificar por medios informativos los reportes de asaltos, ataques y hasta muertes a taxistas durante su trabajo. La inseguridad es la que hace que los taxistas sientan que su trabajo es riesgoso. No es un trabajo de riesgo por cuestiones ambientales, como podría ser por estar expuesto a la contaminación, o por estar manejando y poder sufrir un accidente, por ejemplo. Sino por la exposición constante a la posible inseguridad. Un taxista así comenta:

Hay zonas en la Capital que son muy de alto riesgo. Ese es otro problema que tenemos acá. Ese es otro problema que tenemos acá. Yo ya tengo muchos años, sé que zonas no tengo que ir y qué horas. O si voy a dejar, dejar sobre avenidas grandes. (Jorge, taxista, diciembre 2010).

Laborar en un espacio abierto como es la calle hace que se sientan expuestos continuamente a la inseguridad, aunque ésta sea una imagen que ellos crean puesto que en no pocas ocasiones no han sido víctimas de un acto delictivo. La inseguridad para los taxistas significa la posibilidad real o imaginada del robo. Del robo del dinero que se sacó en el día, del celular, el radio y el vehículo. En general, en ese delito es cómo perciben la problemática, no tanto en que pueda uno ser víctima de violencia e incluso la muerte. Es posible que se deba a que este tipo de delitos si bien suceden a diario, son menos frecuentes que los asaltos o, en todo caso, lo acompañan. Sin embargo, el robo, en general, es acompañado de algún grado de violencia, como podemos ver en la cita siguiente:

A mí la última vez que asaltaron fueron dos niños como de 12 años. Sacaron un picahielo 'ya te chingaste, ya te llevó tu madre, dame todo lo que traes'. No me pegaron porque no me opuse. (Gustavo, taxista, diciembre 2011).

No obstante ello, la influencia que ejercen los relatos de otros taxistas, de los medios de comunicación, de las familias, de los ciudadanos en general, llevan a que los taxistas conformen esa imagen, así como que elaboren estrategias para llevar a cabo en caso de en algún momento se conviertan en víctimas. Incluso, algunos prefieren trabajar bajo una modalidad particular –en bases o sitios– porque les brinda un grado mayor de seguridad, al tener la base o el sitio el registro de a dónde se dirige. Aún más, con el mismo fin, algunos de estos taxistas prefieren no tomar pasajeros por la calle y perder el ingreso que pudieran obtener. Y si lo hacen, es necesario desplegar una serie de habilidades para tratar de limitar las posibilidades de ser víctima de un delito. Lo dice un taxista:

Casi por lo regular no [levanto pasajeros por la calle]. No te digo que no, hay ocasiones que sí. Sí he llegado a levantar gente de la calle, a veces porque veo la necesidad ¿no? Uno nota a la gente cuando está desesperada, aun así tienes que estudiar a la gente. Tal vez está mal, pero la situación que vivimos tú ves a la gente y haces tú juicio ¿no? Por lo menos si es que te han asaltado. Me han asaltado bastantes veces. (Carlos, taxista, junio de 2010).

Esto nos lleva a preguntarnos ¿por qué cuando se pudiera trabajar de manera un poco más segura –en una base o sitio–, la mayor parte de los taxistas prefiere hacerlo de manera libre? En el análisis de costo beneficio de trabajar en una base o sitio, la inseguridad pasa a segundo plano. Es preferible esa exposición a tener que pagar una cuota, a estar parado y tener menos viajes, al enriquecimiento del líder a costa del trabajo de los taxistas, a que se lo utilice con fines políticos. Estas afirmaciones son las que realizan los sujetos y son las que en general prevalecen en sus aseveraciones, muchas veces construidas imaginariamente a partir “de lo que se dice de...”, “de lo que me contaron”, “de cómo funciona todo en este país”, ya que muchas veces los taxistas libres nunca han pertenecido a una organización de taxistas. Uno que trabaja de manera libre desde que se inició en la actividad dice:

¿Que para darle de comer al líder y a nosotros que nos chinguen? Mejor que coman mis hijos. (...) Si me roban por trabajar en la calle, que me robe el ratero y no que me robe un líder. (Juan Carlos, taxista, diciembre 2010).

Estas problemáticas que pueden pensarse en principio como de relaciones sociales, que se generan en la interacción diaria entre las personas en el espacio público, se han

convertido en problemas de carácter estructural. Impactan en la manera en que los taxistas desempeñan su trabajo, así como en los significados que los operadores tienen de la actividad laboral misma. No simplemente es lo que ellos opinan de la inseguridad o del tránsito, sino que esas cuestiones estructurales se vuelven parte indisociable de su trabajo.

Las dos problemáticas hacen que cuando se les pregunta a los taxistas cómo consideran que es su trabajo, suele aparecer la respuesta de que es inseguro y estresante. Son los efectos directos de la ciudad que ellos visualizan en su actividad y que pasan a definir al trabajo mismo.

5.3 Las relaciones sociales en el trabajo

Ya hemos repetido en varias ocasiones que trabajar implica relacionarse con otras personas. Esas interacciones sociales son importantes, por un lado, para poder cumplir con el objeto de trabajo, es decir, para poder prestar el servicio de taxis. Difícilmente a pesar de que un taxista conduce un vehículo y transporta a uno o varios pasajeros, podría hacerlo sin entrar en contacto, colaborar, recibir colaboración, cooperar, confrontar, negociar con otros sujetos, sean taxistas, otros transportistas, autoridades, y, por supuesto, con los usuarios. Por otro lado, esas relaciones importan también en los significados que los taxistas generan en torno a su actividad laboral, a su comunidad laboral y al colectivo al que pertenecen.

Veremos a continuación las relaciones sociales que influyen de manera importante en ese juego de realizar el trabajo y de construcción de identidad.

5.3.1 Las relaciones con los pasajeros

El taxista pasa buena parte de su jornada laboral en soledad. No tiene un contacto permanente con otros pares. También lo común es que el pasajero no sea conocido, sino que el contacto sea ocasional, por lo que las relaciones que se generan entre ellos también se tornan ocasionales y fugaces.

Esto no es malo, pero imprime características particulares en los vínculos que se generan. Incluso se generan situaciones que mitigan esa soledad o esas relaciones de breve duración.

Sin embargo, la falta de conocimiento mutuo y la baja probabilidad de que se genere una relación más profunda y duradera puede hacer que se genere una confianza o una apertura por alguna de las partes y se pueda hablar por ejemplo de cosas íntimas que en otra situación daría vergüenza o se guardaría a la intimidad. Incluso a veces esto hasta sorprende a los taxistas. Nos comenta uno:

Si vieras de todo lo que se platica. Telenovelas hay muchas. Hay cosas que la gente, te das cuenta y yo agradezco, porque son muy personales. Agradezco esa confianza. A lo mejor esas personas querían una persona con quien platicar. Se me hace raro que un taxista y principalmente un desconocido... (Rubén, taxista, enero 2011).

También puede llevar a que se inventen cosas, que se mienta, que se imaginen situaciones, que se quiera impresionar al otro. O por el contrario se puede establecer una relación a penas de cortesía por obligación. En esos casos la relación se reduce a una conversación sobre el clima, política o economía. En las otras, la relación puede comenzar con una conversación, pero no queda en ello. Son pláticas más profundas, que movilizan sentimientos. Como nos cuenta otro taxista:

Ellos ya me platican sus penas, las escucho y les doy mi punto de vista. (Jorge, taxista, enero 2010).

Pero además pueden ir más allá de la conversación, por ejemplo, en la solicitud de consejos de uno para con el otro, en el compartir una bebida, una comida después del viaje. Y a través de esa profundización de la relación se van generando lazos de confianza, el pasajero va tomándole confianza al taxista y puede convertirse en su cliente. En los viajes subsiguientes que tenga que realizar recurrirá al taxista de confianza. Aún más, esas relaciones llegan a veces a convertirse en amistad. Esto se refleja, por ejemplo, en la cita siguiente:

Ya después de 10 años de llevarlos [a los miembros de una familia] son amigos. Vienen al festejo del cumpleaños de mis hijos... (Joel, taxista, marzo 2010).

5.3.2 Las relaciones entre taxistas

Hacia dentro de la comunidad laboral, los taxistas manifiestan llevarse bien entre ellos, son compañeros, solidarios y, a veces, amigos. Existe un mayor compañerismo y se llegan a generar relaciones de amistad entre quienes trabajan en una base o sitio. Esto no es común que suceda con quienes no pertenecen a la misma organización, ni tampoco entre quienes trabajan de manera libre. Así, por ejemplo, lo manifiesta un taxista:

Tratamos mejor de ayudarnos de vernos unos a los otros ¿Por qué? Porque cuando tenemos algún problema, nos avisamos, corremos y lo apoyamos. Pero esa es nuestra regla, el grupo de nosotros nada más, nos ayudamos. Con otros taxistas a lo mejor sí le podemos echar la mano, pues como no lo conocemos es algo que no sabemos quién es. Entonces tratamos de ver por nosotros nada más. (Guadalupe, taxista, junio de 2010).

Según otro taxista esto se debe a que:

En la calle la relación con los demás es muy difícil. Muchos salen a trabajar con esa idea de correr y aventarle el carro al que se ponga en frente. (Erasmus, taxista, julio 2011).

Por supuesto, que puede ocurrir que se genere algún tipo de relación en estos últimos dos casos, por ejemplo, cuando se encuentran a diario en el mismo lugar donde comen o expresiones de solidaridad ante la necesidad. Pero estas situaciones son menos frecuentes que las primeras. Comenta un taxista:

Sí nos apoyamos, en un choque por ejemplo, para hacer medio bolita. Ya llamamos a familiares, amigos [que también son taxistas]. Antes se paraba cualquier taxi. (David, taxista, marzo 2011).

Se notan expresiones de solidaridad entre taxistas aun cuando no se conozcan, no sean amigos, ni compañeros. Por ejemplo, ante alguna avería del vehículo o de que inspectores o policías acosen al taxista. Pero esto es relativo. En general, los taxistas reconocen una pérdida de solidaridad en el gremio, puesto que en épocas pasadas la solidaridad era mayor. Esto se justifica en parte por el incremento de taxis que ha venido

sucedándose en la Ciudad desde la década de 1990, lo que conlleva una mayor competencia en la calle, y, en parte por el ingreso a la ocupación de personas que no sienten al taxi como su profesión u oficio y por último, por la desconfianza ante el incremento de la inseguridad cotidiana. Lo comenta un taxista:

A mí no me tocó ver eso pero dice mi tío que anteriormente, hace muchos años, en la calle si a un compañero se le ponchaba la llanta se paraba otro y otro y lo ayudaban a cambiarla a acompañarlo por lo menos, a cambiar su llanta y si no tenía refacción pues lo llevaban a parchar su llanta y regresar y volver a poner. Ahora ya no, ahora ven tirado a uno y uno menos y se sigue uno y pasan de largo. (Marcelo, taxista, noviembre 2010).

Buena parte de los operadores comparte actividades extra laborales. En estos casos, suelen juntarse a comer, a beber o se reúnen con sus familias. Por ejemplo comenta un entrevistado:

De vez en cuando tomamos una copita, de vez en cuando. (Alejandro, taxista, febrero 2011).

O incluso durante el mismo tiempo de trabajo con los más cercanos que no son todos los miembros de una organización. No se comparte con todos, sino con los amigos. Es muy frecuente que se conformen grupos de *cuates* como comenta el entrevistado:

Nos ves aquí en grupitos porque somos los que más compaginamos, los que más coincidimos. Somos los que nos atrevemos a cruzar bases y nos animamos a compartir la sal y el agua. Que tengo ganas de un refresco, vámonos por un refresco. O que te hablan, Oye comadre ¿que dónde andas?'. Y ahí lo traen a uno. Porque estar ahí esperando es muy monótono. Tiene cosas muy bonitas aunque tiene cosas que... (Waldo, taxista, diciembre 2010).

Encontramos un grupo que ha conformado un equipo de futbol entre taxistas y compiten en un campeonato contra trabajadores de otras empresas. El nombre del equipo es el de la organización a la que pertenecen.

Y tampoco faltan conflictos entre los taxistas, nos referimos a ello luego.

5.3.3 Las relaciones con los otros

El hecho de poder circular por la ciudad de una manera relativamente libre implica la percepción y la significación de los múltiples recursos y relaciones que se desarrollan en la ciudad. Mencionamos algunos de los aspectos negativos que encuentran los taxistas, pero también hay otros considerados positivos.

A diario entran en contacto con múltiples lugares personas con historias, actitudes y predisposiciones a la conversación diferentes. Especialmente, por un lado, el contacto con los pasajeros y la posibilidad de entablar conversaciones, conocerlos, escucharlos, aconsejarlos, interpretar lo que los clientes cuentan, manifiestan actitudinalmente; por el otro, el encontrarse trabajando en un espacio abierto –más allá de que estrictamente el taxista se encuentra dentro del vehículo, muchas veces, éste se convierte en una extensión del propio cuerpo y lo exterior a uno mismo es lo que sucede fuera del coche– que permite descubrir, conocer, ver lo que sucede en la calle, sortear obstáculos al manejar que otorgan otra fuente de calificación positiva a la labor. Estas relaciones que se entablan con sujetos y con el espacio atenúan lo que podría pensarse como una sucesión de actividades rutinarias: buscar pasajero, manejar para llevarlo a destino, cobrarle por el recorrido y volver a comenzar.

Sin embargo, los otros, suelen considerar a los taxistas como mal educados, violentos, delincuentes, entre otras calificaciones, a pesar de que ellos dicen tratar a sus clientes con cordialidad, amabilidad y respeto. Por supuesto, ese es el discurso que ellos comunican, aunque no siempre es así y ellos mismos lo reconocen, no para su persona, pero al hablar en abstracto de los taxistas. Veamos esto en las palabras de un taxista:

Somos muy groseros, muy mal hablados. Al final tenemos mala imagen. (Jorge, taxista, enero 2010).

O cuando se habla de otros taxistas:

La relación que tengo con los pasajes es muy cordial y muy decente. Pero no se vale [que otros taxistas] traten mal a un pasaje. Que lo hay. (Rubén, taxista, enero 2011).

Pero más allá de lo que los otros piensan de ellos, los taxistas pueden sentir orgullo de su trabajo, ya que esas concepciones negativas también pueden reforzar la constitución identitaria de los taxistas. En el rechazo, en no aceptarlas, crean un sentimiento de pertenencia entre a quienes se les asignan esas propiedades. Esos son juicios que los otros les atribuyen y que para ellos no les son aplicables. Algunos taxistas pueden ser así, pero no la mayoría. Cuando conversamos con los taxistas, ellos no se suelen reconocer como portadores de esos atributos. Tampoco los taxistas cercanos. Siempre quienes las portan, son los más lejanos. Pero en todo caso, todos son taxistas. El presidente de una organización lo sintetizaba de la siguiente manera:

Y de los compañeros, ¿qué te voy a decir? Unos son buenos, otros son malos, otros son regulares, pero... pues todos convivimos y trabajamos en el taxi con ellos, ¿no? Que son personas que, que se ponen su uniforme y se convierten en servidores, pues, del público, ¿no?. (Pedro, dirigente taxista, junio de 2009).

Otro estereotipo común entre los taxistas es el de “Don Juan”, que significa que los taxistas cuentan con más de una mujer o que suelen enamorar a las pasajeras. Según los entrevistados, no son pocos los casos en que los taxistas tienen más de una pareja, pero también en muchas ocasiones es una imagen que crean los propios operadores. Y además es una imagen que los otros tienen por sobre los taxistas. Una pasajera, por ejemplo, nos relataba:

No, si ni les hablo. Si le dices ‘qué calor’, ya te quieren llevar por la chela. Son bien lanzados los taxistas. (Martha, pasajera, octubre 2010).

Tener más de una mujer exige al taxista contar con ingresos por sobre los básicos que se necesitan para mantener el primer hogar. Un entrevistado, por ejemplo, comentaba:

Ya no, antes sí [tenía otra pareja]. Pero mi esposa se enfermó, tuve que vender mucho para pagar [el tratamiento] y sin dinero, no. No se puede mantener las dos. (Luis, taxista, noviembre 2011).

Entonces el gusto por tener una relación paralela también implica responsabilidades, porque se debe mantener a las dos mujeres o por lo menos contar con el dinero necesario para pagar los gastos de la salida con la segunda. La segunda relación se

convierte entonces en una presión mayor, ya que debe trabajarse más horas o “aplicarse más” –tener menos tiempo de esparcimiento durante la jornada laboral– porque se debe generar más dinero. Estas mayores exigencias monetarias son las utilizadas a veces como la excusa de por qué no se tiene más de una mujer. Esto se esgrime ante los compañeros, es la manera de excusarse de por qué no tener una amante, cuando en ocasiones es eso, simplemente una excusa porque en realidad lo que se quiere es ser fiel a la esposa. Pero ante los compañeros es necesario aparentar. Y eso significa que el hombre puede tener cuantas mujeres quiera, sin importar si ya tiene compromiso con una.

En el trabajo hay lugar para el “amor, juegos, competiciones, desafíos, pequeñas tiranías, visitas” (de Grazia, 1966, p. 43), que forman parte del mismo trabajo. En el taxi la imbricación de estas cuestiones que podrían pensarse como “extra laborales” pasan a formar parte del mismo trabajo. Por ejemplo, escuchar la radio o música mientras manejan, conversar con los pasajeros, compartir la comida con otros taxistas, o juntarse a escuchar la radio, platicar o compartir una bebida mientras aguardan al pasaje, prácticas habituales entre los taxistas, hacen que el trabajo sea algo más que el transporte de personas de un punto de la ciudad a otro. Pero escuchar la radio no es sólo distracción. En efecto, muchas veces sirve para trabajar. Dice un taxista:

Escucho la radio para evitar los tráficos más severos. Dicen dónde es. Busco vías alternas. (David, taxista, marzo 2011).

Y algunas organizaciones generan actividades extra laborales para que los conductores y sus familias socialicen. Por ejemplo, una realiza de vez en cuando comidas u organiza una jornada de salida a un club deportivo. Otras festejan posadas o fiestas de fin de año. Otros asisten grupalmente a eventos religiosos, por ejemplo para festejar, agradecer y realizar pedidos a Dios y la Virgen el Día del Taxista. Estos ámbitos suelen convertirse en espacio de socialización y de construcción de confianza, compañerismo y amistad entre los taxistas.

Las relaciones que se generan en el seno familiar también imprimen en los taxistas algunas huellas que influyen en cómo significar el trabajo, la colectividad y la organización. En primer lugar, influye desde el momento de la toma de decisión de ingresar en la actividad. Como se mencionó, en muchos casos los parientes pueden facilitar

recursos. Pero además el hecho de que otro familiar sea taxista oficia como parámetro para la visión que el ingresante y su familia directa construyen sobre la actividad. Ya dijimos son muchas las familias en que varios miembros se desempeñan en esta actividad. Como lo manifiesta un entrevistado:

Mi papá es taxista, mi hermano es taxista, tengo un tío político hermano de..., bueno, un tío lejano que igual es taxista, todos nos dedicamos al taxi. (Héctor, taxista, noviembre de 2010).

Entonces, sobre todo en aquellos casos donde el novato se encuentra en situación de desocupación o en un trabajo donde obtiene pocos ingresos o estos no son regulares, percibir que un familiar o amigo puede disponer de un ingreso diario mínimamente asegurado, que con base en el esfuerzo y “si uno le echa ganas” se puede llegar a obtener el carro propio, la concesión e incluso poder capitalizar para ir adquiriendo más taxis, hace que el grupo familiar perciba de manera positiva la posibilidad de que el sostén económico de la familia provenga de un taxi.

Ahora bien, vemos que en general la familia acuerda con la decisión de ingresar en la actividad del taxi, pero aquélla es tomada por el sujeto que la va a desarrollar. Es una decisión individual que puede ser consensuada por el resto de los miembros, pero que en última instancia quien define es el taxista, que la mayoría de las veces es el sostén económico principal del hogar.

Sin embargo, el hecho de que la familia sea un espacio de significación que influye en la toma de decisiones, no podemos pensarla como una unidad homogénea, sino que es dinámica y se constituye en un constante proceso de negociación y de cambio. Esto lleva a que en ocasiones si bien la familia estuvo de acuerdo, la experiencia cotidiana de trabajar dista de esa visión ideal que se elaboró en un principio. Con el tiempo comienzan los reclamos de las esposas por la cantidad de tiempo que los taxistas pasan fuera del hogar, les demandan mayores ingresos o sienten temor por la inseguridad y la violencia que implica el trabajo. Incluso pueden tener exigencias para con sus maridos. Como la esposa del entrevistado que citamos a continuación:

Desgraciadamente [me administra el dinero]. Y no sólo eso. Le tengo que dar cuenta también. (Rubén, taxista, enero 2011).

Además en el mismo taxista varían las significaciones sobre la ocupación si ésta se la piensa como inserción laboral de otro familiar. En primer lugar, es un ámbito reservado casi exclusivamente para los miembros masculinos, puesto que desde su óptica las mujeres no cuentan con las competencias necesarias para el ejercicio de una actividad con las exigencias que tiene el taxi –largas jornadas, inseguridad y violencia– o no quieren que ellas se expongan a esas vicisitudes. En segundo lugar, el trabajo en el taxi es una buena opción laboral para los hijos –varones– si el taxista ya es concesionario y tiene varios coches, donde uno puede ser operado por el descendiente.

Aunque en general, prefieren que el hijo estudie y pueda desarrollar una profesión. Entre quienes rentan, y especialmente entre quienes están en la ocupación de manera transitoria, no se presenta en general una herencia de la ocupación que sí puede palpase entre los taxistas de oficio. Sin embargo, incluso en estos últimos, el taxi es una segunda opción o una tabla de salvación en caso de que no funcione la primera: que estudien, completen una carrera universitaria y puedan trabajar de lo que han estudiado. Un taxista comenta al respecto:

Quando mi hijo que dejaba el Ejército y se iba de taxista, dije ‘¡uy no!’ porque uno se vuelve flojo, se vuelve gordo. (Luis, taxista, noviembre 2011).

En el camino de la concreción de este ideal que tiene el padre taxista para su hijo – la formación universitaria–, ocurren situaciones imprevistas, donde una por demás usual, es que el hijo forme su propia familia y/o tenga hijos. Estas situaciones llevan a que se interrumpan los estudios y allí la urgencia, los recursos familiares de información y contactos, y la posibilidad de generación inmediata de ingresos hacen que el taxi pase de ser esa segunda opción o incluso una no deseada, a una oportunidad laboral positiva.

A pesar de esta visión general, no podemos perder de vista que no todas las familias tienen las mismas características ni las mismas concepciones sobre el trabajo. No obstante ello, el hecho de que existan variaciones, no debe hacernos perder de vista que pueden existir valores compartidos, donde en las familias de los taxistas prima el de que el padre es el responsable primario de obtener los ingresos para el sustento, que los hijos varones mayores de edad deben colaborar si no estudian y la mujer *puede* hacerlo si el cuidado del hogar y los niños no requieren su atención exclusiva o *debe* trabajar –en una ocupación

diferente— para complementar los ingresos, si los de los hombres no alcanzan para cubrir las necesidades. Pero en general, los taxistas prefieren que sus esposas no trabajen al menos mientras sus hijos son infantes o adolescentes. Y aun cuando éstos hayan crecido, el jefe de familia opta por hacer un esfuerzo y trabajar ellos mismos más horas y que su mujer no tenga la necesidad de hacerlo.

Más allá de los significados sobre el trabajo que tienen los familiares de los taxistas, en un nivel diferente, en el de las interacciones, se percibe una distancia y una separación entre el ejercicio laboral y la participación y actividades de la familia. A diferencia de lo que ocurre en otros trabajos por cuentapropia como por ejemplo, en la venta ambulante o en los microbuses, en los taxistas no se percibe una presencia física de la familia mientras se trabaja. Por la manera en que se presta el servicio, el taxista se debe encontrar solo arriba del vehículo al momento de realizar los viajes. Tampoco en los momentos en que el taxista hace parada —al menos en las bases o sitios—, es usual que sus familiares los acompañen.

Por el contrario, es frecuente que el taxista interrumpa su trabajo para realizar actividades propias de la familia, como llevar los niños a la escuela o buscarlos, realizar una compra, etcétera. Pero estas actividades, que por lo general implican además el transporte de los sujetos —es decir, aun cuando no está realizando un viaje con un pasajero que paga por el servicio, la actividad familiar implica también un viaje, que si no la realizara el taxista, la familia debería realizarlo en otro taxi, pagando por el servicio, en otro medio de transporte o pagarle a un tercero para que la realice— se organizan por fuera de la actividad estrictamente laboral. Por ello, existe una escasa participación física de los miembros de la familia en el trabajo, interacción con los compañeros del taxista y con la organización a la que pertenece.

En ocasiones especiales la familia participa activamente de alguna actividad laboral. Por ejemplo, algunas organizaciones realizan actividades que incluyen a los familiares de los asociados, como por ejemplo las fiestas de fin de año, algún convivio en algún lugar al aire libre o la peregrinación a la Basílica de Guadalupe el 28 de diciembre para festejar el día del taxista. Sin embargo, estas actividades son esporádicas, no todos los taxistas concurren con sus familias y cuando lo hacen, el taxista permanece con su mujer y

sus hijos. Quizá el contacto con los compañeros y con el resto de sus familias no pase de la presentación y el saludo.

En general, los taxistas prefieren no mezclar lo privado –que es la familia–, con su trabajo. Excepto con un elemento particular, el vehículo. Aun en los casos en que el taxista renta el coche, como éste queda en posesión del chofer, el taxi se utiliza por la familia para sus actividades particulares. Es usual que el domingo, día de descanso del taxista, la familia realice actividades de esparcimiento y que para realizarlas se utilice como medio de transporte el taxi. Ese día la propiedad del vehículo se comparte, es de toda la familia. Aunque quien lleva el mando sobre el vehículo es el taxista. Él es quien lo maneja. Por lo tanto, a pesar de compartirlo, él mantiene el control sobre el coche al igual que durante la jornada de trabajo.

Por lo tanto, existe una relación entre el trabajo y la familia que se manifiesta en torno al vehículo. Éste se utiliza para fines familiares o en ocasiones se lo ornamenta con fotos de los miembros de la familia, el rosario de la esposa o quedan en él juguetes de los niños. Es decir, de alguna manera la familia está presente durante el proceso de trabajo, aunque sea de manera simbólica por medio de esos adornos, por la disposición del medio de producción o por los significados que ella genera en torno al trabajo del taxista.

De este modo, los significados que los familiares realizan de su trabajo, de la comunidad de taxistas y de las organizaciones se construyen a partir, principalmente, de lo que el taxista expresa verbal y actitudinalmente sobre aquellas dimensiones, de lo que observan en otros taxistas (otros familiares y cuando ellos son pasajeros en taxis), de las representaciones sociales sobre el taxi y los taxistas.

5.4 Los conflictos en el trabajo

Los inconvenientes fundamentales que identifican los taxistas vinculados al ejercicio de su trabajo son: la inseguridad (delincuencia, robos y violencia), las bajas tarifas de pasaje, el alto precio de la gasolina y de las refacciones y las prácticas de los funcionarios públicos.

Dentro de los problemas que mencionábamos el principal, o el que es más frecuentemente referido es el de la inseguridad.

El trabajar solos, en contacto directo con un público al que no conocen, portar dinero en efectivo, en ocasiones durante la noche, en zonas que pueden tener altos índices de criminalidad, convierte a los taxistas en sujetos propensos a sufrir situaciones de violencia (Essenberg, 2003). Pero además son escasas las medidas de prevención con las que cuentan los taxistas y, menos todavía, la disposición de recursos para quienes han sido sujetos de actos de violencia. Por otro lado, la sensación de inseguridad y la posibilidad de ser víctima de un acto violento o delictuoso también puede estar presente en el pasajero por el número de delitos que se producen a diario en la ciudad, la forma en que los medios de comunicación los publican, el aumento real de violencia, miedo y sentimiento de indefensión (Briceño-León & Zubillaga, 2002).

En efecto, en el ejercicio diario de la actividad es frecuente la ocurrencia de casos de violencia, robos, violaciones de algunos taxistas a pasajeros y también de pasajeros hacia los operadores. Todos los actores entrevistados reconocen este hecho. Sin embargo, al menos las autoridades públicas, lo matizan teniendo en cuenta la cantidad de delitos cometidos en taxis, en relación con la de vehículos y viajes diarios.

Suelen ocasionarse conflictos entre los taxistas, pero que no suelen ir más allá de algún insulto. Las causas principales de estos conflictos que identifican los operadores son: la falta de ética y la competencia por el pasaje. Dice un taxista:

En la calle hay mucha competencia, los autos se pasan unos a otros y se pelean por el pasaje. Prefiero esperar en la lanzadera y no me tengo que pelear con nadie. (Fernando, taxista, diciembre 2010).

Esos conflictos se generan en la calle y sobre todo entre los que trabajan de manera libre, no tanto entre los compañeros que comparten una base. Aunque también allí se producen desacuerdos. Como comenta un taxista:

Pues como en todas partes, [nos llevamos] bien. Pero ya ve que no faltan 'ah, que te llevas las buenas dejadas. (Alejandro, taxista, febrero 2011).

Muchas veces la manera que encuentran los taxistas de enfrentar el conflicto es hacer caso omiso a la situación o visto de otra manera, tratar de que no influya en uno mismo la situación, aceptando que hay gente que incurre en prácticas desleales y no enfrentándolos abiertamente. Lo explica un taxista:

Suele suceder, pero como yo en lo particular, yo dejo que lo tomen, ha de tener más necesidad que yo. ¿Sí o no? Te voy a decir por qué. Vamos a suponer. El que va a tras de mí, nos hace la parada a una persona. Yo a como sea, yo llego a la base y cargo, pero aquella persona que anda en la calle, se queda pensando que el que se metió como a una hora que no agarra pasaje. (Leonardo, taxista, diciembre 2010).

Podemos encontrar un trasfondo más abstracto detrás de estos problemas concretos que se verifican en la cotidianeidad del trabajo. Por un lado, parte de los problemas son urbanos y no son específicos del trabajo, sino que son más amplios pero impactan de manera fuerte en los taxistas por las características de la prestación del servicio. Por otro lado, tienen que ver con que el servicio que se presta es público y por tanto es una actividad regulada formalmente por la Administración Pública. Pero a esa regulación formal, se suma una autorregulación que se dan los taxistas y sus organizaciones, a veces en contradicción con la formal.

Esa contradicción se produce por la ausencia de normatividad legal en algunas materias y por la aplicación discriminada de algunas normas. Estas situaciones, por supuesto, originan conflictos. En parte, porque las decisiones en el establecimiento de derechos y obligaciones para los taxistas se realiza de manera unilateral por la autoridad o convenidas de manera poco transparente y porque su aplicación no se efectúa a todos por igual. La sombra de la corrupción siempre está presente. Pero en parte también, porque los taxistas muchas veces no toman en cuenta al otro –al usuario, al ciudadano, al que maneja particular– y sólo buscan cumplir sus objetivos e intereses aun en perjuicio de los demás, adjudicando a la autoridad el papel del responsable de las penurias. Convirtiéndolo así en el enemigo de los taxistas.

Hablar de la autoridad sea quizá demasiado amplio. El enemigo es la autoridad, pero aquellos agentes que tienen injerencia directa con el taxi. La SETRAVI, los

inspectores y la policía. Es decir, aquéllos que los controlan y que les imponen reglas y sanciones. Como expresa un taxista:

Enemigos son los de Servicios Públicos, no nos perdonan nada. Si nos falta una luz, no van y dicen vé a arreglarla. O me das algo o al corralón. Lo único que buscan es dinero. (Fernando, taxista, diciembre 2010).

Pero a veces los taxistas olvidan cuál es el rol de ese otro y que las acciones que les aplican no siempre son con el ánimo de simplemente perjudicarlos, sino que muchas veces ellos no cumplen con la reglamentación y las autoridades están cumpliendo su trabajo. Algunos operadores son conscientes de esta situación y uno lo explica así:

Cada quién quiere hacer su propia ley, porque no estamos acostumbrados a seguir una regla y respetarla. Aquí en México es muy común que la regla se rompa. (...) La relación con los inspectores siempre ha sido mala de nosotros con ellos, porque a nosotros nos tienen en un puño porque ellos imponen leyes en las cuales nosotros no estamos de acuerdo. (Marcelo, taxista, noviembre 2010).

Analizando la identidad entonces, la construcción del “otro”, del diferente y opuesto al “nosotros” se realiza alrededor de las situaciones conflictivas, que son para los taxistas las que impiden desarrollar la actividad laboral como ellos desearían, con el máximo de autocontrol y con el menor costo económico posibles. Entonces ese otro, es la autoridad que es la que imprime los costos (económicos) de trabajar.

5.5 Las configuraciones identitarias de los taxistas de la Ciudad de México

Podemos pensar la identidad ya sea en un nivel individual como en uno colectivo. La primera, que si bien puede ser vista como una contradicción en tanto la identidad es siempre parte de un proceso social y no es algo puramente interno al sujeto, puede sin embargo ser considerada como tal. Es pertinente verla como separada de la colectiva, ya que permite visualizar los códigos interiorizados por los individuos que van conformando las biografías personales. Pero a diferencia de ésta, la identidad colectiva se refiere a los acuerdos, usualmente implícitos, sobre pertenencia, límites y actividades del grupo que se

elabora a partir de definiciones compartidas de los miembros sobre la situación. Dicha elaboración es un proceso de interacción, negociación, y conflicto, que lleva a la construcción colectiva del “nosotros” (Giménez Montiel, 1997).

Tal como hemos venido exponiendo a lo largo del capítulo, no es la identidad individual la que nos interesa en sí, sino justamente la identidad en sentido colectivo. Para ello hemos ido recuperando aquellos códigos que van delineando la identidad de los taxistas. Esto porque es ese nivel de identidad el que debe ser considerado y es, entre otros que iremos luego introduciendo, un elemento fundamental para el análisis de la acción colectiva y en la constitución de sujetos colectivos, ya que justamente la movilización implica, como plantea Melucci (1994), cuestiones culturales y simbólicas relacionadas con la identidad, temas que serán objeto del capítulo próximo.

En ese sentido, cuando pensamos en la identidad con el trabajo, con los compañeros y con las organizaciones a la que adhieren –o no–, no lo hacemos con el ánimo de recuperar los procesos subjetivos individuales *per se*, ni menos aun de analizar a los taxistas en su individualidad ni en su psicología personal, sino con el espíritu de descubrir cómo esas identificaciones como procesos sociales habilitan a construir colectivamente la pertenencia a un grupo y/o colectivo –el de los taxistas–, los límites con el afuera y cuáles son los significados compartidos, sus experiencias y sus proyectos.

En definitiva ¿cuáles son los códigos principales a los que los taxistas asignan significados particulares y que articulados generan sentido de pertenencia para con el trabajo, con la comunidad laboral y con la organización colectiva? Es posible rescatar tres códigos que atraviesan de manera transversal a todos los taxistas. Sin embargo, tratamos los códigos en general, cómo operan en los taxistas en general, y luego en los agrupamientos analíticos que hemos hecho y que los diferencian hacia dentro del gremio (propietario o no del medio de producción, taxista de oficio o temporal y taxista libre o de base o sitio).

Hemos podido reconocer que esos códigos se corresponden con elementos característicos de la actividad laboral. Si bien al analizarlos por separado podrían no hacerla única, ya que algunos de esos elementos pueden compartirlas con otras

ocupaciones, al articularse y conformar una configuración identitaria que sí la definen y la diferencia de otras.

Así, el trabajar por cuentapropia, que implica para los taxistas tener márgenes de autonomía laxos para la organización del trabajo, lo que se representa en el sentido de *libertad al trabajar* –de contar con el control de cómo trabajar, del tiempo, de las relaciones sociales que se entablan, de la apropiación (real o simbólica) del medio de producción– resulta el código principal a significar. ¿Por qué? Porque la libertad es lo que para ellos los diferencia de los otros trabajadores. Ellos al contar con esa capacidad de controlar su trabajo, encuentran los aspectos positivos de su ocupación. Ya nos referimos a ello, pero una expresión de un líder de taxistas ilustra nuestra afirmación, incluso para él es la razón por la cual se es taxista:

El perfil general de un taxista es sobre todo su deseo de ser un trabajador libre, la mayoría de los taxistas diría, para eso son taxistas. Para ser libres, para no tener jefe, para no tener nadie que les mande y que les imponga nada. (Miguel, dirigente taxista, marzo 2011).

Por supuesto, ya hemos explicado que esos márgenes de libertad son por demás relativos, que el control de manera alguna es absoluto y que múltiples elementos estructurales y las acciones de otros actores condicionan el autocontrol. Sin embargo, en un nivel subjetivo, cuando los sujetos significan el trabajo, los condicionantes suelen no ser tenidos en cuenta por los taxistas o al menos minimizan su importancia.

Además, en ese margen de libertad aparece un elemento estructural clave que divide a los taxistas hacia el interior del grupo y que justamente hace que la libertad en el plano del ejercicio de la ocupación no sea igual para todos: la condición de propiedad o no del vehículo, y en una medida menor, el ser o no concesionario. Podemos afirmar que quien sea propietario contará con márgenes mayores de control sobre el trabajo, que quien sea chofer, ya que éste tendrá que subordinarse en alguna medida para con el propietario del vehículo. La propiedad o no del medio de producción además, como ya mostramos, condiciona los ingresos de los trabajadores. De este modo, coloca a los sujetos en estatus o categorías económicas diferentes. Como lo explicaba un taxista:

Hay taxistas con más dinero y con menos dinero, esa es la diferencia, no importa si están en la calle o no. Porque los que menos tienen la tienen que pelear más. Están estos taxistas que

con muy poco dinero pueden comenzar a trabajar, ya pueden rentar su auto y su placa. Estos taxistas [los propietarios de vehículo] (...) tienen una inversión mucho más grande, pero todo lo que sacan es para ellos y tienen más ingresos. (Fernando, taxista, diciembre de 2010).

Respecto de las apreciaciones positivas o negativas que pueden los taxistas tener sobre su trabajo juega también un papel importante el nivel de ingresos que se puede obtener en el ejercicio de la actividad. Pero no es la cantidad de dinero obtenida la cuestión definitoria para la manera en que se percibe al trabajo. En todo caso, lo que puede influir no es el nivel de ingresos en sí, sino la manera en que se puede alcanzar. Y aquí volvemos al código central que mencionábamos, el de la libertad, el poder controlar el cómo trabajar y el tiempo. Así, por ejemplo, si lo que se busca es obtener ingresos de manera inmediata o mayores ingresos, la posibilidad de decidir trabajar más horas o interrumpir menos la jornada les permitirá obtener una cantidad de dinero al final del día. Explica un taxista:

Muchas veces cuando tú no tienes dinero o tienes una necesidad tú sales a la calle con el objetivo de encontrar una solución, no vas a asaltar a alguien. Vas al trabajo y cuando menos lo piensas te cae un buen servicio, coincidencia o algo más allá ¿no? Pero sí puedes estar seguro que cuando tienes una necesidad y precisas un buen trabajo, el taxi te va a dar una solución. (Carlos, taxista, junio de 2010).

Entonces no es tanto el hecho de que en la noche llegarán a casa con una suma de dinero que aspiraban a alcanzar y que si tuvieran otro trabajo no podrían haberla alcanzado, sino el hecho de que se pudo obtener por las características que tiene este trabajo al ofrecer márgenes amplios de autocontrol y que si el trabajador lo quiere, puede conseguirlo. Como un taxista comenta, si uno quiere trabajar más, puede obtener más ingresos

Yo llegué sin nada, yo llegué siendo chofer como un operador más que tenía que pagar cuenta. Y vi que era negocio. Empecé a entrarle, empecé a entrarle. ¿Cuántos puedo tener? Los que yo quiera. ¿Cómo le hice 14 horas en el taxi? Me alcanza para vivir y bendito Dios. Lo estoy pagando, 10 taxis, pero ahí están. (Waldo, taxista, diciembre 2010).

Esto nos lleva a introducir un segundo código importante en la constitución de la identidad: el contar con libertad, el querer hacerlo, no basta: es necesario saber hacerlo. En

una ocupación donde quien la desarrolla se encuentra socialmente desprestigiado, donde se suele considerar que cualquiera puede trabajar de taxista, donde “si no queda de otra”, si uno está desocupado aquí puede laboral, es decir, que ofrece la posibilidad de cubrir las necesidades mínimas y además de manera inmediata, los taxistas encuentran en los saberes que implica trabajar –o al menos, para trabajarlo “bien”– un elemento diferenciador de los demás y hacia dentro del gremio.

Entonces los saberes son una segunda condición que nos permite dividir analíticamente a los taxistas en otros dos grupos. Por un lado, los taxistas de oficio que son –hacia dentro del gremio y para los usuarios– quienes saben trabajar y son profesionales al volante. Incluso dentro de ellos hay quienes se desempeñan y se autodenominan “servidores públicos”.

Por otro lado, podemos reconocer a los taxistas temporales –aunque temporal no necesariamente signifique que permanezcan poco tiempo trabajando en el taxi–, como lo muestra un testimonio de un entrevistado:

Llevo ya 10 años [trabajando en el taxi]... Pues, nada más ahorita a la altura que estoy en el taxi, pues nada más lo veo como un trabajo temporal, no es tan fácil hacer algo del taxi como en alguna empresa o algo así. (Héctor, taxista, noviembre de 2010).

Estos taxistas ingresaron en la actividad porque no conseguían otro trabajo –como buena parte, incluidos los de oficio. No generan un mayor interés por permanecer en ella, ni buscan compartir ciertos códigos de conducta y maneras de prestar el servicio entre los compañeros y para con los pasajeros. Para un dirigente, por ejemplo, esto se debe a:

Nada más que ahorita por la crisis económica que se está viviendo, hay mucha profesionista manejando un taxi. No es que sea malo, pero ya se perdió el espíritu del trabajador del volante. Ya no hay taxistas profesionales, ya hay mucha persona, muchas personas que los corrieron de sus trabajos, y bueno, me compro un taxi. Eso le ha hecho daño al transporte, se acabó ese profesionalismo, esa educación, ese don del servicio que tenía el transportista. Muchos trabajan su taxi pero no con honra, sino porque no le quedó otra. (Luis., dirigente taxista, junio 2009).

Por lo tanto, podemos sostener que el segundo código de importancia en la configuración de las identidades es *el saber trabajar*. Porque primero, estratifica a los

taxistas hacia dentro del gremio. Segundo muestra un estatus diferente hacia los clientes y éstos también los colocan en estatus distinto. Y tercero, les permite ganar control en el trabajo.

Por último, el tercer elemento que notamos resalta en la conformación de las identidades es el espacio de trabajo: el espacio público, la calle. Trabajar en un espacio abierto, en un espacio que es de todos, pero que los taxistas pueden hasta cierto punto controlarlo, ocuparlo, apropiarse de él, particulariza el trabajo. El servicio que prestan al brindar transporte a las personas dinamiza las actividades que se desarrollan y las relaciones sociales de la ciudad. Visualmente, los taxis dan un color especial a las calles de la Ciudad de México. Además, por el número de vehículos colaboran a intensificar uno de los problemas urbanos principales, el tránsito.

Por su cantidad, maneras de trabajar y de actuar colectivamente son actores urbanos importantes, que aun cuando no cuenten con la fortaleza que pudieran detentar por el grado de desunión y diferencias de intereses e ideológicas hacia dentro del gremio –temas a los que nos referiremos en el capítulo próximo–, son un grupo de poder que cuando se lo propone puede ser sumamente conflictivo.

Prestar un servicio público y el hacerlo en un espacio abierto permite que se generen múltiples relaciones sociales con diferentes grupos de personas. Esas relaciones que se generan también son de especial importancia en la constitución del sentido de pertenencia porque son relaciones sociales de trabajo particulares. Conocer personas de diferentes clases sociales, poder relacionarse con ellas y generar vínculos de órdenes diversos particulariza a esta forma de trabajar. No en cualquier ocupación el trabajador entra en contacto con pasajeros y policías, con funcionarios públicos y transeúntes, con otros transportistas y con otros conductores de vehículos. Con otros taxistas también, pero el tiempo diario compartido con ellos es menor que con los demás. Y esas relaciones que se generan pueden ser armoniosas, pero también conflictivas. Esa multiplicidad de relaciones hace que se generen también percepciones positivas o negativas sobre el trabajo propio.

Y en las relaciones, los otros con los que se entra en relación también significan al taxista, a su trabajo y a sus organizaciones. Esos significados de los demás no quedan sólo

en ellos, sino que influyen en las significaciones propias de los taxistas aceptándolas, generando resistencias contra ellas y a veces confrontándolas.

Los intereses de cada uno entran en pugna y algunos pueden llegar a convertirse en conflictos reales, los cuales se vuelven también elementos alrededor de los cuales también se va construyendo la identidad. Las relaciones sociales en el trabajo se guían por reglas formales o informales que se van construyendo también al calor de esas relaciones. No dejan conformes a todos por cierto, su concertación, negociación, confrontación, imposición, van moldeando las formas de actuar y sentir de los taxistas.

Por lo tanto, la *apropiación del espacio de trabajo* es el tercer elemento a significar porque les brinda un sentido –de apropiación real o imaginada– de ese ámbito físico y social urbano, que es además el espacio de trabajo, y de las relaciones sociales que él posibilita, que particulariza a la actividad y le imprime características distintivas a la manera de trabajar.

Todos estos elementos, ¿cómo se articulan para constituir el sentido de pertenencia colectivo? Lo hacen en el mismo ejercicio de la ocupación por el hecho de compartir similares condiciones de trabajo, maneras de trabajar, conflictos y relaciones sociales, aun cuando no se desarrolle la actividad laboral en un mismo lugar y los taxistas no compartan un ámbito de trabajo donde tengan contacto cotidiano e incluso la mayoría de las veces ni se conozcan. Esa articulación de códigos permite construir el límite de la pertenencia y por lo tanto, a la alteridad, que en los taxistas se representa en la autoridad pública.

Esto no nos debe hacer pensar que existe una única manera de pertenencia. En efecto, a lo largo del desarrollo de este capítulo mostramos heterogeneidades y contradicciones que aparecen entre los taxistas. Hay límites claros entre los choferes y propietarios; entre los taxistas de oficio y los temporales; y entre los taxistas libres y los organizados. Esas diferencias no pueden pasarse por alto. No pretendemos homogeneizar, sería un error.

Sin embargo, también sería un error pretender mostrar una fragmentación total. En todo caso, podemos decir que existen grupos –los que mencionamos recién– que generan significados particulares sobre el trabajo en el taxi, los taxistas y sus organizaciones y sentidos particulares de pertenencia para cada uno de ellos. Por ello es que hablamos de

“identidades en plural”. Y a pesar de las diferencias intergrupales, algunos significados son compartidos por todos: son todos “trabajadores libres” y “trabajadores al volante”. Los códigos de la libertad, el saber trabajar y la apropiación del espacio se refuerzan de manera triádica conformando una configuración identitaria específica de los taxistas.

CAPÍTULO 6: ORGANIZACIÓN Y ACCION COLECTIVA DE LOS TAXISTAS DE LA CIUDAD DE MEXICO

6.1 La identidad colectiva de los taxistas de la Ciudad de México y la construcción de la alteridad

Ya hemos mencionado que la identidad colectiva no es de carácter natural ni esencial, sino que es construida de manera relacional con otros. Esas relaciones sociales se dan en el marco de determinadas estructuras que influyen en la constitución identitaria. Los taxistas construyen la identidad colectiva en las relaciones sociales entabladas en el ejercicio de su ocupación y que, por lo tanto, implican conflictos comunes que viven de manera cotidiana. Para desentrañar la constitución de la identidad colectiva resulta de importancia analizar la conformación del “nosotros” y del “otros”, sus códigos característicos y los límites simbólicos (Lamont, 2002), relacionales y estructurales entre ambos. El “nosotros” está compuesto por aquellos sujetos que comparten esa identidad colectiva, mientras que el “otros” está integrado por los alternos a la identidad en cuestión.

Para ello, debemos identificar aquellos códigos que permiten la distinción entre los “otros” y “nosotros”. Pero esos códigos no sólo dividen, sino que a la vez refuerzan internamente la constitución y afirmación de la identidad colectiva del “nosotros”. De este modo, las definiciones identitarias se constituyen en el juego definición interna y externa. Además, la identificación no es una cosa que se tiene, sino que es un proceso, podemos agregar nosotros, que se construye (Jenkins, 2008). En ese sentido, no es inmutable sino que se va creando y recreando en el juego de estructuras, significaciones y acciones.

Sumado a ello, debemos tener en cuenta que si los sujetos significan las estructuras en camino a la acción y que a través de esta última modifican las estructuras, los códigos primeros a los que se significó pueden haberse visto modificados también. Por tanto, los nuevos significados creados, pueden ser diferentes a los anteriores. Es decir, si la identidad es un proceso subjetivo particular, la identidad no es inmutable, ni se construye de una vez y para siempre, sino que va modificándose a través de las acciones de los sujetos

“nosotros”, de los “otros” y de todos aquéllos que contribuyen a modificar las estructuras que los limitan. Sin embargo, es preciso aclarar que la transformación de las estructuras, especialmente las culturales, no se realiza de manera rápida y automática. Por el contrario, a pesar de no ser estables, tienden a persistir en el tiempo dado justamente su carácter estructural y la legitimación social con que cuentan.

¿Quién es el “otro” para los taxistas? La autoridad pública. ¿Por qué la autoridad pública? Porque es en quien los taxistas representan la fuente de sus problemas y alrededor de los cuáles se construyen los conflictos: el nivel de tarifas, el otorgamiento de concesiones, las infracciones, inspecciones y multas, la limitación a los espacios de trabajo. Es decir, frente a las situaciones conflictivas se construye el “otro”. Pero un gobierno particular, el local de la Ciudad de México, representado por un lado, por su Jefe; la SETRAVI, específicamente por su Secretario y su Director del Servicio de Transporte Público Individual de Pasajeros; el Instituto de Verificación Administrativa, por los verificadores de transporte y su responsable; y la Policía de Tránsito, por sus agentes. Por otro lado, aunque en menor medida y limitada a un sector de los taxistas organizados, en la Asamblea Legislativa, por la figura de los diputados.

Es decir, el “otro” se compone de un grupo de personas que ocupan cargos públicos vinculados de manera directa con el ejercicio de la ocupación de los taxistas. Ese “otro” es identificable, aun cuando las personas que ocupan los cargos públicos se renuevan periódicamente, tienen nombre y apellido y se les puede demandar directamente. En efecto, los funcionarios y diputados cambian, pero quienes lleguen a ocupar esos puestos pueden ser pronto conocidos. Es posible que muchos taxistas no sepan o no les interese saber sus nombres y apellidos, pero igualmente el “otro” seguirá siendo el gobierno, que engloba a todos esos otros sujetos sin importar quien ejecute la política –la que los afecta como transportistas– coyunturalmente.

Ahora bien, según el marco normativo laboral mexicano, este “otro” no sería el correspondiente a una demanda de derechos laborales si lo que se quisiera, por ejemplo, fuera realizar una demanda de aplicación a los taxistas de los derechos del trabajo de los que gozan los trabajadores asalariados. Esto requeriría una reforma al Código Federal del Trabajo y no es la autoridad administrativa ni la Legislativa del Distrito Federal la que

tiene incumbencia sobre ello. Si bien viene de hecho siendo discutida la reforma al mismo, excepto algún caso aislado, como el de un dirigente taxista que por su adhesión político partidaria promueve la discusión y participación en oposición a las reformas que quieren llevar a cabo el Partido Revolucionario Institucional (PRI) y el Partido Acción Nacional (PAN), no ha sido éste, tema de debate profundo en el sector, mucho menos visto como una oportunidad para reivindicar la inclusión de trabajadores no asalariados al marco general.

Hacerlo implicaría a los taxistas dos problemas principales. En primer lugar, construir ese “otro”, el gobierno en un nivel diferente y con personas ocupando los cargos públicos también diferentes. Ya son personas más lejanas, no son con las que cotidianamente se tiene trato o quienes con sus acciones diarias afectan de manera directa el trabajo de los taxistas. Es decir, significaría para los taxistas en general y para los dirigentes en particular, el desarrollo de una serie de relaciones y acciones nuevas que los puestos en práctica en la actualidad.

En segundo lugar, un problema en la propia constitución identitaria: reconocerse como trabajadores susceptibles de gozar de derechos laborales. Hablamos de esto en el capítulo anterior. Si bien en un nivel de abstracción alto, los taxistas se identifican en general como parte de la clase trabajadora, en uno más cercano se diferencian de otros trabajadores, los asalariados. Y, tanto desde el marco normativo mexicano, como desde el punto de vista de los taxistas, los derechos laborales corresponden sólo a estos últimos. Por lo tanto, esa diferenciación subjetiva limita la acción hacia la incorporación de estos trabajadores en la lucha por la inclusión en el marco legal laboral. Pero esto sucede al pensar que los trabajadores independientes deberían ser asalariados para gozar de derechos.

Sin embargo, el problema podría enfocarse de otra manera: en lugar de insertar la situación actual en los parámetros vigentes, extender esos parámetros. Es decir, que en lugar de pensar que los taxistas sean considerados asalariados, se amplíe el campo de aplicación de la norma a los no asalariados.

No pretendemos aquí analizar el marco normativo laboral actual ni como debiera ser modificado de manera tal que proteja también a los *otros* trabajadores, porque excede los fines de esta tesis, pero no podemos dejar de remarcar que en general esta operación de

pensar una posible protección laboral de los taxistas, aun cuando puede ser referida como un problema por los sujetos o una expresión de deseo, no lleva a la acción concreta para superar la desprotección.

En otro orden, las identidades pueden ser clasificadas en jerarquías distintas según los contextos y el nivel de análisis. Por lo tanto, el “nosotros” y el “otros” también será diferente. En los taxistas, en el nivel de agregación más amplio el nosotros se conforma de “nosotros los taxistas” en oposición a “el otro gobierno”. En un nivel intermedio, “nosotros los taxistas organizados” en distinción a “los otros los taxistas libres”. Y en un nivel más concreto “nosotros los taxistas de la organización o base A” en diferenciación de “los otros los taxistas de la organización o base B”.

Esa conformación de un “nosotros” refiere a la constitución, no necesariamente formal, de una comunidad, la comunidad de taxistas. Al hablar de comunidad nos estamos refiriendo a un grupo de individuos relativamente homogéneo en términos del elemento clave que los agrupa (en nuestro caso, el ejercicio de la ocupación de taxista) y perfectamente distinguible de “otros”; que se constituye por “el *sentimiento* subjetivo de los partícipes de *construir un todo*” [cursivas en original] (Weber, 2008, p. 33). Son diversos los significados que se ponen en juego en la conformación de ese nosotros. Tienen que ver con el trabajo efectivamente desempeñado, con compartir situaciones laborales comunes, con realizarlas de manera aislada y sin mantener un cara a cara demasiado frecuente con los otros miembros de la comunidad, con muchas veces no conocerlos personalmente.

La mayoría de las veces, las acciones colectivas de los taxistas se desarrollan en el marco de las relaciones del primer nivel, entre los taxistas y el gobierno en la disputa por las condiciones de prestación del servicio de taxis. Ocasionalmente en situaciones concretas pueden ocurrir en el tercer nivel, por la disputa por los espacios de las bases o sitios o entre las dirigencias en disputas entre ellos por los liderazgos. Por último, difícilmente ocurren acciones colectivas que enfrenten a los taxistas organizados con los libres. Esto nos introduce en un punto fundamental: si bien es necesaria la identidad para la acción colectiva, no es suficiente.

6.2 De la identidad a la acción colectiva: necesaria pero no suficiente

Construir y compartir una identidad no basta para que se concrete una acción. La identidad no determina la acción aunque puede orientarla. Como plantea Richard Jenkins (2008), ésta no nos dice necesariamente a dónde debemos ir, aunque en mayor o menor medida puede marcar el camino a seguir.

Entonces si pretendemos analizar también la acción colectiva de los taxistas, debemos incluir otros elementos que importan en su desarrollo: los intereses de los taxistas: materiales, de reconocimiento, de prestigio, morales; los conflictos que viven los taxistas con motivo del ejercicio de su ocupación; las organizaciones de taxistas –sus estructuras, las formas de ejercicio del poder internas y externas; los estilos de liderazgos; las formas de participación–; y, en un sentido más amplio, las lógicas de acción de los actores colectivos en el marco de una cultura política particular. Estos temas serán tratados a lo largo de este capítulo de manera tal que hacia el final del mismo podamos dar cuenta de qué manera éstos junto a las reflexiones ya desarrolladas en torno a la identidad de los taxistas, facilitan, conducen, obstaculizan o limitan el desarrollo de la acción colectiva.

Dentro de las múltiples acciones que realizan los sujetos, se encuentran las colectivas. En éstas, específicamente en las desarrolladas por los taxistas, son en las que nos interesa profundizar en este capítulo.

En efecto, entre los taxistas y sus organizaciones se desarrollan formas de acción colectiva que escapan a la forma tradicional de manifestación del movimiento obrero organizado, la huelga (de la Garza Toledo, 1992b), y que son más cercanas a los repertorios de acción colectiva de los movimientos sociales como movilizaciones físicas personales y de los vehículos, cortes de calles en la ciudad, plantones, ocupaciones de espacios públicos, entre otros (Tilly, 1978). Sin embargo, debemos aclarar que la acción colectiva es más que el movimiento social. Éste puede ser una de las formas de acción colectiva, pero también existen otras como veremos más adelante. Tampoco se presenta la agremiación típica sindical ni la negociación del contrato colectivo, prerrogativa importante de ese tipo de organizaciones.

Entonces, al pensar la acción colectiva, es necesario que la veamos no sólo en su acepción más usual, la de la movilización o formas similares, sino también la desarrollada de maneras menos visibles en espacios de negociación y diálogos. Si bien para el ejercicio de la acción colectiva no es necesario que los taxistas pertenezcan a una agrupación, ya que pueden darse acciones espontáneas sobre todo solidarias entre ellos, las más visibles se desarrollan por una o varias organizaciones.

Reservaremos el concepto de acción colectiva para aquéllas desarrolladas por actores colectivos más o menos formales que tiene un propósito más o menos definido, pero que se funda en un fin particular, la búsqueda de un cambio de la situación de base respondiendo al interés del actor colectivo que la está desarrollando. Por lo tanto, las acciones espontáneas o esporádicas si bien puedan expresar o mostrar cooperación o solidaridad, no serían propiamente acciones colectivas. No obstante ello, son acciones sociales puesto que están dotadas de sentido y se encuentran orientadas por las acciones de otros (Weber, 2008). Y las acciones colectivas serían entonces una forma particular de acción social.

Por ejemplo, podemos visualizar acciones espontáneas cuando un taxista se encuentra en algún problema. Aun cuando los otros no lo conozcan, paran en la calle para brindarle auxilio. Por ejemplo un entrevistado nos contaba que:

El apoyo a veces entre los taxistas es que si te ven parado en la calle con una llanta ponchada o que se te para tu carro algunas veces te ayudan y es bueno. (Germán, ex taxista, mayo de 2010).

Se notan expresiones de solidaridad ante alguna avería del vehículo, como en el caso anterior, o, si por ejemplo, inspectores o policía acosan al taxista. Esto se da entre taxistas aun cuando no se conozcan, no sean amigos, ni compañeros. Son expresiones individuales y espontáneas, más que colectivas o planificadas, cuyo fin es apoyar o colaborar con un par para solucionar el problema al que se enfrenta, donde se muestra el sentido de solidaridad en la misma acción de apoyo más que en el resultado que tendrá dicha acción.

Las acciones sociales, a su vez, pueden ser desarrolladas por sujetos colectivos. Entre las acciones espontáneas o no planificadas por agrupaciones podemos mencionar las

realizadas en el Día del Taxista. Cada 28 de diciembre se reúnen en la Basílica de Guadalupe taxistas para agradecer a la virgen por un año más de trabajo y pedir su protección para el año siguiente. Es el 28 de diciembre, el Día de los Santos Inocentes que algunos lo han instituido como el “Día del Taxista”. Según un taxista se realiza ese día debido a que hace años se calificaba a los taxistas como inocentes y así se convirtió en tradición.

En este caso, aunque la acción se realiza de manera planificada, de manera recurrente, participan actores colectivos institucionalizados, no persigue el fin de superar una situación conflictiva donde se disputan intereses gremiales.

6.3 Organización colectiva de los taxistas de la Ciudad de México

Hemos dicho en otra parte que el hecho de que los taxistas trabajen por cuentapropia, al menos en términos formales, no significa que no se organicen de manera colectiva. En efecto, como veremos, a pesar de que muchas de las características mencionadas de este servicio y forma de trabajo, su ejercicio de manera autónoma, la dispersión geográfica en que se desempeñan, la carga horaria diaria y semanal de trabajo, entre otras, no impide la conformación de colectivos de taxistas.

Las organizaciones de taxistas de la Ciudad de México son colectividades formales e informales –ya sea desde el punto de vista de su habilitación legal, como de de su estructura y funcionamiento interno– que agrupan a operadores y/o concesionarios que prestan el servicio de transporte público individual de pasajeros en la Ciudad de México, que conjuntan y representan los intereses gremiales comunes de sus miembros. El interés común en sentido amplio, es “poder prestar el servicio y trabajar”. Bajo esa premisa los taxistas se agrupan y se definen los objetivos, las funciones y acciones de la organización. Los objetivos y funciones se plasman en las Actas Constitutivas, Estatutos y/o reglamentos internos de cada agrupación.

Son estructuras de representación de intereses gremiales, relativamente autónomas³³ del Estado cuyo rol podría sintetizarse en la intermediación entre la autoridad pública y los taxistas. Su poder se funda en la capacidad de conseguir beneficios e influir en las decisiones gubernamentales, la cual puede provenir de diversas fuentes, desde la cercanía con las mismas autoridades hasta de la cantidad, voluntad y acción de las bases y dirigentes que las componen.

Las organizaciones de taxistas en la Ciudad de México resultan heterogéneas ya sea por la forma jurídica que adoptan, sus funciones, dinámicas internas, ideologías. Pero aun cuando presentan particularidades, tienen en común el hecho de agrupar y representar a los operadores y/o concesionarios en tanto trabajadores por cuentapropia, que realizan su actividad de manera relativamente autónoma y cuya vinculación con la organización es como tales. Es decir, no siguen la representación típica sindical de los asalariados.

Al no contar con una contraparte patronal, representan los intereses de sus afiliados sobre todo frente al gobierno. En este sentido, puede encontrarse una cierta similitud, o al menos siguen una característica que ha definido a los sindicatos de trabajadores en América Latina: sus demandas y acciones han dirigido más sobre el Estado que hacia las empresas (Sigal y Torre, 1979) por los vínculos corporativos que han caracterizado a las relaciones entre ambos. Pero la agrupación o acción colectiva de los trabajadores no vinculados a alguna empresa no es algo novedoso. Los autores citados explican que desde la conformación de la clase obrera en la región, se dieron protestas como medio de manifestación para “escapar a la marginalidad social y económica” (p. 142), más allá de la sindical.

En la ciudad existen más de 300 organizaciones de taxistas de base o sitio, turísticos, radiotaxis o de montaña. Para su funcionamiento legal requieren de formalización. Es decir, deben estar legalmente constituidas siguiendo los requisitos establecidos para la figura jurídica que cada una decida adoptar. Además, una vez habilitadas, deben registrarse ante la autoridad pública, en la SETRAVI.

³³ Más adelante matizaremos esta afirmación, pero en principio, legalmente, son autónomas aunque en la realidad puedan desarrollarse relaciones y prácticas de subordinación para con el aparato estatal.

Según una base de datos propia elaborada a partir de aquéllas que cuentan con bases o sitios habilitados por la SETRAVI al año 2010, el número asciende a 344. Pero a este número deben sumarse las que agrupan a los taxis ejecutivos y es posible que otras estén en operación sin contar con bases o sitios con permiso vigente o que éste se encuentre en trámite. Entre el total de organizaciones se reparten las 1 943 bases y sitios habilitados según el Informe de Gobierno de la Secretaría de Transportes y Vialidad (2010), aunque existen también otros no registrados.

La figura jurídica usualmente escogida por ellas es la de Asociación Civil. Dentro de ellas pueden distinguirse aquéllas que se limitan a la representación gremial de taxistas de las que ofician además como organización social. Pero además es posible encontrar Sociedades Civiles, Cooperativas, Sociedades Mercantiles –lo que no implica que los taxistas sean trabajadores dependientes de ellas– y dos sindicatos –cuyo funcionamiento en relación con la representación de los taxistas es similar al de las asociaciones civiles y no al de los sindicatos tradicionales.

Son pocas las agrupaciones que al día de hoy incluyen dentro de sus agremiados a taxistas que circulan de manera libre. Un dirigente de una organización manifestó, por ejemplo, que entre sus miembros hay algunos taxistas libres que quedaron adheridos a la agrupación una vez que fueron regularizados. Lo que sucedió es que previo al último programa de regularización de concesiones, existían agrupaciones que otorgaban protección a sus miembros, los taxistas “tolerados” por medio de un amparo. Ellos podían trabajar de manera libre con ese amparo. Pero siendo ya regulares a los taxistas no se les hacía necesario pertenecer a las agrupaciones y buena parte de ellos las abandonaron.

Otro caso es el de una organización, que entrega al taxista libre una calcomanía con el logo de la agrupación, le brinda algún servicio de protección ante las autoridades y asesoría legal con el pago de una cuota de bajo costo. Explica un representante de esa organización que hacia dentro de la agrupación, los taxistas libres no representan más del 10 por ciento del padrón y que efectivamente entre ellos, la decisión de adhesión se debe en casi todos los casos a los beneficios que se les puede otorgar y sólo en algunos pocos, al deseo de participación en una comunidad gremial o por ideología. Un taxista justifica su participación en ese sentido:

Pues porque está dentro de mis convicciones como mejicano y la lucha social que tenemos, me interesan todos los ideales que tiene ellos... (Felipe, taxista, marzo 2011).

Según información proporcionada por la SETRAVI y algunos dirigentes, las organizaciones agrupan a lo sumo al 30 por ciento de los taxistas. Es decir, la mayoría no se encuentra afiliada a ningún tipo de organización gremial.

6.3.1 Origen de las organizaciones de taxistas de la Ciudad de México

En general, las agrupaciones nacen a partir de la necesidad de conseguir o consolidar un espacio de trabajo, la base o sitio, o de demandar y/o gestionar determinadas garantías para los taxistas representados. Por ejemplo, una de las organizaciones que opera en la zona de Indios Verdes al norte de la Ciudad, se consolida con el fin de lograr instalar su base en la Bahía frente a la estación de Metro. En palabras de su ex-presidente, la organización:

nace en 1991 a causa de que empieza a escasear el pasaje, empieza una etapa en la que más escasear el pasaje, las devaluaciones afectaron los bolsillos de los usuarios y en especial a la del obrero. El que más tomaba taxi era el obrero. (Pedro, dirigente taxista, junio de 2009).

Otras nacen como agrupación de taxis irregulares para conseguir un amparo y así poder trabajar, porque o bien no se les otorgaban placas o porque las que tenían habían sido proporcionadas por la misma SETRAVI o por terceros en condiciones fraudulentas –, placas clonadas–, con lo que sin el amparo no podían trabajar sin tener problemas con las autoridades.

En general, aparece la necesidad de unión para combatir lo que consideran arbitrariedades por parte de la autoridad pública. Las demandas principales de las organizaciones ante ella suelen ser: la no entrega de concesiones a tiempo, la no resolución de los conflictos de manera pronta, especialmente en materia tarifaria, peleas en bases entre líderes y bases o entre líderes de la misma organización. Pero en los casos de

conflictos internos de las organizaciones, la autoridad no tiene potestad de resolución ya que no puede intervenir dentro de la vida interna de las agrupaciones.

6.3.2 La adhesión de los taxistas a las organizaciones

Los taxistas se integran a las organizaciones, casi siempre, por el deseo o necesidad de trabajar en una base o sitio. Cabe aclarar que la adhesión es voluntaria. Puede obedecer a razones diversas, como por ejemplo, poder obtener ingresos mayores, trabajar con mayor seguridad, poder mantener relaciones cotidianas con otros taxistas que hagan que el trabajo no sea tan solitario, que la jornada no se haga tan fatigosa.

A cambio deben realizar el pago de una cuota, que puede ser semanal, cada 10 días o quincenal y excepcionalmente mensual o alguna otra modalidad que cree la agrupación. En algunos casos, los asociados no deben hacer el pago, porque, por ejemplo, por norma interna a los fundadores se los eximió. La cuota habilita a los taxistas a trabajar en la base o sitio que se le asigne.

Según la organización, y según lo manifestado por los dirigentes, ese dinero se utiliza para hacer los pagos correspondientes por la vigencia legal (revalidación) de la base o sitio, el mantenimiento del local, al personal que trabaja en él, a los despachadores, *checadores* y puerteros de la base (dependiendo del sitio, existen alguno o todos estos cargos), cubrir los gastos de representación, pago a los dirigentes³⁴ y para destinarlo en caso de alguna situación de necesidad extraordinaria de algún taxista, por ejemplo en caso de accidente. En una organización, en ocasiones, parte del dinero recaudado en concepto de cuota, se utiliza para brindar apoyos políticos. El monto de las cuotas varía según la organización. Hemos registrado que la mínima que se abona es de 40 pesos semanales y la mayor de 350 pesos, aunque según un taxista se puede llegar a tener que pagar 800 pesos semanales.

³⁴ Sin embargo, en no todas las organizaciones manifestaron que el dinero recaudado de la cuota se destine al pago de los dirigentes. En algunas, por ejemplo, los dirigentes dicen no recibir ningún dinero por su rol, razón por la cual también trabajan el taxi o tienen otros trabajos remunerados.

Un problema recurrente en las organizaciones es el incumplimiento en el pago de las cuotas. Un dirigente nos comentaba que no todos pagan las cuotas, al contrario, dice que más de la mitad no lo hace.

Para la mayoría de los taxistas la decisión de adherir a una agrupación persigue un fin instrumental. Podría entenderse esta acción desde la perspectiva de la elección racional, donde el taxista decidiría participar o no de una organización según sus intereses (económicos) individuales, a partir del cálculo de costo–beneficio. Por lo tanto, la organización y la acción colectiva se derivarían de los intereses económicos (particulares) como una sumatoria de utilidades.

Es decir, estaríamos frente a una visión de la organización y acción colectiva individualista, utilitarista y, por lo tanto, instrumental para el sujeto. Sería un ejemplo de la visión clásica que ofrecía Olson (1992), para quien los individuos participarán siempre que los beneficios que esperan obtener sean superiores a los costos de la acción o al menos de pertenecer a un grupo. Así, por ejemplo, un taxista decide integrarse a una organización por el hecho de que trabajar en una base o sitio le proporcionará ingresos mayores a hacerlo de manera libre por las calles de la ciudad aun cuando de ellos deba deducir el pago de la cuota.

Sin embargo, los motivos que llevan a los taxistas a unirse a la agrupación no siempre son económicos. Decíamos, por ejemplo, que pueden asociarse para no estar tan expuestos a la inseguridad. Al trabajar en la base o sitio se reducen, en cierta medida, los riesgos a ser víctimas de algún delito, especialmente los vinculados a robos y agresiones por parte de supuestos pasajeros que abordan el vehículo. Esto porque en la base o sitio se toman algunas medidas para reducir las posibilidades de ser víctima de siniestro, como pueden ser: registrar el nombre y destino del cliente o una vez a bordo el taxista comunica por radio a dónde se dirige o algún código que exprese si hay alguna situación sospechosa. Estadísticamente, según los taxistas y autoridades, los siniestros son más frecuentes en los taxis libres. No obstante ello, el riesgo sigue presente y aunque pueda reducirse no se elimina completamente.

Pero a pesar de que este motivo no sea claramente económico, puede igualmente analizarse desde la perspectiva de la acción racional: un taxista decide asociarse porque el

costo de ello –pagar la cuota– es menor que el beneficio que puede obtenerse –no ser víctima de delito. El cálculo no es en dinero, pero sigue la misma lógica que el argumento anterior.

Quizá el caso que no sea tan sencillo de examinar desde esta óptica sea el de aquellos taxistas que se vinculan a las agrupaciones por la necesidad o deseo de socialización con sus pares. Explicaremos este punto más adelante cuando nos refiramos a la participación y colectivización de los taxistas.

En otro orden, las decisiones tampoco se toman siempre bajo un ejercicio de cálculo de costo–beneficio, o si lo hacen, en ese proceso, se articulan otros códigos. Por ejemplo, muchos taxistas en un cálculo racional podrían concluir que es provechoso trabajar en una base o sitio y, por lo tanto, adherirse a una agrupación. Si esto es así, ¿por qué no lo hacen? Porque aparecen otros códigos de otros campos subjetivos que ponen en cuestión ese razonamiento racional. ¿Cómo cuáles? Éticos. Es el caso de los taxistas que no aceptan alterar el taxímetro, cuestión que se les exige para trabajar en esa organización. Para ellos es un delito y, por lo tanto, deciden no unirse a dicha agrupación aunque de hacerlo pudieran obtener ingresos mayores. O también, morales. Por ejemplo, algunos pueden sostener que no es correcto apoyar, enriquecer y adherir a un líder corrupto. Un taxista puede decidir no ingresar o salirse de la organización ante la constatación de ese tipo de prácticas por parte de su dirigente, aunque quedarse pudiera significarle cumplir con su interés económico personal.

O en el sentido contrario. Para algunos sujetos, conformar un colectivo puede ser lo que “está bien”, lo que como miembro del gremio debería hacer, aunque esto redunde en una pérdida de dinero. Es decir, puede seguirse un fin económico o un interés instrumental, pero no necesariamente la operación subjetiva que realizan los sujetos para cumplirlos son puramente racionales.

Los mecanismos de incorporación de los taxistas a la organización difieren según la agrupación. En algunas cuando uno quiere ingresar, se presenta, pide la afiliación y se discute en asamblea si es conveniente o no el ingreso de un nuevo taxista. En otros casos, cualquiera puede ingresar, basta con que se pague la cuota de ingreso y luego se define en qué base trabajará el operador. Puede también ocurrir que sólo se puede acceder si hay una

vacante, es decir, si alguien se fue y dejó un lugar puede entrar uno nuevo. En una organización, por ejemplo, si el agremiado anterior dejó una deuda, el nuevo debe hacerse cargo de ella y pagarla para poder empezar a trabajar.

Dependiendo de la organización, puede existir la exigencia de la realización de un pago para ingresar. Dice un taxista:

Para entrar a la agrupación tienes que entrar con 5, 10 mil pesos, de plano, para que tengas derecho a la base. (José, taxista, febrero 2011).

En algunas, por la “compra” de un espacio en la base o sitio. En otras, para cubrir los costos del trámite de alta del taxista como miembro de la agrupación. Como explica otro taxista:

Hay otras bases que los mismos líderes a veces te encajan para poder ingresar ir a cargar ahí pasaje, en este caso él [el dirigente de su agrupación] cobra 100 pesos nada más. (Gustavo, taxista, diciembre 2011).

En otras, como un derecho de incorporación que lo habilitará de ahí en adelante a cargar pasaje en la base o sitio que le corresponda.

6.3.3 Estructura y funciones de las organizaciones

En principio, las organizaciones de taxistas siguen la forma burocrática (Weber, 2008). Las Asociaciones Civiles cuentan con una dirigencia representada por un líder, en general su presidente y a veces los delegados o representantes de las bases o sitios, y un cuadro administrativo, compuesto por el tesorero, el secretario y, dependiendo de la agrupación, alguna comisión como las de Honor y Justicia o Control de Cuentas. Esa dirigencia es la que tiene el poder de representación ante las autoridades.

Sin embargo, no obstante en la formalidad existan los diversos órganos, no siempre operan según lo establecido en las actas constitutivas, los estatutos o reglamentos internos, los cuales además deben seguir el orden público y dependen de la razón social que adopte

cada agrupación. Pero en muchos casos, las tareas que a éstos les serían propias las lleva a cabo el mismo dirigente o les son delegadas por éste a un gestor externo.

El financiamiento de las organizaciones proviene principalmente del aporte en concepto de cuota periódica que realizan sus asociados. Luego, dependiendo de la organización, pueden tener otras fuentes, como por ejemplo, los ingresos de gestoría por la realización de trámites particulares, el dinero por cuota única al ingreso, préstamos que se hacen a sus agremiados. En la época anterior cuando circulaban los taxis tolerados por medio de amparos, la cuota por esta protección.

Las principales actividades que realizan las organizaciones son habilitar y mantener las bases y sitios –lo que implica mantener relaciones con la SETRAVI y/o con las autoridades delegacionales–, asesorar a los taxistas en temas de trámites vinculados al taxi (por ejemplo, sustitución de vehículos, revista, licencia tarjetón, titularidad), revisar que los operadores lleven tarjetón, seguro y, en ocasiones, la vestimenta adecuada. En una de las organizaciones, su dirigente comentó que realizan alguna actividad solidaria, como transportar ida y vuelta a su domicilio, de manera gratuita, a ancianos y discapacitados a sus entrevistas médicas.

Una función adicional “no escrita” de algunas de las organizaciones es brindar a sus miembros protección ante la autoridad. Estas organizaciones brindan un servicio extra a sus miembros por el hecho de pertenecer a ellas. A través de las negociaciones de los dirigentes con las autoridades pueden obtener un apoyo o trato especial que un taxista que trabaja de manera libre no lo tendría. Por ejemplo, la intermediación para que si un carro es remitido al corralón pueda ser liberado con una celeridad mayor a la que tardaría normalmente.

Algunas organizaciones desarrollan actividades “extra laborales” para que los conductores y sus familias socialicen. Por ejemplo, realizan de vez en cuando comidas, se organizan jornadas de salida a un club deportivo o de peregrinación a Chalma, se hacen convivios de fin de año para los taxistas y sus familias. Estos ámbitos suelen convertirse en espacio de socialización y de construcción de confianza y compañerismo entre los taxistas.

6.3.4 Los espacios de trabajo de las organizaciones

Las organizaciones cuentan, en general, con una oficina o local. Algunas que tienen representación en zonas lejanas de la ciudad cuentan con más de uno. Son similares todos, una casa o local, con una o dos oficinas y, en casi todas, una recepción donde hay una secretaria o secretario. Suele haber carteles con logos de la agrupación, fotografías colgadas del dirigente con otros líderes de organizaciones, con algún funcionario público, de los taxis, y en algún caso de alguna marcha o manifestación.

En algunos locales, los taxistas pueden entrar, quedarse y circular por todos los espacios. En otros, hay ámbitos –como la oficina del dirigente– donde no ingresan sin previa autorización de él o de la secretaria o secretario. Incluso en una, ni siquiera entran para el pago de la cuota, sino que éste se realiza a través de una ventana enrejada que da a la calle. La relación entre los taxistas dentro del local de la agrupación también es variable. En alguna organización, llegan a pagar, a penas si se saludan entre ellos y se van; en otras se visualiza compañerismo y amistad, el buen humor y el aprovechamiento del momento del pago de cuota para el intercambio, para platicar, para compartir una bebida.

Pero el lugar primario de trabajo y de socialización de las organizaciones es el de las bases o sitios. Para los taxistas el lugar de referencia de su organización no es la dirección de la oficina, sino la de la base o sitio en la que trabajan. Incluso cuando una misma agrupación pueda tener más de una base o sitio, los taxistas tienen como referencia privilegiada y casi única la propia. Es más, en ocasiones no conocen cuáles son ni dónde están ubicadas las otras, mucho menos conocer a quienes prestan servicios en ellas.

6.3.5 La política en las organizaciones

No es novedoso decir que las organizaciones de taxistas se encuentran relacionadas con partidos políticos o que las mismas han mostrado apoyo a determinados candidatos a cargos públicos, la mención de que son utilizadas con fines partidarios, la acusación de que favores políticos se pagan con concesiones o incluso que alguna organización es de

propiedad de algún político. Sin embargo, este tipo de afirmaciones requieren ser matizadas.

Algunas organizaciones se encuentran adheridas a partidos políticos; en otras los líderes pertenecen a algún partido, pero de manera individual y a título personal, no como organización; otras se declaran apartidarias, pero a veces pueden realizar actividades políticas hacia dentro y fuera de la agrupación; otras se manifiestan independientes sin ninguna participación o relación política –aunque en algunas declaradas independientes si algún “amigo” del dirigente se presenta como candidato, la organización puede apoyarlo. En este último caso, un dirigente lo explica de manera clara:

en este momento no, mejor me convierto en gobiernista. Trabajo con el gobierno nada más. (...) Con el de turno, o sea no me involucro ya con ningún partido. Si apoyo, apoyo algún amigo, no a un partido en especial. (...) Yo lo manejo a nivel organización. No... Si hay algún amigo ahí, lo apoyamos y ahí. (Pedro, dirigente taxista, junio de 2009).

Pero aunque el apoyo es de toda la organización, la decisión la toma el líder. Ante nuestra pregunta de si la adhesión se decide entre los miembros, la respuesta fue negativa justificándose en que el político estará de manera circunstancial en su cargo y que además no dicen la verdad. Por ello, ese apoyo es instrumental, si un amigo puede ocupar un cargo, los beneficiará y esa es razón para brindarle el apoyo. Él lo explicaba así:

nooo, la verdad es una decisión... porque la verdad, el político miente. Son mentirosos, cuando necesitan ahí están, pero ya cuando están donde los pusimos, se olvidan. Lo que se les olvida ahí es que ellos van de paso. Yo transportista lo voy a ser toda la vida y me voy a morir transportista. Ellos no, ellos van de paso. Y también a los servidores públicos se les olvida que ellos van de paso, nada más. Los lugares donde ellos están nosotros los ponemos. Pero nada más duran de tres a seis años y se acabó. (Pedro, dirigente taxista, junio de 2009).

Un caso particular es el de un Diputado de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, de la actual V Legislatura, el Diputado Leobardo Juan Urbina Mosqueda quien es dirigente de una agrupación de taxistas, la Cooperativa Taxi Club 11-80. Pero su lugar en dicho recinto fue más bien fruto de su militancia político partidaria dentro del PRI, más que por una movilización amplia del gremio que lo impulsara como su representante.

Es común que las organizaciones se autodenominen formal o informalmente como “independientes”. El hecho de llamarse independientes quiere mostrar una no dependencia o adhesión a algún partido político, asociación sindical o movimiento político o social. Pero incluso algunas que se dicen independientes resultan no serlo tanto. Al menos en situaciones coyunturales se puede dejar de ser independiente para apoyar a algún político, partido o alguna corriente interna dentro de él.

Y aunque los taxistas desestimen la política, hacen política de manera cotidiana, aunque la mayor parte de las veces cada uno lo hace por separado, sin una planificación previa, pero es desarrollada a la vez por muchos individuos. ¿De qué manera? Son individuos informados. Leen el periódico, escuchan la radio. Toman la información recibida de los medios de comunicación a veces crítica y a veces acriticamente. A veces la contradicen, a veces la repiten. Pero, ¿a quién? A los pasajeros. Por esa razón, ellos se dicen ser formadores de opinión. En palabras de un taxista:

Informándole a todas las personas que se van subiendo al taxi, y abordan en una polémica de política, de deporte, equis. Pero por lo general es de política porque hablamos de lo que nos sucede en el país, de la austeridad, de la carestía, de la inflación, del desempleo, de los homicidios, de muchísimas cosas que nos embargan últimamente aquí en el Distrito Federal. (...) Al pasaje lo voy formando... (Felipe, taxista, marzo 2011).

Más allá de que puedan influir luego en lo que piensen sus clientes, difunden sus ideas sus ideas políticas, en tanto que buena parte de las opiniones compartidas con los pasajeros tienen que ver con la política nacional e internacional.

Por lo tanto, son sujetos políticos. Muchos sin voluntad de participación en política partidaria. Al igual que algunas organizaciones. Muchas se limitan a la gestión administrativa de una base o sitio y no muestran voluntad de acción partidaria o no por la reivindicación de otros intereses de los taxistas.

Ahora bien, cuando existe voluntad de participar y accionar colectivamente no implica necesariamente, ni la mayor parte de las veces, una adhesión ideológica, político partidaria, menos aún clasista. Por el contrario, lo que se realiza es una reivindicación gremial, que por sus características es política, pero en un sentido más bien abstracto. Los

taxistas aún los que forman parte de organizaciones, no desean en su mayoría participar en “política”, en el sentido de que ésta es asociada a la estructura partidaria actual –por demás desprestigiada y que ideológicamente ninguno de los partidos conforma a la mayor parte de los taxistas. Sin embargo, sus acciones son políticas al actuar contra el gobierno, al realizar una reivindicación de derechos.

Además debe tenerse en cuenta que dada la escasa voluntad de participación de los taxistas dentro de sus organizaciones, la figura de líder o dirigente resulta fundamental. La organización es para los taxistas, los líderes y el gobierno, el dirigente. O dicho de otra manera, la organización se representa en el dirigente. Por lo tanto, si el dirigente se encuentra afiliado o manifiesta pertenecer a un partido político, la organización toda es caratulada como perteneciente o al menos adherente a tal partido.

6.3.6 Las relaciones entre dirigencias y bases de las organizaciones

Quienes ocupan los cargos directivos de las organizaciones son a quienes el resto de los miembros de la organización les otorga la facultad de su representación. La manera en que esto se da depende de cada organización, pero en general las vías están establecidas en algún tipo de norma, que definida de manera autónoma aunque siguiendo el orden público, regula cómo será el acceso a esos cargos, sus facultades, su duración. Pueden encontrarse en actas constitutivas, estatutos, reglamentos internos o algún otro tipo de regulación.

Sin embargo, en ocasiones el dirigente o el cuadro administrativo no han llegado a sus cargos cumpliendo las reglas o que aún habiéndolas cumplido, se mantienen por períodos más prolongados que los oficiales sin haber respetado las pautas para su continuidad, es decir, cumpliendo las pautas de reelección que suelen estar previstas en las normas. Aunque a veces esto significa una acción despótica o autoritaria por parte de las dirigencias, no necesariamente siempre es así. En efecto, el dirigente cuenta con la legitimidad que le otorgan los agremiados para la prolongación del mandato, porque consideran que el ejercicio que se realiza es correcto, por afecto, por costumbre o simplemente por poco interés de llevar a cabo los mecanismos institucionalizados para renovación o ratificación.

Por otro lado, en la experiencia diaria de las organizaciones que estamos estudiando es posible encontrar distintos tipos de mecanismos por medio de los cuales los dirigentes llegan a sus cargos: por elecciones secretas, elecciones “a mano alzada”, herencia familiar o herencia “jerárquica”. Y estas formas diversas no siempre son las que figuran en las normas escritas. A la par de éstas existen una serie de usos y costumbres que otorgan a la vida diaria de las organizaciones una dinámica particular. Estas formas diversas no sólo importan por el hecho de que son las que habilitan el ejercicio de la dirigencia, sino porque, primero, muestran el grado y maneras de posible participación de los asociados; segundo, porque su cumplimiento o no, muestran actitudes y acciones de los dirigentes y los otros; tercero, porque ya sea por lo escrito o por la periodicidad de su realización muestran rasgos más o menos democráticos o más o menos autoritarios de la propia organización o de su dirigencia.

En la mayoría de los casos, las autoridades se eligen por medio de elecciones periódicas, otros asumieron vía eleccionaria y quedaron en su cargo sin haber habido reelección oficial y en otros casos, se eligen en asamblea. Los dirigentes de las organizaciones suelen ocupar sus cargos de Presidentes, Secretarios por varios años (por ejemplo, 8, 13, 20 años y continúan). Para un líder que hace poco tiempo ocupa el puesto de presidente en una organización de reciente nacimiento, la permanencia de los dirigentes por largos períodos se justifica así:

Lo que pasa es que hay algo (...) en nuestro país, que es algo... que la continuidad es algo que nos lleva al éxito, cuando no hay continuidad... son procesos que se detienen o se truncan y siguen nuevos y nuevos. (...) si quitamos a alguien *puss*. Es alguien que ya conoce, que sabe, porque ya tiene trato con los políticos, gobernación, ya lo conocen. Y si viene otro, pues, ese para que tenga que hacer todo eso ya le va a costar trabajo es un proceso de tiempo y después se detiene esto. (José, dirigente taxista, septiembre de 2009).

Es decir, desde su óptica, ser dirigente implica un saber y experiencia que no cualquiera tiene o puede adquirir de manera rápida. Entonces, el que los dirigentes se mantengan por períodos más prolongados que los oficiales o no se realicen los actos eleccionarios para la renovación y por lo tanto no se respeten las regulaciones, a veces significa una acción despótica o autoritaria por parte de las dirigencias, pero no necesariamente siempre es así.

Hemos encontrado casos en que existe legitimidad para la prolongación porque los agremiados consideran que el desempeño del líder es correcto, porque sienten afecto por él, por costumbre o simplemente por poco interés de cumplir con los mecanismos institucionalizados para la renovación o la ratificación. En efecto, en ocasiones, se encuentra una gran admiración de los taxistas hacia sus dirigentes. Un taxista lo expresa claramente:

Este [dirigente] es inteligente. Este [dirigente], él es nuestro dirigente, es el que gracias a Dios ahorita ha estado levantando la oficina. Nosotros éramos en aquel tiempo, hace año y medio más o menos, (...), éramos los peores, los chismosos, los revoltosos. (...). Entonces [el dirigente] estaba adentro de la organización. Comenzó a jalar a la gente que nosotros estábamos con él y hasta ahorita. Él se lo dijo, éramos 8 bases hasta ayer, si no es que ahora hay más bases de la cantidad que le dijo, ahorita hay más bases 40 bases, ya regularizó él. Y le vuelvo a repetir esto va para arriba, para arriba, para arriba, para arriba. (Guadalupe, taxista, junio de 2010).

A veces los taxistas sienten una adhesión tal hacia el dirigente que no se plantean siquiera la posibilidad de cambiarlo. Esto lo explica un taxista:

No es como diputados ni como senadores para elegirlo, ¿quién más va a ser? Él es el único, él es el mejor. Es el que sabe hablar, el que tiene poder de convencimiento. No hay otro. No hay disconformes entre los compañeros con él. (...) Es tan buen líder que nadie está disconforme. (Fernando, taxista, diciembre 2010).

La organización se representa entre los taxistas en la figura del líder. En el caso de la organización del taxista recién citado, como en otras también, el líder es la organización. En ese marco, los agremiados se encuentran agradecidos o al menos satisfechos con su desempeño y por ello no se plantean la renovación de la dirigencia. Otra fuente de legitimidad de los líderes es cuando aún ocupando cargos directivos, continúan trabajando al volante.

Varía no sólo entre organizaciones, sino también hacia dentro de ellas, la percepción de los taxistas sobre si la agrupación a la que pertenecen defiende sus intereses. Pero en general, aun cuando opinen de manera negativa, ante la pregunta de si abandonarían la organización si pudiera, contestan que no.

En general, los dirigentes comienzan trabajando como operadores, ocupando alguna función dentro de la organización o heredan el cargo que antes ocupaba un familiar o amigo. En varios de los casos que hemos tenido oportunidad de indagar, el actual Presidente de una de las organizaciones era en quien residía la responsabilidad del funcionamiento cotidiano de las bases, organizarlas, solucionar problemas, recopilar gente, y cuando falleció el Presidente anterior, los taxistas votaron en Asamblea por él y ocupa su cargo desde hace 20 años.

En otro caso, el motivo que llevó a elegir al Presidente actual y que permanezca en su cargo por 8 años hasta la fecha fue “que parecía honesto”. Ante la percepción generalizada de que los líderes abusan y no son confiables, la honestidad se vuelve un valor de suma importancia y minimiza algunos defectos que le pudieran adjudicar al dirigente.

La relación de los dirigentes con los otros miembros de la organización es variable. En algunos, se nota distancia entre ambos; en otros, de respeto hacia el líder; en otros de cordialidad. Los dirigentes manifiestan que en general no suele haber conflictos hacia dentro de la organización, aunque según un funcionario de la SETRAVI y algunos miembros de base de las agrupaciones, suelen ocurrir entre algún líder y taxistas o cuando surge alguien que quiere disputar el liderazgo actual a quien lo detenta. Un dirigente comentaba que si bien no es usual que estas cuestiones sucedan, si ocurre lo resuelven entre ellos.

Para mantener el control sobre los agremiados, las organizaciones despliegan una serie de mecanismos premios y castigos que siguen la lógica económica. Así quienes cumplen con las reglas de la organización se les puede asignar mejores lugares de trabajo, a quienes asistan a una movilización se les puede eximir del pago de la cuota semanal. Por el contrario, aquéllos que incumplen –donde la falta más grave suele ser el maltrato al pasajero– se le puede suspender la posibilidad de cargar pasajeros en la base o sitio, obligarlo a participar de alguna medida de acción directa o llegar a la expulsión de la organización.

6.3.7 Participación de los agremiados en las organizaciones

Sin importar el tipo de servicio que presten o que pertenezcan o no a alguna agrupación, casi todos los taxistas consideran que debieran unirse. Sin embargo, la desunión actual es reconocida por taxistas y dirigentes y considerada una necesidad. En una movilización, un dirigente que oficiaba como orador llamaba la atención sobre este punto:

Seguimos invitando, a todos los compañeros taxistas, que se unan a nuestro acto de organizaciones, porque juntos seamos cada vez más, sigamos diciendo ‘el gremio unido jamás será vencido, el gremio unido jamás será vencido. (Orador 2, movilización, diciembre 2010).

En general, aparece la necesidad de unión para combatir lo que consideran arbitrariedades por parte de la autoridad pública. Las demandas principales de las organizaciones ante ella suelen ser: la no entrega de concesiones a tiempo, la no resolución de los conflictos de manera pronta, peleas en bases entre líderes y operadores o entre líderes de la misma organización. Pero en estos dos últimos casos la autoridad no tiene potestad de resolución porque no puede intervenir dentro de la vida interna de las organizaciones.

Estudiar la participación de los taxistas en las organizaciones conlleva analizar aristas diversas del problema. Por un lado, la voluntad y acción de agruparse confluyendo con otros sujetos con intereses y orientaciones similares a los propios. La participación supone obligaciones y responsabilidades. Por otro lado, la participación supone algún tipo de involucramiento con motivaciones que no son siempre semejantes entre los miembros de la agrupación. Además de la pertenencia, la participación supone mecanismos concretos de expresión de la participación.

En términos ideales el fin de la participación sería para los taxistas, en el nivel externo, generar a través de la organización las capacidades necesarias que permitan incidir en la consecución, modificación o mantenimiento de las condiciones de trabajo y de prestación del servicio. En el nivel interno, la incidencia en la toma de decisiones dentro de la organización respecto de su gestión y de los intereses laborales de sus miembros.

Además del pago de la cuota, en algunas agrupaciones los taxistas consideran una obligación participar de asambleas, mítines, y, en ciertos casos, en medidas de acción directa. Muy pocos consideran un deber, el elegir a las autoridades. En general, no es común que los agremiados asistan de manera regular a las asambleas, ni que participen en la toma de decisiones, ni que participen de medidas de acción directa. Cuando esto último sucede, la mayoría considera que debe participar para mostrar apoyo a los compañeros, porque ser miembro de la organización implica formar parte de este tipo de acciones, y, en menor medida, porque las demandas lo justifican. Algunos lo hacen porque lo ordena el líder y de no participar podría haber sanciones o castigos. A diferencia de la mayoría, en algunas organizaciones particulares, muchos de los taxistas manifiestan que siempre o casi siempre asisten a las asambleas y participan en la toma de decisiones.

En ese sentido, las asambleas a veces pueden ser simples rutinas a cumplir porque lo obligan las normas. En otras ocasiones, ser espacios de deliberación y de toma de decisiones importantes, aunque no necesariamente esto puede significar horizontalidad y democracia interna. En otros términos, aun cuando todos, la mayoría o algunos de los miembros de la organización asistan a de las mismas, no significa que participen activamente. Puede ocurrir que se tomen decisiones de la manera previamente acordada – por mayoría absoluta, mayoría relativa, por consenso–, no todos los presentes pueden haber expresado su posición o realizan su elección bajo presión o simplemente no desean involucrarse ni comprometerse para modificar el estado de situación.

En otro orden, como ya mencionamos, pertenecer a la organización puede obedecer a una opción voluntaria por un fin instrumental sin necesidad de que se comparta con los otros miembros el sentido de pertenencia. Como manifiesta un dirigente:

La gente participa por el beneficio que se le pueda dar, un 95 por ciento y un 5 por ciento por ideales. (Miguel, dirigente taxista, noviembre de 2011).

Sin embargo, aunque lo que lleva a la incorporación a una organización es un fin instrumental, la búsqueda de la satisfacción de un interés personal, en esa organización se encuentran con personas que también tienen intereses que son similares a los propios. Los intereses sino puestos en común o compartidos, son los mismos los vividos por los distintos sujetos. Luego, la cotidianeidad, las vivencias diarias y la comunicación que se

entabla entre las personas, lleva en muchas ocasiones a la colectivización de intereses o más aún a desarrollar, por un lado, significados compartidos sobre esos intereses, sobre los otros taxistas y sobre la organización.

Por otro lado, pueden desarrollar en los sujetos una voluntad mayor de participación y de llevarlos a accionar de manera colectiva en la búsqueda de la conquista, mejora o cambio de los intereses que desde el punto de vista del sujeto eran individuales, se vuelven colectivos. ¿De qué manera? A través de las interacciones cotidianas. En el nivel micro de la agrupación, donde se comparten las vivencias cotidianas, se van sedimentando las relaciones en vía a la conformación del colectivo. En un nivel de agregación más amplio, ya no es necesario el cara a cara para complementar un colectivo mayor. Es a través de los dirigentes que se realiza. No es imperioso el conocer a otro, ya que por medio de la representación ejercida por el dirigente que se llega a esa agrupación mayor con secciones de la misma organización que tienen una ubicación territorial diferente o con otras organizaciones.

Formalmente, hacia dentro de las asociaciones se debe hacer una asamblea anual. En algunas se cumple, en otras no. Allí las mesas directivas deben rendir cuentas, discutir temas generales, y más específicamente en algunas se resaltan las problemáticas cotidianas en el trabajo. En caso de algún problema, puede llamarse a una asamblea extraordinaria. Algunas agrupaciones realizan además asambleas de manera periódica. En algunos de los casos a los que hemos tenido acceso, se efectúan asambleas o reuniones semanales donde – además de ser el momento en que se realiza el pago de la cuota semanal– los líderes brindan información y/o se discuten temas presentados por los agremiados.

El hecho de que la gran mayoría de las organizaciones de taxistas sean Asociaciones Civiles donde todos los que las componen tienen igualdad de derechos para participar en ellas, no quiere decir que dicha situación siempre ocurra. Y no sólo porque quienes las dirigen acostumbren desarrollar prácticas poco democráticas, sino que muchas veces los taxistas no tienen la voluntad o interés de participar.

En los discursos de los dirigentes resaltan diferencias en la apreciación que tienen sobre la organización y el resto de los asociados. En algunas, prima el uso del nosotros. En

otras, pareciera que la agrupación es propiedad del líder. Trataremos este último punto en detalle más adelante.

6.3.8 Las organizaciones cupulares

Algunas organizaciones de taxistas se nuclean en otras de nivel superior. A través de los años se han formado, transformado y desaparecido muchas agrupaciones de este tipo. Un ejemplo de ello, es una organización que lleva años en actividad, el Consejo Nacional del Transporte, que a su vez se encuentra adherido a la Confederación de Trabajadores de México (CTM).

Un dirigente con más de 20 años de presidente de su agrupación e involucrado en la actividad desde mucho antes lo expresa en sus palabras:

¿Sabes cuántas de estas [agrupaciones de organizaciones] ya he visto pasar? No te apures, en un tiempo ya se va ésta y luego viene la otra... (Alberto, dirigente, febrero de 2011).

Como él y otros dirigentes nos explican, este tipo de agrupaciones surgen ante la necesidad de juntar fuerzas para realizar un reclamo conjunto. Sin embargo, conseguido o no el objetivo concreto que los llevó a unirse suelen irse desmembrando. Podemos agregar nosotros que la informalidad jurídica de muchas –que no se registran formalmente– como de la informalidad en la participación –adhieren y abandonan organizaciones frecuentemente– y luego, las peleas internas entre los dirigentes, hacen que estas agrupaciones no permanezcan activas en el largo plazo.

Ha sido notorio a partir del año 2010 el surgimiento de varias agrupaciones de este tipo entre las que cabe mencionar al Colegiado de Organizaciones por la Movilidad Siglo XXI, la Comisión Permanente del Transporte y el Pacto Nacional de Organizaciones por un Transporte Sustentable. Éstas han cobrado notoriedad por la participación en Programas y actos impulsados por el gobierno local o por su confrontación por el mismo. Asimismo entre ellas existen relaciones a veces amistosas, a veces conflictivas. En ocasiones realizan además acciones conjuntas, incluso en algún momento miembros de una pertenecieron a otra o han considerado la posibilidad de fusionarse. Existen además otras agrupaciones de

organizaciones pero que tienen menor visibilidad pública que las anteriores. A veces éstas adhieren a las acciones de las primeras mencionadas o buscan su apoyo para solucionar algún problema concreto.

Lo que llevó a la conformación de estas agrupaciones no fue un motivo único ni igual. En uno de los casos, por ejemplo, la inconformidad frente a la decisión gubernamental de la obligatoriedad de la utilización de un nuevo tarjetón por parte de los taxistas. La unión se dio por el conocimiento previo entre algunos dirigentes y las prácticas cotidianas entabladas entre ellos al encontrarse de manera no planificada cuando se encontraban realizando trámites en dependencias oficiales. Luego otros dirigentes se fueron sumando al encuentro. O en otro caso, los dirigentes comenzaron a juntarse por reuniones programadas por negociaciones con las autoridades de una Delegación y a partir de allí comenzaron a reunirse y conformaron la asociación de segundo grado.

Asimismo, han sido estas agrupaciones de organizaciones las que han desarrollado las acciones colectivas con mayor repercusión en la modificación o no de las condiciones de prestación del servicio y trabajo de los taxistas. Volveremos sobre este tema más adelante.

6.4 ¿Y el 70 por ciento no agremiado?

Como mencionábamos, la mayoría de los taxistas, aproximadamente el 70 por ciento, no pertenece a ningún tipo de organización gremial. Es decir, la mayoría no se encuentra afiliada. Como dice un taxista:

Del gremio que somos, somos muy desunidos, si no las autoridades ya nos hubiesen hecho caso. (...) Para la cantidad de taxistas que somos, somos muy pocos los que estamos unidos. (Gustavo, taxista, diciembre 2011)

Pero, ¿por qué sucede esto? ¿por qué si analíticamente podemos hablar de la existencia de un nosotros, el de los taxistas, que se conforman en oposición a un otros, el gobierno, no todos los taxistas conforman en la práctica un colectivo? ¿por qué cuando comparten las mismas vivencias con motivo del trabajo, tienen los mismos problemas y los

mismos provechos que implican la ocupación, cuando casi todos opinan que deberían unirse, ese “deberían” es en potencial? Es una expresión de deseo o una situación ideal. Pero al momento de pasar a la acción, no se involucran. Podemos realizar una serie de argumentaciones al respecto.

Como vimos, hay divisiones entre los taxistas respecto a la conformación de su identidad. Es posible que quienes llevan una antigüedad mayor en el taxi o tengan la expectativa de hacerlo, muestren una tendencia mayor a adherir o conformar una organización. No obstante ello, algunos antiguos en la actividad son los más renuentes a la organización colectiva porque ya han tenido alguna experiencia anterior y sienten que no ha mostrado ningún beneficio ni individual ni colectivo o más aún se han sentido defraudados por sus dirigentes o compañeros.

En otro orden, si bien las organizaciones se componen tanto de taxistas propietarios del medio de producción como de choferes, es entre los primeros entre los que se ve una tendencia mayor a la agrupación. Esto porque en primer término, si bien no son ricos, no tienen la presión cotidiana de tener que sacar el dinero necesario para el pago de la cuenta diaria, lo que les da un margen un poco mayor –al menos de tiempo y dinero– para participar de las actividades de la agrupación.

Además, para quienes rentan participar de una organización implica un gasto adicional –el pago de la cuota– que suele ser visto como un costo más, a pesar de que pudiera implicar a la vez ingresos mayores. Del lado, para los concesionarios pertenecer a una agrupación les puede brindar algunos beneficios adicionales: la posibilidad de colocar un cartel, generar contactos personales, que le llegue información para conseguir choferes para sus coches. Si además le exige al chofer que trabaje en esa base, lo puede ver a diario y de ese modo reducir el riesgo de que no se le haga el pago correspondiente o poder controlar de manera frecuente el estado del vehículo. Si bien estas últimas razones no son las que los propietarios refieren como motivo para pertenecer a la organización, efectivamente les reportan esos beneficios extra.

Asimismo, la identidad con el trabajo justamente se construye en ocasión del trabajo. Como ya hemos visto no sólo se construye por códigos exclusivamente laborales sino que intervienen otros de otros campos de relaciones sociales. Por ejemplo, operan

estructuras de carácter diferente de las que hemos tratado hasta aquí, como el lugar de residencia, el nivel socioeconómico familiar, entre otras. Los sujetos construyen otras identidades étnicas, religiosas, nacionales, de género, político partidarias. Esas otras identidades también los diferenciarán y harán que la vida laboral y la colectivización no sea vivida por todos de igual manera.

Y colectivizarse implica algo más que compartir una identidad. Ésta es necesaria pero no suficiente como ya dijimos. Colectivizarse implica una toma de decisión. Y para ello los sujetos elaboran significados que exceden al sentido de pertenencia. No todos pueden seguir un mismo camino en la toma de decisión. Sin embargo, hemos encontrado códigos clave que han detonado en la agrupación o no con otros taxistas. A los primeros ya hemos hecho referencia, a los segundos nos abocamos en los párrafos siguientes.

En primer lugar, si bien la adhesión instrumental al menos en un principio puede basarse en el cálculo de costo-beneficio, que no puede decirse racional en tanto no se construyen con base en información verídica y completa, sino sobre la que se dispone por experiencia directa de haber visto lo que implica participar de una organización o de lo que algún conocido, amigo o familiar le ha comentado, puede llevar a que se prefiera permanecer libre y no agremiarse.

En segundo lugar, por la desconfianza que tienen los taxistas hacia las dirigencias en general y hacia los dirigentes en particular. Un dirigente opina que los taxistas que no se afilian a organizaciones lo hacen porque:

Están cansados de dirigentes así comunes y corrientes, dirigentes líricos. (...) Ellos nunca se han subido a un taxi porque no han tenido la necesidad. (...) Para que tú puedas ser dirigente de un gremio tienes que haber pertenecido primero y haber vivido lo que vive una persona al abordar un taxi. Desde no tener para nada. Desde no ser dueño de placas, desde no ser dueño de coches, empezar de cero, empezar de suelo, pagar renta o cuenta por trabajar un carro e irte formando arriba del carro en esta jungla de asfalto. (Juan, dirigente taxista, septiembre de 2009).

Según él, cuando el dirigente empieza a ver las ganancias que deja la actividad, abandona al gremio, se benefician, roban, realizan fraudes. Y aquí se encuentra una de las razones

por las que los taxistas libres prefieren no agruparse. Uno que trabajaba en esta modalidad lo dice así:

Es tirar a la basura tu dinero con el sitio, sólo te utilizan (...). Todas las organizaciones en México, me atrevo a decir que todas son vendidas, sólo buscan sus intereses. No era necesario, no sentí nunca la necesidad de pertenecer a ninguna asociación. (Germán, ex taxista, mayo de 2010).

En tercer lugar, por haber pertenecido en algún momento a alguna organización y allí haberse sentido defraudados o que la pertenencia no cumplió con las expectativas que se tenían previo al ingreso.

En cuarto lugar, por la organización de la prestación del servicio en la Ciudad que favorece el trabajo independiente y que no exista ninguna necesidad de acercarse a una organización si no se desea. Primero, la mayoría de los taxis operan bajo la modalidad libre, con lo que circulan por la ciudad sin necesitar un contacto con otros taxistas y/o agrupaciones. Segundo, las concesiones de prestación del servicio se otorgan a personas físicas en número limitado y de manera directa –es decir, en principio no a las agrupaciones o por medio de ellas. Esto favorece el ejercicio de la actividad bajo la figura del “hombre-camión” o de la “cuenta”, por lo que legalmente una misma persona mantendría esta relación con a lo sumo cinco personas, reforzando así la atomización de los vínculos. Tercero, la relación social vinculada a la cuenta, al día de hoy comercial y no laboral, implica que los choferes no sean estrictamente empleados en relación de dependencia, ni los concesionarios, empleadores. Debido a la ausencia legal de relaciones de trabajo formales tradicionales (asalariadas), la normativa laboral vigente obstaculiza para los taxistas la conformación de la forma clásica de organización y representación de intereses de los trabajadores, el sindicato.

En quinto lugar, porque, como manifiesta un dirigente:

Desde el punto de vista de las organizaciones, porque las organizaciones no saben hacerse atractivas. (Miguel, dirigente taxista, noviembre de 2011).

Es decir, no ofrecen a los posibles agremiados incentivos, beneficios concretos que es la razón fundamental por la que los taxistas deciden incorporarse a alguna agrupación, que

los atraigan para asociarse. Es ésta una visión utilitarista que seguiría las antiguas preocupaciones de Olson (1992), cómo las organizaciones pueden inducir a sus miembros a participar mediante la provisión individual de beneficios.

Finalmente, por la desconfianza y desprestigio popular que existe hacia los sindicatos y por extensión a cualquier organización de representación de intereses de trabajadores. En México, la mayoría de las organizaciones colectivas de trabajadores se han visto deslegitimadas, desde muchos sindicatos de asalariados hasta agrupaciones de cuentapropistas, como algunas de taxistas. Prácticas que han desarrollado algunos dirigentes, tales como poner por delante intereses particulares por sobre los colectivos, su enriquecimiento, tomas de decisiones poco democráticas, han llegado a consolidar una concepción general de desprestigio hacia las organizaciones, que muchas veces son visualizadas como propiedad, un patrimonio, de su líder.

No pretendemos generalizar ni expresar que es esto lo que ocurre regularmente, sino que en el imaginario social se han ido instalando estas ideas que de alguna manera operan en los taxistas al momento de calificar a las organizaciones que pueden representarlos. Pero esto sucede no sólo en el taxi en la Ciudad de México. El desprestigio de las organizaciones colectivas laborales y de sus dirigentes es común en muchos sectores de actividad y en muchos lugares del mundo.

Sumado a lo anterior, el sentido de colectividad y solidaridad se ha ido perdiendo entre los taxistas. Sin embargo, según la encuesta que aplicamos, casi todos los taxistas consideran que debieran unirse a pesar de que la mayoría de los taxistas no se encuentra agrupada y que además ese 30 por ciento se encuentra dividido entre más de 300 agrupaciones. Un dirigente cree que:

El día que los taxistas nos unamos, ese día se va a evitar muchas cosas del gobierno, muchos errores que en el gobierno se comete. (Pedro, dirigente taxista, junio de 2009).

La constatación de que de manera continua se sienten perjudicados y el sentimiento de la mayoría de que ni aún uniéndose podrían modificar su situación actual, hacen que por sobre la búsqueda de la mejora de un interés colectivo, se anteponga un interés individual – el de obtener ingresos que para la mayoría de los taxistas es la razón casi principal por la

que se encuentran en la actividad—, en sus términos, “medio librarla” de manera individual, antes que invertir tiempo y dinero en una colectivización.

6.5 De la organización colectiva a la acción: el conflicto entre taxistas y la autoridad

Retomando las reflexiones previas sobre identidad y alteridad, podemos afirmar que definidos un “nosotros” y un “otros” significa que existen intereses compartidos con algunos y diferentes y hasta encontrados con otros. Si la constitución de la identidad colectiva implica necesariamente la alteridad, en las relaciones que entablen los “unos” y los “otros” está presente el conflicto. Éste puede entenderse como la disputa entre uno o más actores que buscan la apropiación y el control de recursos, no necesariamente materiales, que se consideran valiosos (Melucci, 2001).

En las relaciones entre ambos están en juego el poder e intereses encontrados, razón por la cual intrínsecamente existirá el conflicto. En el caso de los taxistas y de las autoridades de la Ciudad de México lo que se encuentra en disputa el control de las condiciones de prestación del servicio y de trabajo y del espacio urbano. En última instancia, la definición de las relaciones de poder: qué decisiones se toman, cómo y quién lo hace.

El conflicto puede estar oculto. Puede ser visibilizado en algún momento dado por alguno de los actores en un momento determinado a raíz de alguna situación disruptiva, que puede ser un estallido aislado o por acumulación de insatisfacciones, que lleve a hacerlo evidente. Pero el hecho de esté velado, no quiere decir que no exista, sino que se encuentra en estado de latencia y que en algún momento puede hacerse manifiesto.

Cuando indagamos en quiénes son los enemigos de los taxistas y las organizaciones aparecen todos aquéllos que “les sacan dinero”, en especial los funcionarios, inspectores de la SETRAVI y la Policía de Tránsito. Comenta un taxista:

Nosotros muchas veces estamos en contra de las arbitrariedades que comete nuestra propia secretaría, son nuestros peores enemigos.... La SETRAVI. Y esos fueron fundados para

ayudarnos, para salir de muchas broncas, y sin embargo son los que más nos... a nosotros en todo los aspectos, nos cobran por todo, una infinidad de dinero que no te lo puedes imaginar, ¿te imaginas cuánto dinero no entra a las arcas del gobierno? Luego todavía nos criminaliza como los idiotas de todo. (Felipe, taxista, marzo 2011).

Parece haber una visión negativa mayor respecto de la Administración Pública encargada de regular la actividad entre los taxistas que se encuentran agremiados. No quiere decir esto que los libres tengan una visión positiva sobre ellos, pero las quejas sobre sus prácticas son menores y éstas suelen referirse más a los inspectores de dicha institución, que por la gestión administrativa misma. En cambio, los organizados –no todos, pero sí un número considerable– suelen conocer cómo es el funcionamiento interno de la Secretaría, los nombres de los funcionarios, quién trabaja y quién no, qué intereses tiene cada uno y son más propensos a realizar reclamos –aunque esa queja no pase de la simple queja en la cara del funcionario y luego no se sigan los canales institucionales o medidas de acción directa como medios para intentar resolver la situación.

Es a través de las organizaciones, como los intereses de los taxistas se agregan y pueden por diversas vías ser expresados. Es allí donde surge la acción colectiva. En ese sentido, las organizaciones resultan un elemento fundamental para que ella se desarrolle.

Las relaciones entre gobierno y organizaciones son complejas. Dependen de varias circunstancias. En primer lugar, del partido político que se encuentre en la gestión y, más en específico, de los funcionarios de turno. De su ideología, pero también y en especial de las políticas públicas adoptadas hacia el sector y de las prácticas concretas cotidianas. En segundo lugar, de las organizaciones y de sus dirigentes. Igualmente de su ideología, de sus prácticas, de sus relaciones previas con los funcionarios, de su compromiso con la representación de los intereses de los agremiados. En tercer lugar, del momento político. Es decir, de la cercanía con el momento de asunción de las autoridades o de la cercanía con nuevas elecciones.

Estas relaciones no se dan en un vacío, sino que existe un contexto más amplio de estructuras, interacciones y prácticas políticas que influyen en las relaciones, conflictos y acciones gremiales que estamos estudiando, tal como veremos a continuación.

6.5.1 La cultura política en los taxistas de la Ciudad de México

Las reflexiones de los subtítulos precedentes nos llevan a pensar si las relaciones entre las dirigencias y las bases; las prácticas organizacionales; las relaciones entre taxistas/dirigencias/organizaciones y la autoridad pública; y las prácticas gubernamentales mantienen rasgos de continuidad y/o de ruptura con las relaciones y prácticas características de los colectivos laborales y autoridades en México.

De lo antedicho se desprende que las dimensiones gremiales no son las únicas que entran en juego y nos obliga a ubicar nuestro análisis en un marco más amplio, el de la cultura política. En tanto un estudio pormenorizado de ésta, excede los objetivos de esta investigación³⁵, lo que nos proponemos es recuperar aquéllos códigos imperantes en ella que están operando de alguna manera en la organización y acción colectiva de los taxistas de la Ciudad de México. Jacqueline Peschard, resalta la problemática que pretendemos abordar al adentrarnos al análisis de la cultura política: “cómo se legitiman los sistemas políticos, o sea, cómo los ciudadanos se identifican con ellos” (1997, p. 37), en específico pensando en la acción colectiva de nuestros sujetos de estudio. Puntualmente, qué permanece y qué aparece novedoso en la representación de los intereses gremiales de los taxistas, a través del mantenimiento o ruptura con la estructura corporativa y la cultura política mexicana.

Si bien no consideramos que exista una única cultura política, ni una homogeneidad nacional, ni de clases, ni de género, ni de edad, ni de nivel educativo, entre otras variables que pudieran utilizarse para diferenciar, es posible recuperar algunos códigos que permean a las distintas culturas o subculturas. Lo que nos preocupa es por qué se crean y se mantienen determinadas estructuras, significaciones y relaciones sociales vinculadas con la identidad y acción colectivas de los actores individuales y colectivos que estamos estudiando.

³⁵ La cultura política ha sido objeto de estudio de distintas disciplinas desde diferentes perspectivas teóricas que, en síntesis, de lo que se han ocupado es, según Jorge Lanzaro, de “las costumbres, saberes, valores y actitudes que informan las acciones y las estructuras políticas (2008, p. 44). Para una revisión amplia de las perspectivas teóricas sobre la cultura política, véase Max Kaase (1982) y Luis Melgoza Valdivia (2011).

Quienes estudian la cultura política de una sociedad suelen utilizar como referente de discusión el trabajo realizado por Gabriel Almond y Sidney Verba (1989). Según los autores, aquella refiere a las actitudes y orientaciones en las cogniciones, sentimientos y evaluaciones de la población respecto del sistema político internalizado.

A pesar de la multiplicidad de dimensiones de análisis que nos ofrece una perspectiva como ésta, que no reduce el tema a una cuestión puramente cognitiva, aunque tampoco a una emocional o valorativa, se sustenta en la búsqueda de la creación de un modelo racional del ciudadano (Melgoza Valdivia, 2011). No resulta completamente adecuada para dar cuenta de la capacidad de agencia de los sujetos que es lo que finalmente a nosotros nos interesa.

Una propuesta teórica más amplia ofrece Manuel Garretón para quien la cultura política es la pauta o matriz de relación entre el Estado, la estructura político-partidaria, y la base social o sociedad civil. Dicho de otra manera, “las imágenes y sentidos sobre la acción colectiva que hay en una sociedad y a las imágenes, estilos y lenguaje de la acción política” (1991, p. 3 Versión electrónica). Esta perspectiva nos permite recuperar los arreglos particulares de la relación entre el Estado y las organizaciones de taxistas que con sus particularidades manifiesta esa cultura política más general.

Además, puede articularse con la propuesta metodológica que hemos venido adoptando en este estudio en tanto articula las estructuras, subjetividades y acciones políticas. Si, como ya hemos mencionado, la cultura es una configuración de códigos acumulados que los sujetos articulan para dar significado, debemos identificar cuáles son los códigos que están operando en la conformación de las relaciones de poder en México.

En efecto, pueden encontrarse heterogeneidades en la cultura política de las diferentes personas, clases sociales, regiones geográficas, grupos ocupacionales y momentos históricos. Pero esto es una característica de la configuración que admite discontinuidades. En todo caso, lo que importa es recuperar los códigos de distinto nivel de abstracción característicos de la cultura política hegemónica y aquellos códigos disruptivos, que una vez significados orientan a la acción, entre quiénes, cuándo y cómo aparecen, cuáles permanecen y cuáles van desapareciendo. Analíticamente tratamos los

códigos por separado, pero no está de más remarcar que éstos se encuentran imbricados justamente por la cultura política.

El patrimonialismo

Un código a rescatar de la cultura política en México es el *patrimonialismo*. Miguel Ángel Rodríguez (1997) explica que a partir del ensayo de Richard Morse, *The Heritage of Latin America*, fueron muchos los estudiosos que comenzaron a caracterizar a la estructura de dominación mexicana como “patrimonialista”, la cual según el autor citado, encuentra sus orígenes en la conquista española. Esta forma de dominación, legitimada por la tradición, es ejercida por el “patriarca” y se basa en relaciones de dependencia basadas en la piedad y fidelidad (Weber, 2008).

El Estado mexicano se ha caracterizado por ser fuerte, centralizado y autoritario. Incluso puede llegar a extremos, como dice Soledad Loaeza (2008) ejemplificando con el caso del ex-Presidente Vicente Fox, donde las conductas y prácticas patrimonialistas traducían la indistinción entre el presidente y la institución. Algo similar, sostiene la autora, ocurrió en la Ciudad de México con el gobierno perredista de Andrés Manuel López Obrador. Por lo tanto, aun cuando hubo un cambio en el partido político a cargo del Poder Ejecutivo nacional y del Distrito Federal, rasgos de la forma de dominación anterior se mantienen. El patrimonialismo no es entonces sólo una práctica característica del PRI y del Estado autoritario que sostuvo dicho partido, sino un código cultural que atraviesa las diversas relaciones y prácticas políticas mexicanas, más allá de los partidos y del caudillo de turno.

También ese patrimonialismo puede, en alguna medida, verse hoy en el nivel local de la Ciudad de México en las relaciones entre las bases y dirigencias de las organizaciones de taxis. Hacia dentro de las organizaciones pueden encontrarse heterogeneidades. En algunas de ellas, la forma de dominación es burocrática, especialmente en aquéllas que prima simplemente el interés por la gestión de las bases o sitios. En otras la figura del líder paternalista legitima el ejercicio del poder, en otras, la tradición permite las relaciones patrimoniales. A pesar de esas heterogeneidades en las

fuentes de legitimación del poder, es llamativo como se repiten a través de ellas significados, actitudes y comportamientos de bases y dirigencias. Esto puede explicarse a través de los otros códigos que están operando en la cultura política de las agrupaciones, líderes y taxistas.

Muchas veces la organización “es su dirigente”. Esto para el reconocimiento de los externos, por ejemplo, para la autoridad o para los dirigentes de otras organizaciones. Hacia dentro se sustenta en una cultura de la delegación (de la Garza Toledo, 1994) de responsabilidades políticas y económicas en el líder por parte de las bases, las cuales tienen por su parte una participación acotada en las decisiones vinculadas a dichas responsabilidades. Se refleja cuando, por ejemplo, se cataloga a la orientación política de la agrupación, según la pertenencia política de su dirigente. Podemos verlo de manera clara en la afirmación de un dirigente:

Es que... con ellos y mejor y no [juntarse para accionar colectivamente unidos]. Esa es una agrupación priista. (Juan Carlos, taxista, noviembre 2011).

Pero la organización no se encuentra adherida al PRI, ni la mayoría de sus miembros se encuentran afiliados al partido, ni siquiera votan por él. Lo que sucede es que el presidente de la organización en cuestión sí es un militante del partido. Esto sin importar el partido político al que pertenezca el dirigente. No sólo sucede en el PRI, sino en los otros también.

Por lo tanto, esto es un reflejo de cómo la organización se representa en su líder, de cómo éste la presenta ante los demás y a veces incluso de cómo éste dispone de la organización para el logro de sus intereses personales, a veces económicos, a veces políticos. El patrimonialismo se traduce en una personalización de la organización. Esto último también puede verse reflejado en otro discurso, esta vez de un taxista:

Es que él [el Presidente de la Asociación] ya se arregla con la Delegación y hay que ir. Hay que ir, que a llevar, que a traer. Él les dice yo tengo 100 carros. Y los 100 carros tenemos que ir. (...) No, no consulta, *psss*, él es el presidente y nosotros obedecemos. Pero está bien, es *chamba*. (Rogelio, taxista, julio 2009).

La última afirmación realizada por el taxista nos permite ver cómo no sólo el dirigente dispone de los miembros de la organización para cumplir con sus acuerdos personales y la

decisión es puramente suya, sino que además, al menos en el caso del sujeto entrevistado, él no se muestra disconforme con la situación: le parece correcta y la considera parte de su trabajo, ya que además la tarea que debe realizar le generará un ingreso económico.

Aun más, para las organizaciones las bases o sitios son el patrimonio principal. Y se lo considera tan de ese modo, que hasta llegan a venderse. Esta práctica no es legal, pero al igual que como ocurre con las placas de taxis, en la práctica se desarrollan. En todo caso lo que podría hacerse es una sesión, pero a cambio de tal la organización que adquiere la base o sitio entrega un dinero a cambio –compra– a la organización que antes tenía su concesión.

El corporativismo local en el sector del taxi

El concepto de *corporativismo* ha sido ampliamente discutido en la literatura de la Ciencia Política y la Sociología sobre el tema. La referencia a Philippe Schmitter en este campo es ineludible. Para el autor, el corporativismo es un

sistema de representación de intereses en el cual las unidades constitutivas se organizan en un limitado número de categorías singulares, compulsorias, no concurrentes, ordenadas jerárquicamente y diferenciadas funcionalmente, reconocidas y autorizadas (si no es que creadas) por el Estado, y a las que se les concede un explícito monopolio de la representación dentro de sus respectivas categorías a cambio de observar ciertos controles en la selección de sus líderes y en la articulación de sus demandas y apoyos (1992, p. 46).

Es ésta una construcción ideal-típica que iremos desarrollando para el caso mexicano en general y para la explicación de las relaciones entre Estado local y taxistas de la Ciudad de México. Es indudable que a través del corporativismo se representan intereses. Sin embargo, lo central para nosotros es cómo este sistema a través de las relaciones y prácticas que entraña opera como mecanismo de dominación por parte del Estado y de las organizaciones, cómo se legitima esa dominación, cómo limita la participación de los actores sociales, y cómo hacia dentro de las organizaciones se replican relaciones y prácticas corporativas.

El corporativismo ha articulado, al menos desde la década de 1940 en México, las relaciones entre el Estado mexicano, el partido –el PRI– y la sociedad civil –representada en organizaciones colectivas: la CTM; primero la Confederación de Organizaciones Populares (COP), luego la Confederación Nacional de Organizaciones Populares (CNOP), la Confederación Nacional Campesina (CNC). La relación entre Estado y sociedad se sustentó en una legitimidad construida con base en intercambios clientelares y corporativos (Peschard, 1997).

En el caso de los trabajadores ese intercambio consistió en el apoyo político al partido, a la política estatal y al orden social, recibiendo por ello mejoras en las condiciones laborales (de la Garza Toledo, Melgoza Valdivia, y Campillo, 1999) y poder a sus dirigentes. La relación, en concordancia con la cultura política a la que recién referimos, no ha sido simétrica, sino que las organizaciones se vieron subordinadas al Estado.

Justamente, el tipo de corporativismo presente en este país es el denominado “corporativismo de Estado”. Éste se caracteriza según Schmitter por presentarse en Estados autoritarios, por el

monopolio de la representación en un número limitado de asociaciones; erradicación de asociaciones competitivas o paralelas; incorporación forzada de los miembros a las asociaciones; continua mediación estatal; control estatal de liderazgos y articulación de intereses a través de las corporaciones (de la Garza Toledo, 1994, p. 13).

La articulación del Estado y partido y la sociedad a través de la inclusión de estas instituciones brinda legitimidad al régimen político, a la vez que regula el conflicto y por tanto, la acción colectiva. En México, el corporativismo se asoció a acciones populistas para la legitimación del régimen autoritario, y mantener la gobernabilidad y estabilidad política a través del clientelismo, esto es convertir los intereses de clase en instrumentos de control, subordinación y dominación (Vázquez Anderson, 2004). De este modo, las demandas y la acción colectiva tendieron a seguir los canales institucionales y subordinar la acción a los intereses del Estado y partido.

Es decir, el sistema corporativo no eliminó la acción colectiva de los actores sociales, en todo caso la canalizó. En ese sentido, podemos afirmar que lo que, al menos

hasta los estallidos de 1968 (Álvarez Enríquez, 2004), lo que prevaleció fue un tipo particular de “acción colectiva controlada” por el Estado y el partido gobernante.

Un taxista con muchos años en el gremio comenta cómo era la situación cuando el PRI estaba en el poder:

En ese entonces los gobiernos priistas, partidistas, que fueron los que gobernaron por más de 76 años al país, era y sigue siendo un robadero a diestra y siniestra, y una manipulación de personajes y personalidades, que si tú querías pertenecer por ejemplo, eras líder, tenías que avocarte a mi sistema, que yo estaba implementando en ese tiempo (...) Ese Partido Revolucionario Institucional nada mas era pura demagogia, porque decía una cosa y hacía todo lo contrario, nada más nos daba, como quién dice, atole con el dedo. (Felipe, taxista, marzo 2011).

Sin embargo, las bases ideológicas del antiguo corporativismo tendieron a mutar. El proyecto antes integrador se volvió más pragmático y fragmentado. El caso particular de la relación entre Estado y las organizaciones gremiales de taxistas de la Ciudad de México es un claro ejemplo. La relación ya no es entre Estado Federal, PRI y una organización cupular gremial. Hoy se da entre el Estado local y múltiples organizaciones que no pertenecen al partido oficial en el gobierno, el PRD, aunque algunas de ellas, sus dirigentes o miembros de base puedan adherir a él de alguna manera.

Asimismo, la base de la relación no es la búsqueda de un proyecto nacional que garantice la gobernabilidad, sino más bien de beneficios particulares para los taxistas y sus organizaciones a cambio de garantizar la *paz territorial*, a través de la limitación de su acción colectiva abierta en manifestaciones, plantones y bloqueos y, en algunos casos, apoyos a determinadas políticas públicas sectoriales o a algún candidato a elección. La paz social o laboral que implica en los actores laborales clásicos, la limitación de la movilización, huelgas y otros mecanismos de acción directa, aquí adquieren una dimensión urbana. No importaría tanto que los taxistas dejaran de trabajar, lo que perjudica realmente es el caos en la circulación que provocan sus manifestaciones. Por ello, ese tipo de acciones son las preferidas por los taxistas y las menos deseadas por la autoridad.

También se modificaron algunas premisas importantes –además por supuesto del nivel de articulación ya no nacional, sino local– entre el antiguo corporativismo y las relaciones entre gremio y Estado que se verifican hoy en la Ciudad.

En primer lugar, no existe una garantía al monopolio de la representación. Esto es claro si vemos que operan más de 300 organizaciones de taxistas y que además los taxistas no tienen obligación de sumarse a alguna de ellas para trabajar. Sumado a ello, no existen mecanismos formales para la representación de los intereses colectivos de aquéllos no agrupados. Sin embargo, incluso cuando la mayoría de los taxistas no se agremia, indirectamente las agrupaciones –al menos las que mantienen relaciones cotidianas ya sean de negociación o de confrontación con la autoridad– también representan sus intereses, ya que las acciones que ellas desarrollan los afectan en el ejercicio de su actividad.

Un ejemplo concreto sobre esto. En la negociación del incremento tarifario reciente que llevaron a cabo un grupo de organizaciones con el gobierno y que resultó en un ajuste del 10 por ciento a inicios de 2011 y de 12 por ciento en diciembre del mismo año, se aplicó a todos, sin importar si los concesionarios u operadores se encontraban afiliados a esas agrupaciones que llevaron a cabo las negociaciones. Es decir, se da una *representación de hecho* sobre los taxistas libres. Hasta cierto punto la representación igual se ejerce, y los beneficios o perjuicios de las acciones afectan también a aquéllos que deciden no agruparse. Por otro lado, los taxistas no agremiados estarían obteniendo un beneficio de la organización y acción colectiva de otros. Diría Olson (1992): son los *free-riders* del sector.

A pesar de que no existe una garantía de monopolio de representación, sí se les garantiza a las agrupaciones un “micro monopolio” sobre el grupo de taxistas que laboran en una base. Las agrupaciones no son creadas por el Estado, sino por los taxistas que simplemente una vez realizada su conformación legal, se registran ante la SETRAVI. Con ello pueden gestionar la asignación de una base o sitio. De conseguirlo, la habilitación, se convierte en una garantía para la gestión de la base o sitio y para la ocupación del espacio. En ese ámbito de representación físico y personal, sólo tiene habilitación legal para realizarlo una determinada agrupación. Puede haber competencias para la administración

de dicha agrupación, pero ellas tienen que ver con la dinámica interna y en todo caso, luego de la contienda, sólo un grupo quedará a cargo de la agrupación.

En segundo lugar, y relacionado con el punto anterior, se ha fomentado la fragmentación de liderazgos. El partido en el gobierno ha sabido mantener separados los liderazgos, no fomentando una integración, aprovechando las divisiones internas del gremio, los celos, las desconfianzas y prácticas de las dirigencias y bases. Puede inscribirse esta tendencia en una mayor propulsada por el PRD en otros sectores. Como explica Gisela Zarembeg Lis (2011), por ejemplo, este partido estimuló la fragmentación de los liderazgos monopólicos de comerciantes informales del Distrito Federal vinculados al PRI. Al mismo tiempo, y aunque pudiera parecer contradictorio en un gobierno definido así mismo como de izquierda, sigue las tendencias que, según Roberto Lanzaro (1992), ha presentado el corporativismo en el Estado neoliberal: corporativismo de nivel meso (sectorial o territorial) que trata temas importantes pero más acotados, con sesgos fragmentarios, plurales y heterogéneos.

Para algunos dirigentes, las definiciones político partidarias son las que impiden una unión y mejora en la definición de políticas que favorezcan al sector y a los operadores. Además, el pertenecer a un partido determinado puede dificultar las relaciones con una gestión de un partido diferente. Por ejemplo, un dirigente de una organización que adhiere al PRD comentaba que:

el asunto partidista es un virus para mí. Antes de que trates con una persona, te están preguntando el color de tu partido. ¡No puede ser! (...) Yo me he encontrado con que vamos a hacer un trámite a una Delegación como Benito Juárez que es panista y te bloquean para hacer un trámite. Eso es imposible, o sea, no puede ser. (Juan, dirigente taxista, septiembre de 2009).

Así pueden encontrarse relaciones heterogéneas. En un extremo, según manifiestan algunos informantes, un clientelismo basado en el intercambio de favores a cambio de que las organizaciones no realicen acciones no deseadas por el gobierno o que lo apoyen en la implementación de algún Programa, éste les otorga algunos privilegios, como concesiones, habilitación de bases y sitios, cambio de forma de prestación del servicio (por ejemplo, de base a sitio, de sitio a radiotaxi) lo que permite que los taxis cobren tarifas más elevadas

que las utilizadas previamente. Un taxista comenta un caso particular que caracteriza, desde su óptica, la manera de operar de la autoridad:

Lo que pasa es que es una forma de trampa del gobierno. Porque nosotros estamos pidiendo el 30 por ciento, es un estudio socioeconómico para ver cuánto se va a cobrar, y lo justo es el 30. Lo que pasa es que el gobierno tiene mañas, y mete a gente, que a lo mejor ni están en el gremio y piden menos, para que nosotros nos conformemos con eso aumento, pero no se trata de eso, se trata que nos den lo justo, eso tiene que ser. (Gustavo, taxista, diciembre 2011).

En el otro extremo, puede haber hostigamiento o castigo cuando las organizaciones no adhieren al gobierno, demandan y se movilizan en contra suyo o no aceptan, como comentó un dirigente, realizar “pagos extraoficiales” por la concreción de algún trámite. Las organizaciones que se encuentran de este lado suelen hacer fuertes acusaciones respecto de las autoridades. Por ejemplo, en una movilización, se asignan al gobierno actual de la Ciudad rasgos que mencionábamos de las antiguas formas de dominación priistas:

Porque estás autoridades que desde hace 11 años nos gobiernan en forma antidemocrática, son unos dictadores, en esta ciudad solo se hace lo que el señor que está como Jefe de Gobierno hoy dicta, es un autoritarismo total”. (Orador 3, movilización, diciembre 2010).

De este modo, el primer tipo de relación se acercaría a las relaciones corporativas clásicas que fueron entabladas por el Estado y los sindicatos en México, caracterizadas por basarse en un intercambio entre mejoras en las condiciones de trabajo a cambio de un apoyo a las políticas y al partido gobernante, manteniendo a los trabajadores contralados a través de las asociaciones sindicales. Esto, aun cuando en las relaciones entre los taxistas y sus organizaciones los intercambios no son exactamente como los mencionados dadas las características de la actividad del taxi y de su organización colectiva por un lado, y del sistema político local por el otro. Aquí las mejoras pueden no siempre ser en las condiciones de trabajo, sino en los beneficios particulares a las agrupaciones y/o sus dirigentes y el apoyo más que al partido sería a una facción del mismo o los individuos que ofician como funcionarios.

De otro lado, las organizaciones que no siguen esta lógica de relación, pueden ser caratuladas desde el gobierno como opositoras y si no completamente castigadas, dificultadas para accionar o no beneficiadas de la misma manera que las anteriores. Esto tampoco es novedoso: en el corporativismo de Estado mexicano las oposiciones sindicales se encontraban frecuentemente con obstáculos tanto legales como ilegales para avanzar (de la Garza Toledo et al., 1999).

Desde el discurso oficial, por supuesto, ambos tipos de relaciones y prácticas no son aceptados ni reconocidos. Por el contrario, se afirma que el trato es igualitario para todos. Argumenta un funcionario:

Aquí hemos atendido a todos, de hecho las indicaciones que tenemos es atender a todos, pero (...) la regularización fue *pa...* todos. No estuvo dirigida hacia el PAN, el PRD ni nada por el estilo. Fue general seguramente los más beneficiados fueron del PRD porque había más (...) Yo atiendo aquí a todos los líderes de todos los colores. (Funcionario SETRAVI, marzo 2009).

En todo caso, la denuncia por ese lado es que son las organizaciones quienes proponen acciones ilegales y no son aceptadas por la autoridad. Son acusaciones que realizan los dirigentes para justificar el mal obrar. En palabras de un funcionario:

Hay líderes que te meten en un asunto, que te están involucrando en medio de corrupción ¿por qué? porque no pudieron sacar todas sus placas que estaban chuecas. Entonces al aire dicen ‘vamos a cerrar, le dimos lana, no nos cumplen y una sarta de cosas tan mal’ (...) Pero todo se da en medio de la gestoría y la corrupción que vives alrededor del país. (Funcionario SETRAVI, marzo 2009).

Tampoco son fácilmente verificables por parte nuestra. Sin embargo, es posible descubrir algunos indicios de favoritismo por parte de las autoridades hacia ciertas organizaciones. Por ejemplo, en cuáles son invitadas a participar de algún acto público, en qué dirigentes son escogidos para officiar como oradores, en quiénes aparecen en la foto al lado de los funcionarios.

Las relaciones corporativas implican formas particulares de subjetividades y de acción colectiva. En cuanto a las subjetividades de los actores sociales organizados, éstas se basan en los códigos de dependencia y subordinación respecto del Estado y partido

político. La acción colectiva por lo tanto se encuentra subsumida a los espacios y ámbitos que dejen abiertos el Estado y partido. Esas mismas subjetividades y acciones se reproducen en un nivel micro hacia dentro de las organizaciones.

El consentimiento pasivo de los taxistas

El esquema anterior es sustentado por otro código cultural, que es el *consentimiento pasivo*. El arreglo corporativo podía sustentarse gracias a la casi inexistente participación independiente en la disputa por el poder político en general, y el gremial en particular. Dice Loaeza (1989) que en el pasado el sujeto se sometía de manera pasiva a la autoridad, se consideraba incompetente para intervenir en asuntos públicos y de influir en el poder. Sin embargo, sostiene la autora recién citada, que durante la década de 1980 se produce un cambio en empresarios de clase alta, clases medias y grupos populares urbanos que muestran un cambio de actitud del anterior conformismo y no participación. La alternancia política en la presidencia de la Nación y en las gubernaturas de muchos Estados, la apertura a la elección del Jefe de Gobierno en la Ciudad de México y que éste haya sido sucesivamente gobernado por el PRD muestran en parte el inconformismo con el régimen priista anterior. Esto no quiere decir que una vez que nuevos partidos y funcionarios asumen el poder, sus votantes les mantengan la adhesión.

Es cierto como dice la autora que se ha visto una mayor participación. Sin embargo, aún hoy se mantienen vigentes antiguas formas de comportamiento político y cuando ocurrió esto ha sido limitado (Peschard, 1997). No sólo a algunos grupos o sectores, sino que hacia dentro de ellos los comportamientos no han sido uniformes. Vale esta afirmación tanto respecto de las relaciones Estado-organizaciones, como de las internas a las agrupaciones de taxistas de la Ciudad. O esa esperanza y efervescencia inicial se fue diluyendo al comprobar que la situación de fondo no se modificaba. Cuenta un representante:

Que estamos en la mejor disposición, que... y ¿qué? Son iguales o peor, más corruptos que los otros [los gobernantes priistas]. (Marcelo, representante taxista, agosto 2009).

Entonces se vuelve a esa sensación de impotencia, de que no importa qué acciones se desarrollen, las condiciones no se modificarán y se mantiene entonces un conformismo con la situación. Un taxista, comentando en una movilización:

Ya ves, otra vez aquí, haciendo esto y nada. ¿Cuándo nos vimos? Ponle tú, un año. ¿Y qué pedíamos? Lo mismo. Y va a seguir igual. Y no vamos a conseguir nada. Estos *pinches...* (...) [Hay que seguir participando de la movilización] porque nos toca, no porque pensamos que nos van a dar..., para que vean que aquí seguimos” (Victor, taxista, diciembre 2011).

Cabe señalar, que no pretendemos aquí emitir un juicio de valor negativo entre quienes actuaron o actúan de manera conformista. Tampoco colocar en posición de víctimas de la opresión estatal a las bases populares. Lo que buscamos es comprender por qué se ha podido mantener durante tantos años un sistema de representación como el que hemos explicado. En todo caso, lo que se encuentra detrás de ese conformismo pasivo (Brunner, 1982) es una aceptación indiferente del arreglo corporativo que lograba obediencia gracias al sistema de premios y castigos.

Por supuesto, siempre existe la posibilidad de escapar a este marco general y se han visto y ven ejemplos de esto como también ya mencionamos. Sin embargo, en sistemas políticos con grados altos de autoritarismo, como el mexicano de antaño, esa capacidad se limita. Efectivamente, hoy ese conformismo es menor, así como también se ha limitado el autoritarismo por parte del Estado.

En efecto, la pasividad política no es algo nuevo ni exclusivo de los taxistas de la Ciudad. Dicen precisamente Roberto Gutiérrez y Edmundo Jacobo (1986) que el consenso pasivo, el inmovilismo y el silencio no son rasgos desconocidos en la cultura política mexicana. El consentimiento pasivo legitima entonces la dominación patrimonialista, las estructuras y prácticas corporativas y liderazgos poco democráticos. Víctor Manuel Durand Ponte (2007) explica que a pesar de que los mexicanos prefieren en teoría un sistema democrático, en ocasiones prefieren soluciones prácticas autoritarias, donde “siempre es posible el que líderes duros o decididos, a pesar de que no respeten las leyes, encuentren apoyo; la democracia no es algo que deba ser defendido a toda costa, puede ser intercambiada” (p. 171).

Situaciones similares se presentan hacia dentro de las organizaciones que presentan formas de dominación patrimonialistas. Si el dirigente de la misma es visto como un patrón de la agrupación, no hay demasiado espacio para la demanda de derechos y la participación. La demanda es de un favor, a cambio de la lealtad y la legitimación de las relaciones de poder vigentes. Se reproduce una vez más el sistema de intercambios al que hemos venido refiriéndonos.

Y las políticas y prácticas efectivas de las autoridades son uno de los motivos principales de la acción colectiva de los taxistas. Pueden ser por el cambio periódico en las regulaciones que modifican las condiciones de prestación del servicio –en especial cuando implican mayores gastos de dinero para los taxistas– o pueden ser también por inacción –porque las autoridades no realicen determinadas acciones esperadas por los taxistas. Esas situaciones pueden convertirse en el puntapié inicial para la acción, aunque por sí solas no la desencadenan.

6.6 La acción colectiva reciente de los taxistas de la Ciudad de México

Pero, ¿cómo surge la acción colectiva? Ésta es un proceso en el que actores de manera conjunta unen esfuerzos y despliegan una o más prácticas con el fin de superar una situación para ellos conflictiva. Expresa activamente uno o más objetivos previamente declarados que se oponen a los de otros sujetos sociales (Castells, 1983).

Además, como plantea Melucci (2003), el significado de pertenencia construido –la configuración identitaria colectiva de los taxistas, en su búsqueda por ganar control en el ejercicio de su actividad laboral y el anhelo de ese sentido de libertad– moviliza hacia la construcción de la acción. Por ejemplo, la posible o efectiva pérdida del lugar del trabajo, un cambio en las reglamentaciones, una invasión del espacio laboral por otros ajenos a la organización. Efectivamente, es necesaria la presencia de la identidad para que los miembros de la organización participen de la acción. El sentirse parte de un nosotros puede hacer que se decida participar. Sin ese sentido de nosotros con sus compañeros y con la organización, es posible que el taxista decida no emprender la acción y simplemente seguir

trabajando de manera libre o buscar otro lugar de trabajo, que para el caso que estamos estudiando es relativamente sencillo de realizar.

Es decir, la organización y acción colectiva de los taxistas es el mecanismo a través del cual los taxistas y/o sus dirigentes, buscan ganar control, y en sentido más amplio poder. Así como los sindicatos de trabajadores clásicos lo hacen frente a los empresarios (Hyman, 1981), las organizaciones de taxistas lo hacen frente al gobierno.

Las acciones colectivas pueden tener dos orientaciones. Un primer tipo de acción es la orientada a *acotar los márgenes de intervención* de la autoridad sobre el ejercicio de la ocupación. Un ejemplo de ello fueron las negociaciones y movilizaciones desarrolladas por algunas organizaciones contra el Instituto de Verificación Administrativa en demanda de la no aplicación de sanciones o de la aplicación de una cláusula del Reglamento de Tránsito.

Un segundo tipo de acción es la orientada a *presionar para la intervención* de la autoridad en temas clave del ejercicio de la ocupación. Es una orientación opuesta a la anterior y podría pensarse contradictoria, pero no es así. Se demanda intervención cuando la temática del conflicto es potestad exclusiva de regulación de la autoridad. En estas ocasiones los taxistas por sí mismos no pueden modificar la situación. Es el caso, por ejemplo, de las negociaciones y movilizaciones llevadas a cabo para el aumento de las tarifas del servicio.

A veces se dan conflictos entre organizaciones que pueden llevar a la movilización de los actores. Los problemas suelen aparecer por la disputa por el lugar de trabajo. En general, ocurren cuando una agrupación invade la zona donde se ubica la base de otra. En un conflicto particular por el espacio de trabajo entre dos organizaciones, una de ellas recibió el apoyo de vecinos y comerciantes de la colonia. Comentaba el dirigente que todos los miembros de la base participaron en la lucha:

La gente como nunca se ha visto en el transporte, ni creo que se vea, lo hizo tipo fábricas, velaban su trabajo. Aquí venían a dormir. Inclusive muchas esposas se vinieron con sus esposos, porque no les creían, por decir así, que venían a cuidar la base. Ellas se hacían sus hogueras, sus fogatas, tiempos de frío ahí los pasaron, ahí estuvieron. Habían guardias permanentes y durante esos casi tres años estuvieron así. A mí me enorgullece, me me... satisfizo el hecho de la gente respondiera de esa manera. Que la gente realmente supiera

que estaba peleando lo que es de ellos, porque es de ellos. En cambio, las otras personas las que vinieron a invadir, no podían pelear porque no le tenían amor al lugar. El amor que todos le sienten a este lugar, porque aquí siempre han trabajado aquí siempre han pertenecido a [la organización], por eso se peleó con todo. (Pedro, dirigente taxista, junio de 2009).

En varios dirigentes y taxistas aparece un fuerte sentimiento de referencia hacia el lugar de trabajo –la base o sitio–, su pertenencia. Incluso un líder de una organización de creación reciente, que se desprendió de otra organización que opera en la misma colonia, nos comentaba que algunos taxistas volvieron a la organización anterior. Explica que de quienes las fundaron, ya se fueron:

Como 5 o 6, porque, porque pues la gente está donde, donde se acostumbra. Aquí vamos a arraigarnos a nuestro espacio, ¿no? ¡Vamos a vivir cosas nuevas! (...) Aquí somos muy arraigados a la familia, a los este... a las costumbres, a nuestra tierra... ¡Todo eso! Y nos sentimos bien así, vamos a otro lado y como que nos sentimos así, *estee* como que fuera de lugar. (...) Regresaron exactamente a su organización, porque allá se sienten bien. (José, dirigente taxista, septiembre de 2009).

En los casos concretos analizados de la acción colectiva desarrollada por los taxistas, además de existir el sentido de pertenencia, surgen otros elementos fundamentales donde pueden presentarse todos juntos o sólo algunos de ellos, pero son los que posibilitan la acción:

- Que los problemas laborales se eleven al rango de conflicto.
- Que el conflicto llegue a un nivel tal que los dirigentes y/o las bases de las organizaciones consideren que la situación es insostenible, donde suele ocurrir un evento desencadenante, intempestivo o por acumulación, que oficie como punto de ignición (de la Garza Toledo, 1992b).
- Que las organizaciones no tengan un compromiso de sumisión hacia la autoridad.
- Que exista el apoyo –comprometido o forzado– de las bases para con las decisiones de las dirigencias.

- Que el riesgo de la realización de la acción no signifique una pérdida o un castigo demasiado elevado para con las organizaciones y sus taxistas.

Respecto de las acciones colectivas concretas de los trabajadores taxistas, aun cuando la forma tradicional de acción del movimiento obrero, al menos en México, ha sido la huelga (de la Garza Toledo, 1992b), es común que ésta no se desarrolle entre un colectivo como el que estamos estudiando. El paro de actividades, cuando se da es simplemente la consecuencia de no poder trabajar por, por ejemplo, tener que estar presente en una movilización, plantón o corte de vialidades. En ese sentido, es posible encontrar otras formas más cercanas a los repertorios de acción colectiva de los movimientos sociales (Tilly, 1978) como movilizaciones físicas personales y de los vehículos, cortes de calles en la ciudad, plantones, ocupaciones de espacios públicos, entre otros.

Esta última apreciación nos permite afirmar una característica peculiar de la acción colectiva de los taxistas en su forma usual de protesta: la misma se desarrolla en el espacio público. Esta característica por simple y obvia que parece no lo es tanto desde el momento que una manifestación de este tipo ocasiona conflictos con otros sujetos externos no involucrados de manera directa con el conflicto que motivó la acción. De este modo, la acción colectiva de los taxistas impacta directamente en la vida pública de la ciudad.

Un corte de calles, por ejemplo, implicará problemas en el tránsito de vehículo y transeúntes y que ellos no puedan circular como lo tenían previsto. Estos inconvenientes generan en estos externos una reacción negativa hacia los manifestantes, pero también hacia las autoridades Públicas que no estarían regulando el conflicto. Por lo tanto, para estas últimas una acción colectiva de estas características no es deseable y tratará de no que se desarrolle, de que no se repita, de que afecte de la menor manera posible el funcionamiento cotidiano de la ciudad, no sólo para reducir la conflictividad con los taxistas y dirimir sus reclamos, sino para evitar el costo político de una imagen pública desfavorable ante la ciudadanía.

En general, se prefiere el diálogo, la negociación directa entre los líderes y algún funcionario público, o el pedido siguiendo los lineamientos administrativos, más que la realización de acciones más radicales, aunque realizar este tipo de medidas no significa que

las situaciones lleguen a una resolución favorable para los trabajadores. Puede esto verse en la argumentación dada por un dirigente en una rueda de prensa realizada por la inconformidad ante el incumplimiento de un Acuerdo –posteriormente publicado en la Gaceta Oficial– entre la SETRAVI y organizaciones en el cual se establece que se revisaría y actualizaría la tarifa cuatrimestralmente:

Antes de llegar a esta rueda de prensa, nosotros culminamos la vía de diálogo, la vía de la negociación con las autoridades, incluso solicitamos a los Diputados que lanzaran un exhorto (...) al Jefe de Gobierno para que cumpla con ese acuerdo (...). En las mesas de diálogo, hay que decirlo, groseramente el Secretario nos ha dejado plantados en tres ocasiones, lo cual es también una actitud ofensiva hacia el sector. Nosotros hemos iniciado con la buena disposición del diálogo y negociación. Sin embargo, sí sentimos que estamos orillados cada vez más hacia la movilización. (Miguel, Dirigente taxista, junio de 2011).

El grado de participación en las medidas varía según las organizaciones y las formas de persuasión u obligación que se despliegan. Encontramos casos en que el líder dice “hay que ir” y la mayoría asiste. ¿Por qué? Aquí tampoco hay uniformidad. Puede haber una conciencia compartida colectivamente de la necesidad de ser muchos, de que la unidad y la cantidad muestran la fortaleza de la medida. En otras, el no participar puede implicar sanciones. Un taxista nos comentaba que hace años pertenecía a una organización de taxis tolerados y:

Nos decían hay que ir con López Obrador y había que ir, porque si no ibas te sacaban el amparo. Y si no tenías el amparo y te paraban, ellos no te iban a sacar. Te sacaban el amparo por tres días, entonces no podías trabajar. (Julio, taxista, noviembre de 2009).

Aunque existe la concepción generalizada de que las movilizaciones se realizan gracias al acarreo³⁶ de los taxistas por parte de las dirigencias, en esos espacios de concentración es posible notar que no todos concurren de esa manera. Incluso algunos se acercan de manera espontánea al ver el aglutinamiento de colegas y las demandas que se encuentran realizando.

³⁶ El acarreo no es la forma de movilización corporativa (Sonnleitner, 2010) exclusiva de los taxistas. Por el contrario, es una práctica usual que durante décadas ha sido utilizada por muchas de las organizaciones políticas, sindicales y populares en México.

Un representante explica que no es tan sencillo acarrear a los taxistas como otros ajenos a la actividad pueden suponer:

Para mí, para mí, no es tan fácil como con los ambulantes que están en un mercado sobre ruedas y que los metes en un camión y ahí vamos. Y si no vienes, no tienes puesto. Aquí si no vienes, si no estás de acuerdo, te vas a trabajar a la calle y ya. Y si no lo dejas cargar en la base porque no fue al plantón, perdiste una cuota para la agrupación. (Marcelo, representante taxista, agosto 2009).

En otras organizaciones, los taxistas pueden elegir asistir o no, pero ir puede significarles un beneficio. Por ejemplo, en algunas organizaciones se les exime del pago de la cuota semanal. Es ésta una estrategia que sin obligar por castigo, busca generar la adhesión al menos física de los taxistas.

En los casos de conflicto suelen llevarse a cabo en algunos casos medidas de acción de tipo legal, administrativa, en otras de acción directa, y en ocasiones, combinación de las anteriores.

Las medidas de acción legal significan la realización de denuncias ante la Justicia. Por la vía administrativa, por lo general, ante SETRAVI. También suelen realizar denuncias ante la Comisión de Derechos Humanos. Las medidas de acción directa suelen tratarse de manifestaciones, de ocupación del espacio de trabajo mediante la instalación de un campamento y estancia por medio de guardias en el lugar, de enfrentamientos, choques y golpes entre taxistas o con la autoridad pública.

Pero en tanto la mayor parte de las veces el conflicto no llega a estallar en una acción colectiva con expresiones radicales o de abierta oposición al “otro”, las relaciones que predominan son la negociación y la conciliación de los intereses de los taxistas con los del gobierno. Además, las demandas suelen no ser demasiado radicales. Tienen que ver con un pequeño cambio a alguna situación concreta desventajosa más que a un plan estratégico de concreción de objetivos de más amplio alcance y a largo plazo. Es decir, son conflictos que demuestran la oposición de intereses dentro del marco de las relaciones vigentes. La acción colectiva que se desarrolla busca solucionar una situación concreta, más que un cambio profundo en las relaciones de poder.

De cualquier manera, ya sea ante movimientos o ante negociaciones formales o informales, las organizaciones ofician como las intermediarias entre los taxistas de base y el Estado. Los primeros suelen encontrarse distantes del aparato gubernamental y, como plantea Diane Davis (1999) que ocurre para los movimientos sociales ciudadanos, situación similar sucede para las organizaciones gremiales de taxistas: acortan la distancia física, geográfica e institucional, entre ellos y el Estado.

Además de la capacidad potencial de movilización de las bases, del cumplimiento de las regulaciones formales para su desarrollo y/o de la legitimidad de los reclamos, el grado de efectividad de las acciones colectivas depende en buena medida de la presencia de aliados (políticos) en el ejercicio de las funciones gubernamentales. Estas personas facilitarán la interlocución, la negociación y, dentro de los márgenes que a partir de las anteriores se generen, la consecución de los objetivos planteados.

En los últimos años, especialmente a partir del Plan de Regularización, han mermado acciones colectivas más visibles como manifestaciones o plantones. A lo largo del período de realización de este estudio, la manifestación más visible fue la impulsada por un grupo de organizaciones que han conformado una agrupación cupular llamada “Pacto Nacional de Organizaciones por un transporte sustentable”, a la que luego se sumaron otras organizaciones, en demanda por el aumento de las tarifas. La medida consistió en una serie de acciones que se prolongaron por más de un año. Los vehículos pertenecientes a dichas agrupaciones han colocado carteles sobre los vidrios y pegado calcomanías con la leyenda “Y LA TARIFA ¿CUANDO?” con motivo de los 7 años transcurridos sin una actualización de las tarifas.

Se hicieron encuentros de los taxis con los rótulos en distintos puntos de la ciudad repartiendo las calcomanías taxis libres y se realizaron volanteos en cruces importantes de avenidas de la ciudad. Además, se mantuvieron reuniones y negociaciones con las autoridades públicas y se realizaron ruedas de prensa para dar a conocer a los medios de comunicación, al gremio y a la ciudadanía, sus demandas y posturas a través de los medios de comunicación.

Pero las manifestaciones más visibles fueron una serie de movilizaciones y plantones al Zócalo capitalino y a las puertas de distintos edificios de la Asamblea de

representantes que consistían en la concentración de carros y personas, la lectura de documentos, la solicitud de audiencia con las autoridades por parte de una comisión de dirigentes, la reunión correspondiente para la presentación de demandas y/o negociación, para por último informar a los presentes los resultados de la reunión mantenida. Estos espacios se utilizan para informar y tratar de concientizar a los taxistas de base de la situación. Veamos un fragmento del discurso de un orador en una de las movilizaciones:

Compañeros, al gremio taxista como siempre nos han tratado como un gremio desunido, desorganizado y desinformado. Por eso nos humillan, ignoran y marginan, prueba es que nos inventan trámites y requisitos ilegales y anticonstitucionales, y a partir de este momento debemos dar inicio a la erradicación de los impedimentos y de los abusos, injusticias y humillaciones, y decir todos, basta ya, desde este momento, exigiremos y propondremos a las autoridades, gobierno y a esos que se dicen Legisladores (...) Les hago una atenta indicación, para que corramos la voz, o le ponemos un alto, o las cosas se agravarán aún más. (Orador 2, movilización, diciembre 2010).

Estas medidas además de poner la tarifa en discusión, hacen visible la problemática ante los ciudadanos. Cualquier transeúnte puede leer la inscripción sobre los taxis o las notas periodísticas informan de la situación y acciones a seguir. Incluso las que son publicadas en medios electrónicos suelen recibir comentarios por parte de particulares. En general, las opiniones de los ciudadanos tienen una carga negativa y van dirigidas en dos sentidos. En primer lugar, una crítica directa a los taxistas que los acusan de alterar taxímetros, de ser groseros, de tener las unidades en males condiciones y, por lo tanto, no merecen que se realice un incremento tarifario. En segundo lugar, una crítica al gobierno por la falta de acción en determinadas materias (no necesariamente vinculadas al taxi), por dejarse intimidar por las acciones de los taxistas, por corrupto. Son pocos los comentarios que apoyan los reclamos gremiales. Es más, cuando aparecen, son taxistas quienes se expresan.

A modo de ejemplo, algunas reacciones ante la noticia del alza de tarifas publicada en la versión electrónica de El Universal del día 12 de diciembre de 2011:

taxistas putos....como si no robaran ya demasiado!!! desde ahora cero taxi wacala arriba el rtp!!!! (Comentario 1, diciembre 2011).

Apenas es 20 de diciembre y algunos taxistas ya subieron las tarifas, y no las subieron 12% por ciento sino 36%, ó más (...) lo que van a lograr estos ladrones es que poco a poco la gente se de cuenta de estos abusos que relativamente facil se hacen modificando los taxímetros digitales, y tomemos menos taxis, no podemos dejar de usar el servicio, pero si pensarlo 2 veces antes de usarlo ó incluso usarlo al minimo, entonces a ver de que les sirve el aumento si dejamos de usarlo tanto como regularmente lo hacíamos, y más cuando setravi hace caso omiso de las quejas que uno levanta ó por telefono ó por internet. En verdad lo siento por los taxistas que honradamente salen diario desde la madrugada a ganarse el pan para ellos y sus familias, pues por unos que son LADRONES y ABUSIVOS pagaran todos. (Comentario 2, diciembre 2011).

Aqui va otro aumento de la Marce en la ciudad de la Vanguardia, no les extrañe si suben el metro y demas servicios e impuestos. (Comentario 3, diciembre 2011).

Sin embargo, vale hacer la aclaración que cuando se analizan las opiniones vertidas sobre alguna nota periodística en un medio electrónico, no necesariamente vinculada a la cuestión del taxi, debe tenerse en cuenta que la gran mayoría de las veces son negativas. No podemos realizar aquí un análisis pormenorizado sobre este punto, pero no deja de llamar la atención el tono de protesta y negatividad de las manifestaciones.

Volvamos sobre el análisis de la acción colectiva en torno a la demanda por el incremento de tarifas. ¿Qué elementos sobresalen?

En primer lugar, el surgimiento de esta acción colectiva muestra que una situación conflictiva, quizá la más importante para los taxistas porque está directamente relacionada con los ingresos que generan, puede llevar a que los actores se movilicen para tratar de modificar el estado de situación. Pero aún más, ha logrado alinear tras un objetivo común a organizaciones muy diferentes ideológicamente y en sus prácticas cotidianas.

En segundo lugar, visibiliza que los sujetos no son indiferentes a las condiciones en que se presta el servicio y trabaja y, que a pesar de la relativa pasividad del sector durante algunos años, éste cuenta con la posibilidad de reunión y lucha por sus intereses. En tercer lugar, las acciones colectivas tras esta bandera que se prolongaron por más de año y medio y no sin dificultades, deserciones y concesiones en medio, lograron cumplir el objetivo último que se habían planteado, el aumento de tarifas.

Sin embargo, esto no fue gratuito. A pesar de que la actualización de la tarifa es potestad del Jefe de Gobierno, previo a su publicación se firmó un acuerdo con los dirigentes de las organizaciones más representativas y activas de la Ciudad en el cual a cambio del incremento tarifario, éstos se comprometían a ellos mismos y a sus organizaciones a no realizar movilizaciones vinculadas con esta problemática en los nueve meses siguientes a la firma del mismo. En los términos que habíamos definido, el conflicto concluye con la firma de un pacto de paz territorial.

En ocasiones, dado el rol fundamental de las dirigencias en el desarrollo de las acciones –en la toma de la decisión de llevarla a cabo o de desestimar la propuesta de las bases, en la planificación de su desarrollo, en la reunión con otras agrupaciones, en el contar con el “saber cómo” realizarla– la participación en este tipo de acciones no responde estrictamente a la representación de los intereses de los agremiados. Puede por el contrario, estar motivada por un deseo del líder de posicionarse políticamente respecto de la autoridad o de otros dirigentes.

Aún más la participación en la acción por parte de las organizaciones y sus dirigentes puede interrumpirse aún luego de haber decidido su intervención. Frente a la posibilidad de un beneficio individual, por ejemplo según manifiestan ellos, la obtención de nuevas concesiones o la promesa de un cargo político en la gestión próxima, pueden abandonar la lucha y la demanda inicial. En el marco de un sistema corporativo de intercambios particularizados, es muy probable que ese tipo de situaciones sucedan. Asimismo, la escasa participación o control que ejercen las bases sobre sus dirigentes puede llevar incluso a que las negociaciones entre líderes y autoridad vayan en contra de los intereses colectivos de los taxistas.

6.7 La pasividad relativa y la movilización latente

Los casos de acción colectiva manifiesta, especialmente los vinculados a la composición de agrupaciones de organizaciones y su acción para la mejora de los ingresos de los taxistas a través de la demanda del incremento de las tarifas son recientes. Fue a partir de abril de 2010 cuando comenzaron. Además, sobre el total de organizaciones existentes en

la Ciudad, son relativamente pocas –aproximadamente unas 50 sobre un total de más de 300– las que de una u otra manera se encuentran involucradas. Y no olvidemos que sólo representan a un porcentaje limitado de operadores y concesionarios.

Incluso organizaciones que en momentos anteriores habían realizado grandes movilizaciones, plantones, cortes de calles, hoy aún reconociendo los serios problemas en los que trabajan los taxistas, optan por no realizarlas. Por ejemplo, en una de ellas comentaban que ellos se movilizaron mucho, fueron mal connotados por esa razón y con su acción se beneficiaron todos los taxistas que no habían hecho nada. Por lo que hoy plantean que es momento de que esos otros se movilicen, que ellos hoy tienen que trabajar y no pueden dedicar tiempo a la acción colectiva, porque si no trabajan, no comen. Sin embargo, este hecho no los limitó a actuar en otro momento.

Pareciera que se recurre a la acción colectiva en casos de extrema necesidad o para conseguir la situación de mínima para poder trabajar: obtener concesiones (pasar de ser tolerado a regular), para mantener el lugar de trabajo (garantizar que la base o sitio no sea ocupada por otra organización) o cuando la condición laboral básica –el ingreso– se ve sumamente afectado. En épocas pasadas, por ejemplo, algunos han ocupado y vivido en la base para que el espacio de trabajo no fuera ocupado por otros. Otros realizaban manifestaciones masivas de taxis circulando por algunas de las arterias de la ciudad o cortaban alguna vía principal obstruyendo de este modo el tránsito urbano.

Existen casos de organizaciones que aún tienen taxis tolerados y otras a las que se les ha quitado la habilitación del sitio o de la base que hoy no realizan medidas como las que en otra época sí se practicaban.

Sin embargo, los conflictos están presentes y pueden en el trabajo cotidiano de los taxistas y organizaciones surgir otros nuevos. En ese sentido, la acción colectiva puede surgir y hacerse manifiesta en cualquier momento. Por ello, preferimos considerar que la acción colectiva permanece en un estado de latencia más que afirmar que lo que ante lo que nos encontramos es ante inacción de los actores sociales. La inacción, o mejor dicho, la pasividad pueden ser coyunturales o momentáneas. Lo opuesto, la acción colectiva permanente, tampoco es real ni siquiera probable. Incluso esto entre actores que suelen

involucrarse en este tipo de acciones, como demuestra la afirmación de un representante de taxistas:

Ya tuvimos que organizar una fiestecita [un bloqueo al tránsito] porque los compañeros nos demandaban que estábamos... que no hacíamos nada. (Gabriel, representante taxista, noviembre 2011).

Esto nos muestra que ante la pasividad y no movilización de la organización, que llevaba unos meses, los taxistas de base reclamaban a sus dirigentes que algo debía hacerse para modificar una situación particular. En ese caso era la manifestación contra lo que ellos consideraban abusos por parte de los verificadores. Más allá del caso concreto, esta situación nos muestra que aún los propensos al reclamo abierto, no se encuentran de manera permanente en estado de movilización. Que en ellos también hay momentos de latencia de la acción colectiva.

6.8 La configuración de la acción colectiva de los taxistas

Pareciera existir una contradicción entre uno de los códigos principales que operan en la constitución de la identidad de los taxistas, el de la libertad y la configuración organizativa gremial que impera en la actualidad de la Ciudad de México, basada en relaciones y prácticas corporativas particulares. En efecto, estas últimas requieren de los sujetos en las bases de obediencia, orden, respeto por las jerarquías. Sin embargo, los taxistas fundan su identidad en la libertad que de manera real o imaginada les brinda el ejercicio de una actividad laboral como la del taxi. Esto explica en parte que la mayoría de los taxistas no se adscriban a las organizaciones gremiales, las otras causas ya las hemos desarrollado.

Pero una parte de los taxistas sí se organiza de manera colectiva, aunque de manera fragmentada, en agrupaciones definidas gremial y localmente. Quiere decir que lo que reúne a los taxistas es por un lado la ocupación, por el otro la pertenencia territorial.

¿Quiere decir que entre quienes se colectivizan no prima el código identitario de la libertad? De ninguna manera. Por el contrario, ven en las organizaciones, aun cuando muchas veces las critican por sus estructuras corporativas o porque los líderes sólo se

interesan en su beneficio personal, una vía más de ampliar los márgenes de libertad en el trabajo.

Por ejemplo, la organización o sus dirigentes en tanto interlocutores con las autoridades públicas pueden conseguir beneficios adicionales para el ejercicio de la ocupación, como obtener mayores ingresos al trabajar en un radio taxi o poder evitar ser multado, trasladado al depósito o incluso perder la concesión por el incumplimiento de algún requisito legal (circular sin el tarjetón, no contar con seguro, entre otros). Las negociaciones de las organizaciones y de las dirigencias pueden hacer que a los taxistas representados no sean objeto de sanciones, cuando si no se encontraran agremiados no podrían gozar de estos beneficios. Son beneficios que de manera directa influyen en el ejercicio de la actividad laboral, en la consecución de la “libertad” y, algunos, en otro de los códigos definitorios de la identidad, la apropiación del espacio.

Por lo tanto, si en principio parecía una contradicción el hecho de una identidad basada en la libertad con la colectivización y con las prácticas corporativas, desde la óptica de la explicación que acabamos de desarrollar, no lo sería tanto. O lo sería para muchos taxistas, aquéllos que a costa de mantener su libertad basada puramente en sus méritos individuales no se agremian. Pero para otros, existe una continuidad entre la búsqueda de la libertad en el ejercicio de la ocupación, en su constitución identitaria y en pertenecer a organizaciones colectivas.

Por otra parte, el consentimiento pasivo y la delegación de las responsabilidades por parte de las bases en las dirigencias y su legitimación a través de la escasa participación en la toma de decisiones, sumado a la relativamente baja tasa de agremiación entre los taxistas, aunque por ello no dejan de estar representados de manera indirecta por los líderes actuales, fomenta las relaciones de intercambio entre autoridades y organizaciones, el sentido de propiedad de los dirigentes por sobre sus agrupaciones y el grado de poder que ellos detentan por sobre los representados.

Por ello, aunque “moralmente” piensen y sostengan que las relaciones corporativas, muchas veces corruptas, son deleznable, el usufructuar de ellas hace un motivo importante para agremiarse y tolerar a las prácticas corporativas. Y muchas veces, las relaciones que se generan entre los dirigentes y las bases, hacen que los taxistas legitimen esas relaciones

con un sentido de agradecimiento, de solidaridad y de lealtad que van más allá del cálculo racional de “qué me dan” y de “qué obtengo”.

De este modo, en general, los intereses individuales, que podrían resumirse en “trabajar más libres”, son los que predominan por sobre los colectivos. Serían más una sumatoria de intereses individuales compartidos que propiamente una construcción de intereses colectivos. Pude pensarse entonces que existe una adhesión e identificación instrumental de los taxistas hacia las organizaciones, que éstas además se encargan de fomentar. Éstas se convierten entonces en instituciones prestadoras de servicios. Pero los objetivos de las organizaciones no se reducen a la sumatoria de intereses de sus agremiados.

En ese sentido, desde el punto de vista de los objetivos, podemos clasificar a las organizaciones según sus orientaciones principales que guiarán su acción.

Por un lado, aquéllas cuya orientación es *económica*. Estas organizaciones buscan la mejora de las condiciones de trabajo de los taxistas (incremento de ingresos, limitación de actuaciones de policía e inspectores) o la ampliación de los espacios físicos laborales (obtención de bases y sitios).

Por otro lado, aquéllas cuya orientación es *política*. En este caso, lo que estimula la acción de la agrupación es la obtención de espacios de poder en la gestión pública para las dirigencias (obtención de cargos o de influencia en la toma de decisiones de los funcionarios y diputados) o de prestigio de los líderes y/u organización ante las autoridades y representantes de otras agrupaciones.

Estas dos orientaciones las definimos de manera analítica para dar cuenta de la disposición principal de las agrupaciones, aunque en muchos casos pueden estar relacionadas o presentarse ambas. No obstante ello, en general, tiende a primar alguna de ellas.

Las acciones colectivas son de carácter más bien coyuntural, aunque los conflictos que las subyacen no lo sean tanto. Los reclamos e intereses en pugna persisten. Éstos son gremiales, es decir, están vinculados de manera directa con el ejercicio de la ocupación, con el añadido particular de la condición urbana del mismo. No son urbanos sólo por su localización geográfica, sino porque están orientados a la ciudad (Castells, 1983). Los

conflictos encuentran su origen en las condiciones y formas de ejecución del trabajo –en particular, los ingresos y los márgenes de libertad/control en la prestación–, la apropiación del espacio para laborar. Su carácter es entonces local y eminentemente gremial o político-gremial. Es decir, se trata de conflictos que podríamos calificarlos como *urbano-laborales*. Y puesto que la ocupación se trata de prestar un servicio público concesionado, el conflicto implica necesariamente la participación de la autoridad. Allí, en el conflicto, se refuerza la constitución identitaria colectiva, en la constitución del “otro”, representado en el gobierno.

Las alianzas para la acción también son coyunturales. Las agrupaciones cupulares usualmente no llegan a constituirse de manera formal o incluso cuando lo hacen sus miembros varían. Algunas agrupaciones abandonan esa organización mayor, otras permanecen pero sólo nominalmente, otras se cambian a otra agrupación de organizaciones.

En la acción colectiva de algunas de las organizaciones es palpable la ambigüedad o la no linealidad en las posturas adoptadas. En general, el discurso es de oposición hacia la autoridad. Sin embargo, en coyunturas determinadas, según el estado de la relación directa entre la organización en cuestión y las autoridades de turno, la oposición o bien puede desaparecer o permanecer en el discurso interno de la agrupación, pero no traducirse en una acción de confrontación abierta.

Ahora bien, en las acciones colectivas recientes es clara la tendencia hacia la conformación de colectivos más amplios, en principio informales, al articularse diferentes organizaciones. Incluso si una agrupación decide por sí sola llevar adelante alguna medida de acción directa, por ejemplo, la mayoría de las veces solicita y recibe el apoyo de alguna otra. Es decir, hay una conciencia y acción consecuente de la necesidad de trabajar en conjunto y colaborar con otros miembros del gremio.

A pesar de que en los dos últimos dos años se han realizado movilizaciones en reivindicaciones de los intereses de los taxistas, su número en realidad ha sido acotado. Asimismo, el grado de participación sobre el total de organizaciones, de operadores y de concesionarios es igualmente bajo. Esto permite visibilizar una apatía hacia este tipo de

acciones y optar o bien por vías alternas para la resolución de los conflictos, como la negociación o la petición por canales institucionales, o simplemente la pasividad.

REFLEXIONES FINALES

Cuando nos propusimos analizar al trabajo, a la identidad y a la acción colectiva como configuración, establecimos que el camino teórico para realizarlo se fundamentaba en la articulación entre estructura, subjetividad y acción. Hemos visto, contra las tesis del fin del trabajo, de la crisis de las identidades y de la fragmentación, que el trabajo no sólo no ha desaparecido, sino que sigue siendo elemento central de socialización y fuente de identidad para quienes lo desarrollan. Y que la identidad, continúa operando como movilizadora, como mediadora de la acción de los sujetos.

A lo largo de esta tesis hemos ido dando cuenta de qué estructuras, que significados son construidos y qué acciones son desplegadas por los taxistas que laboran en la Ciudad de México. La decisión de realizar un estudio de caso como el presente tuvo un doble propósito: por un lado, conocer, reconstruir y analizar la realidad empírica de este sector de trabajadores; por el otro, profundizar la discusión teórica y conceptual en torno a las relaciones de trabajo, la identidad y la acción colectiva de trabajadores no clásicos.

Siguiendo la lógica de nuestra propuesta teórica y metodológica, estas configuraciones –que articulan estructuras, subjetividades y acciones específicas en un momento y espacio social particular– son el resultado de una reconstrucción analítica, que no deben ser consideradas como tipos ideales. Justamente, lo que muestra este estudio es que para reconstruir una realidad concreta deben escogerse conceptos ordenadores y dimensiones de una manera particular, pero que además no son definitorios, sino que en el camino de la investigación pueden ser afirmados, aunque también dejados de lado y adoptarse otros nuevos.

Llegados a este punto, recuperamos aquellas dimensiones estructurales, subjetivas y de acción principales que permiten reconstruir analíticamente las configuraciones. En fin, presentamos a continuación la reconstrucción teórica de las configuraciones. Estas elaboraciones analíticas nos llevan, por último, a una discusión que ha estado presente a lo largo de toda la investigación y que se encuentra en el meollo de esas configuraciones: la tensión entre el control y la libertad.

i. La configuración del trabajo de los taxistas de la Ciudad de México

El trabajo del taxista –que como ya hemos repetido, se trata básicamente del transporte de personas en un vehículo a cambio del cual el pasajero paga una tarifa y ésta luego de la deducción de costos significa el ingreso del trabajador– se construye en la articulación de dos necesidades. Por un lado, la necesidad de traslado de las personas. Por el otro, la necesidad de trabajo de una parte de la población.

El trabajo, en general, sigue siendo el mecanismo social que permite la reproducción: “se trabaja para obtener los recursos materiales e inmateriales necesarios que permitan la supervivencia del trabajador y su familia”. Es decir, a pesar de las predicciones de teorías apologéticas sobre el fin del trabajo, éste es una necesidad social. En ese cruce de necesidades, en México, se define que el transporte es un servicio público. Es decir, es el Estado –en nuestro caso de estudio el local– quien debe garantizar su prestación. En la Ciudad de México, no lo hace por sí mismo sino por terceros, “los que necesitan trabajar” que mencionábamos recién.

Vimos que existen distintas formas de prestar ese servicio, las cuales buscan dar respuesta a las necesidades heterogéneas de quienes necesitan trasladarse. Son definidas por el Estado y condicionan a esos terceros en la manera en que realizarán su actividad. Sin embargo, no todo sucede tal como se fija normativamente. En efecto, la prestación del servicio y el trabajo adquieren características que exceden al ordenamiento público y a veces lo contradicen. ¿Por qué? Por la acción de los sujetos implicados de manera primaria en la relación de trabajo: taxistas y sus organizaciones, funcionarios públicos y pasajeros.

Ahora bien, la mayor parte de la población tiene la necesidad de trabajar, pero por supuesto no todos se incorporarán a la actividad del taxi. Existen limitaciones estructurales como, por ejemplo, la cantidad de habilitaciones para la prestación del servicio. Aun cuando se pueda prestarlo sin necesidad de una, la existencia de ese requisito legal opera como freno a la incorporación desmedida de sujetos a la actividad.

Sin embargo, si se puede trabajar sin esa habilitación ¿por qué no todas las personas que quisieran lo hacen? Primero, porque se estaría incurriendo en una acción ilegal que puede suponer una sanción económica al sujeto. Segundo, porque existe una sanción moral

a este tipo de acciones. Pero esta sanción moral es puesta en cuestión cuando se la contraponen con la necesidad de trabajar. Es decir, el debate pasa por qué debería prevalecer si el apego a la norma o el derecho al trabajo. Para quienes viven de su trabajo, es claro, será lo segundo, aun cuando en ocasiones esa argumentación pueda operar como máscara para encubrir el simple deseo de evadir las reglas por conveniencia económica. Para quienes deben garantizar el cumplimiento de la norma, debería ser lo primero. Pero en ocasiones esto es dejado en segundo plano por diversas razones: por el reconocimiento de la legitimidad de ese derecho a trabajar, por conveniencia política o simplemente por la incapacidad de regular la situación.

Existe otra limitación estructural al ingreso a la actividad que es la sobreoferta del servicio en la Ciudad de México. Se encuentran en circulación mayor número de unidades que las necesarias para dar respuesta a las necesidades de traslado de la población. Esto redundan en, por un lado, menores ingresos y mayores costos para los operadores puesto que permanecen buena parte de su tiempo de trabajo en vacío. Por el otro, en el incremento de la congestión vehicular y de la contaminación ambiental, problemas de peso en una ciudad como la de México.

Si siguiéramos la perspectiva de elección racional, podríamos afirmar que el mercado del taxi podría ajustarse de manera autónoma por el libre juego de oferta y demanda del servicio, puesto que los sujetos ante la consideración de que no tendrán ingresos suficientes y los costos serán elevados por la excesiva competencia, decidirán no agregar un nuevo taxi al parque vigente.

Sin embargo, esto no ocurre. Es posible apreciar cómo de manera cotidiana se suman taxis irregulares, especialmente ejecutivos, a la actividad. Y ocurre por una serie de procesos sociales.

En primer lugar, la situación de un mercado de trabajo caracterizada por incrementos de la desocupación —que puede no hacerse visible en las estadísticas porque los sujetos no permanecen parados sino que se incorporan a alguna actividad que pueda brindarles un ingreso que al menos le permita la reproducción.

En segundo lugar, por las condiciones de trabajo precarias y por los bajos ingresos de la mayor parte de los empleos a los que se pudiera acceder.

En tercer lugar, por las políticas gubernamentales en materia de transporte público individual de pasajeros que con el afán de minimizar y canalizar el conflicto de la prestación del mismo por taxis ilegales ha llevado a que en las últimas décadas se incremente el número de unidades en servicio. Esto último ha sucedido por dos vías: una, la regularización –la incorporación al padrón de concesionarios–; la otra, por la “tolerancia” a los irregulares. Por último, por las significaciones objetivadas que se tienen sobre el trabajo. Ya hemos desarrollado este punto en extenso, pero lo retomaremos una vez más en los apartados siguientes.

De este modo, las mismas presiones estructurales operan de manera compleja, ya que por un lado favorecen el desarrollo de una actividad como la del taxi, a la vez que la limitan. Pudiera parecer contradictorio, pero el estudio empírico nos ha mostrado que así están operando en la actualidad. De hecho la contradicción es una de las cualidades de la configuración.

Es posible encontrar diferentes *formas de trabajo*, entendidas éstas como las configuraciones o arreglos particulares de procesos, ocupaciones y relaciones que ocurren en ocasión del trabajo. Ejemplos de estas formas son el trabajo asalariado y el trabajo por cuentapropia. Veremos a continuación cómo se presentan esas configuraciones en la actividad del taxi en la Ciudad de México.

¿Cómo se definen las formas de trabajo en el taxi? A partir de dos condiciones: la relación de propiedad con el medio de producción principal y la modalidad de servicio que se presta. Es decir, que, por un lado, el operador sea o no el dueño del vehículo y, por el otro, que trabaje de manera libre o en una base o sitio administrada por una organización.

La relación de propiedad con el medio de producción

La relación de propiedad con el medio de producción es un elemento determinante para la organización, las condiciones y las relaciones de trabajo que se generan.

El trabajo por cuentapropia

En esta forma de trabajo, quien opera el vehículo es su propietario. En una situación pura sería él quien define la organización del trabajo y sus ingresos dependerían de la cantidad de viajes realizados en función del tiempo y esfuerzo personal puesto para el desarrollo de la ocupación. Sin embargo, la autonomía e independencia no se dan de manera tan acabada.

Respecto de la organización del trabajo, aun cuando el trabajador puede definir la extensión de su jornada laboral, qué días trabajar, la zona donde buscar pasaje, la modalidad de servicio a prestar, de qué manera realizarlo, el actor Estado a través de sus normas y de las acciones de sus funcionarios lo condicionan. Por ejemplo, la existencia de una tarifa fija limita los ingresos totales que se pueden llegar a obtener; la prohibición de circular por ciertos carriles impide que puedan levantar pasajeros en determinadas zonas; la definición de las modalidades de prestación no habilita a realizarlo de otra manera que sea alguna de éstas; la normativa de tránsito le impide circular tan rápido como quisiera. Ya vimos también que la misma dinámica de la ciudad y la participación del pasajero en el mismo proceso productivo, limitan la autonomía en la organización del trabajo.

Podríamos seguir la enumeración de condicionamientos, pero lo que queremos dejar plasmado aquí es que en el análisis de la configuración del trabajo por cuentapropia, la autonomía si bien mayor a la que pudiera tenerse en una relación capital-trabajo, siempre es relativa. En un trabajo no asalariado entonces deben buscarse esas restricciones por fuera de las estrictamente laborales. En el taxi, es en el campo de relaciones sociales del espacio urbano y en los actores que en él se conjugan donde se construyen esas restricciones.

En otro orden, las presiones estructurales a las que hicimos mención condicionan el dinero obtenido en el trabajo afectan a todos los taxistas por igual. Sin embargo, el trabajador por cuentapropia al no tener una relación contractual con otro sujeto que le facilite el medio de producción principal, no se encuentra sujeto a éste en la definición de su ingreso neto. Es decir, la independencia contractual le permite al trabajador mantener una cierta capacidad de definición del dinero que obtendrá fruto del ejercicio de su

ocupación. No obstante ello, se encuentra restringido como mencionamos en el párrafo anterior por la regulación de la tarifa –junto a otros impuestos que deben pagarse para estar legalmente habilitado para prestar el servicio– que establece el Estado.

Claro, todas estas restricciones que impone el gobierno pueden ser resistidas de dos maneras. La primera es por la vía organizacional. Muchas de las medidas implementadas son negociadas con las organizaciones colectivas de los taxistas. En ocasiones, si la contienda llega a buen puerto para los trabajadores, las limitaciones serán menores. La otra vía, es la del no cumplimiento de las normativas legales.

El trabajo de la “cuenta”

Cuando un operador no cuenta con un vehículo para prestar el servicio puede rentarlo a un tercero. Lo usual es que si no tiene el taxi, tampoco se cuente con la habilitación legal –la concesión. En estos casos, a todas las limitaciones que mencionamos para el trabajo por cuenta propia, aparecerán otras que se fundamentan en la subordinación y sujeción que tiene el chofer para con el propietario del medio de producción.

Respecto de la organización del trabajo, habrá, por ejemplo, una injerencia en las condiciones de mantenimiento del vehículo. Los ingresos, por su parte, se verán condicionados por el pago de una cuenta diaria o mensual.

Si existe subordinación y sujeción dada por la relación de propiedad del medio de producción, es decir, que el trabajador no es su dueño sino un tercero, es dable pensar que esta forma de trabajo se asemeja hasta cierto punto a la asalariada, aun cuando la consideración de la relación por los sujetos implicados no sea como laboral, sino como comercial. Hemos dado en llamar al propietario del vehículo como “cuasi-patrón”. Aun cuando de manera pura no es propiamente un patrón, al analizar las maneras en que se da la relación de trabajo –en particular por su participación en la organización del trabajo– esta figura se encuentra más cercana a la de un empleador que a la de un rentista, como en la práctica se lo suele considerar.

Son el trabajo por cuentapropia puro y el trabajo de la cuenta las formas de trabajo principales en la actividad del taxi. Es posible reconocer algunos matices a estas formas ya que no siempre se presentan de manera pura.

Es el caso, por ejemplo, cuando un propietario de vehículo tiene más de uno, él opera uno y da a trabajar el otro u otros. En este caso, el “cuasi-patrón” será además trabajador por cuentapropia y un par del chofer. Aunque un par diferente porque tiene una categoría económica distinta. El “cuasi-patrón” es un propietario; el chofer sólo tiene su fuerza de trabajo.

También es compleja la forma que adquiere el trabajo cuando un vehículo es utilizado para trabajar por más de un miembro de la familia. En estos casos lo común es que la propiedad del medio de producción sea del hombre cabeza de familia y que en determinados días y horarios lo trabaje algún hijo. En ocasiones, se cobra una cuenta por ello, pero en muchas otras no. Y según los acuerdos a los que se lleguen el dinero obtenido en concepto de pasajes quedará en manos de quien lo operó o se aportará al ingreso del hogar. Es una relación compleja, porque en esos acuerdos las relaciones de fuerza tampoco son horizontales. Quien en última instancia toma la decisión es el dueño del vehículo, que además es el “padre” y responsable último de la reproducción familiar.

La modalidad de prestación del servicio

La modalidad de prestación del servicio resulta fundamental en la definición de la organización del trabajo y en los procesos de socialización al trabajar.

El trabajo “independiente”

Un taxista libre elige por dónde circular por la ciudad, en qué horario y la manera de hacerlo. Las limitaciones a su auto-control son las de índole estructural de las que ya hablamos. Este taxista no se encuentra subordinado en la organización de su trabajo a un

tercero –exceptuando por supuesto a los choferes que se su capacidad de decisión se encuentra acotada a la del propietario del vehículo.

Desde el punto de vista de las interacciones que ocurren en ocasión del trabajo, en estos trabajadores existe un contacto limitado con sus pares. Pueden llegar a mantener algún tipo de relación con otros taxistas pero que no se fundamentan en la ejecución del proceso de trabajo. Por ejemplo, con vecinos taxistas, con otros familiares taxistas, con taxistas que comparten el mismo lugar de comida o con taxistas que se encuentran realizando un mismo trámite.

No se da en estas interacciones una coordinación para desarrollar la actividad laboral. Se convierten en espacios de socialización, de conocimiento, de intercambio. Se puede conversar sobre el trabajo, pero no se realiza una articulación para trabajar de manera colectiva.

El trabajo “organizado”

En cambio, quienes trabajan asociados a una base o sitio, su administración o dirigencia de la organización tiene injerencia en la organización del trabajo de los taxistas. Puede, por ejemplo, definir cómo se presta el servicio, la cantidad de viajes a realizar por taxista, horario de ingreso y egreso, vestimenta del operador, condiciones del vehículo. Es decir, la agrupación define los modos y tiempos de cómo se presta el servicio.

Sin embargo, luego de esos condicionantes amplios, el taxista sigue manteniendo control sobre cómo ejecutar el proceso de trabajo y sobre el vehículo. El medio de producción sigue siendo potestad de quien lo opera.

En otro orden, la base o sitio se configura como un lugar de trabajo, un ámbito de socialización, donde conocer, compartir, discutir, de “grilla” con los pares. Aquí los taxistas pasan a ser “compañeros”. Se crean lazos particulares que no se dan entre los taxistas libres. Se forjan lazos de solidaridad, aunque a veces también de competencia y de celos. Pero el vínculo cara a cara es importante, tanto que para algunos taxistas la motivación de trabajar bajo esta modalidad es la posibilidad de socializar.

Las configuraciones según la relación de propiedad con el medio de producción y la modalidad de prestación de servicio no se excluyen. Por el contrario, cada trabajador revestirá una combinación de una forma de trabajo de cada categoría.

ii. La configuración de identidades de los taxistas

Toda actividad de trabajar tiene su cara subjetiva. Los sujetos, durante el proceso de trabajo, la construcción de su ocupación y las relaciones que entablan en su ejecución, van otorgando significados a esas dimensiones. Una significación particular es la de la identidad, aquella que les brinda sentido de pertenencia para con su trabajo, con su comunidad laboral y, en su caso, la organización colectiva a la que pertenecen.

El elemento común denominador en trabajadores que tiene la misma ocupación es, evidentemente, la realización de un mismo trabajo. Por lo tanto, comparten similares estructuras que presionan sobre ellos y entablan relaciones sociales también semejantes, culturalmente pueden también tener semejanza. Si esto es así, es dable pensar que las definiciones que construyan puedan ser compartidas. De ese modo, llega a crearse una identidad colectiva, en otros términos, a la conformación de un “nosotros”.

Sin embargo, como vimos en el punto anterior, existen divisiones fundamentales entre los sujetos trabajadores que estudiamos, según sean o no propietarios del medio de producción y del tipo de servicio que presten. En ese sentido, es posible rescatar subjetividades en general e identidades en particular, diferentes. Esto no implica de manera alguna que exista una fragmentación total. Así como vimos que las formas de trabajo no son infinitas y que permiten agrupar analíticamente a los taxistas, desde el punto de vista subjetivo sucede algo similar y, por tanto, se pueden definir identidades particulares para esos diferentes grupos. Incluso, el ejercicio de la ocupación permite la conformación en un nivel subjetivo un “nosotros” amplio más allá de las distinciones internas: todos son “trabajadores al volante”. Estas configuraciones subjetivas muestran entonces que la identidad no se funda solamente en la subjetividad, sino que en la relación entre ésta, las estructuras y las interacciones entre los sujetos. Es decir, la subjetividad de los sujetos les

permite la resignificación de esas estructuras e interacciones de manera tal que a través de ella se construya la identidad.

Ahora bien, a pesar de esas diferenciaciones pueden encontrarse códigos comunes de la cultura –y más en específico de la cultura popular– que se significan y que dan como resultado una configuración identitaria colectiva de los taxistas de la Ciudad de México. En este punto, debemos preguntarnos cuál es y cómo se construye el “nosotros los taxistas” o, en otros términos el “nosotros los trabajadores al volante”. A partir de esa configuración primaria, pueden hacerse visibles las distinciones y heterogeneidades. Veamos a continuación cómo se da este proceso: cómo se construye esa identidad general y las particulares según las relaciones con el medio de producción y con la modalidad de prestación del servicio.

En tanto nuestros sujetos son trabajadores, debemos comenzar por analizar qué significado construyen sobre su actividad laboral. La significación primaria del trabajo para los taxistas es de fuente de ingresos para garantizar la reproducción propia y familiar. En efecto, trabajar es el medio para cubrir sus necesidades. Pero esto es válido no sólo para los taxistas de la Ciudad de México, sino para la mayoría de las personas. Por tanto, teniendo en cuenta esta significación de base particular de los taxistas. Dicho en otros términos, qué códigos operan y cómo lo hacen en la significación del trabajo.

El primer código que opera en la constitución identitaria tiene que ver con cómo se organiza el trabajo. Esto es, la autonomía para la toma de decisiones respecto de cómo, dónde, cuándo, con quién trabajar y cuánto ganar. En otros términos, la capacidad de controlar el proceso, la ocupación y las relaciones de trabajo que permite el trabajo del taxista que desde su subjetividad los diferencia con otros trabajadores que se encuentran acotados en ese sentido. Para los sujetos entonces el trabajo en el taxi se significa como la *libertad al trabajar*.

Esta significación le otorga a la ocupación una connotación positiva, aun cuando esa libertad es relativa. Se encuentra acotada por limitaciones estructurales y relacionales a las que ya hemos hecho referencia. Sin embargo, en el plano subjetivo éstas son minimizadas o incluso desconocidas. Este proceso de negación de límites permite reafirmar la identidad como un sujeto autónomo, apto de construir su destino con base en

sus capacidades individuales, su esfuerzo y, sobre todo, realizarlo de la manera que él quiere.

En este punto aparece la primera diferenciación interna de las identidades. Todos los taxistas se consideran *libres*. Sin embargo, algunos más que otros. Quienes son propietarios del medio de producción tendrán un margen mayor de libertad que quienes no lo son. Quienes trabajan bajo la modalidad de prestación de servicio libre, podrán tener un mayor control sobre su trabajo, que quienes lo hacen sujetos a una agrupación.

Pero para un ejercicio amplio de esa *libertad* se requiere que el sujeto sepa cómo trabajar. ¿A qué nos referimos? Al *saber hacer*, a los saberes o calificaciones necesarias respecto de las dimensiones que mencionábamos que implica la toma de decisiones sobre cómo, dónde, cuándo, con quién trabajar y cuánto ganar. Saber trabajar, por un lado, permite ampliar los márgenes de control. Por otro lado, opera como fuente de orgullo para los sujetos. Esto último resulta de gran importancia en una ocupación socialmente desprestigiada y estigmatizada.

Los taxistas no tienen todos por igual esos saberes. Contar con ellos depende de cuestiones estructurales (se van adquiriendo, asimilando e incorporando en la trayectoria laboral), subjetivas (la voluntad de adquirirlos, assimilarlos e incorporarlos) e interaccionales (por las relaciones y redes sociales que favorecen su transmisión). Estas condiciones resultan en que los taxistas puedan clasificarse también entre “quienes saben trabajar”, a quienes hemos dado en llamar los taxistas de oficio o profesionales al volante y “quienes saben trasladar personas”, los taxistas temporales. Temporales en sentido subjetivo, porque ya hemos dicho que lo temporal es relativo: aunque ellos consideren que su desempeño en el taxi es transitorio, puede desarrollarse por muchos años. Pero aun cuando permanezcan en la actividad más allá de lo planificado al momento del ingreso, algunas calificaciones propias de los “de oficio” no son incorporadas y desarrolladas por los segundos. Dada la expectativa de abandono del trabajo en un breve tiempo y el desinterés por la ocupación, no buscan desplegarlas, especialmente aquéllas que tienen que ver con lo actitudinal, la manera en relacionarse con los clientes, con los otros taxistas y, en menor medida, con las autoridades.

A la *libertad* y al *saber trabajar*, se le suma un tercer código: la *apropiación del espacio* de trabajo, la calle, el espacio público. Éste es un espacio abierto, que es de todos, pero que para algunos –como los taxistas– es su espacio laboral. En razón de ello, la relación que establecen con él no es igual que la del común de los ciudadanos. Esa relación implica para los primeros, tanto desde el punto de vista físico como simbólico, un control, una ocupación, una apropiación. Al espacio, esas acciones le estampan características especiales. Esa relación no siempre es armónica.

En el espacio confluyen actores sociales diferentes con intereses sobre él también dispares. En ese sentido, como veremos más adelante, es el espacio el origen de los conflictos urbano-laborales en esta ocupación, ya que es allí donde los sujetos se relacionan e interactúan. Son una categoría esencial en la subjetividad sobre el trabajo. Ya relatamos cómo desde la óptica de los taxistas, la posibilidad del contacto con muchas personas con características socioeconómicas y culturales muy disímiles suele ser elemento que brinda a la ocupación una connotación positiva para quienes la desempeñan.

En un nivel de análisis diferente, el espacio, a través de esas relaciones se constituye como el ámbito de socialización por excelencia de los taxistas. Allí se comparte, se compete, se negocia, se confronta, se brinda y recibe solidaridad y hostilidades. En una ocupación como la que estudiamos donde el sujeto realiza el proceso de trabajo sin interacción necesaria con otros trabajadores, entablar relaciones con otros se vuelve fundamental como la manera de mitigar la soledad.

La calle es entonces el espacio donde se pasa la mayor parte del día, es donde se entablan las relaciones, es donde se consiguen los ingresos necesarios para vivir. Todo ello hace que los taxistas creen cogniciones y sentimientos particulares sobre aquella que se representan una *apropiación* en parte real, en parte simbólica.

De este modo, el espacio se constituye como el ámbito físico, relacional y de significación del trabajo para los taxistas. Las prácticas laborales impactan reafirmando, transformando o creando nuevas estructuras, interacciones y significaciones espaciales. Por lo tanto, no es sólo el entorno físico en el que se labora, sino que también es simbólico y significativo que genera pertenencia. A la vez, apropiarse de él significa ganar poder sobre él. Para el trabajo diario, conocerlo, manipularlo, controlarlo.

Estos tres códigos, la *libertad en el trabajo*, el *saber trabajar* y la *apropiación del espacio*, son compartidos por todos los taxistas y son los que permiten construir una identidad. Se encuentran encadenados y se refuerzan de manera triádica. Y a la vez que su articulación analítica permite una construcción identitaria propia de “los taxistas”, operan como los divisores internos. Resulta interesante cómo son los mismos códigos los que, al mismo tiempo, permiten la colectivización y la diferenciación. Pero más allá de las heterogeneidades internas, existe esa construcción colectiva donde los sujetos construyen una afiliación hacia el colectivo a partir de la articulación de dichos códigos.

La configuración de esa identidad colectiva permite, por un lado, la identificación con los pares elaborando la dimensión del “nosotros”, y, por el otro, la construcción de la alteridad, de los “otros”. De hecho, se conforma en ese doble juego de definición interna y externa. ¿Cómo se produce esa elaboración de la alteridad? Identificando precisamente a aquéllos que no sólo no comparten esos códigos que unifican al “nosotros”, sino que además los significan de manera contraria en el plano material y/o en el simbólico, muestran intereses encontrados que se representan como el germen del conflicto. Y la identificación que los “otros” hacen sobre el “nosotros” refuerza a su vez la identidad interna del colectivo. En nuestro caso de estudio, el “otros” se construye en aquéllos que tienen la capacidad de poner límites a la *libertad*. Es decir, a aquéllos que pueden controlar heterónomamente el trabajo, representados en la figura de la autoridad pública, en una serie de funcionarios cuyo ejercicio de autoridad afecta de manera directa la actividad laboral de los taxistas.

En síntesis, en la identidad, el nivel de agregación más amplio es el del “nosotros los taxistas” en oposición a “el otro gobierno”. En un nivel intermedio, “nosotros los taxistas organizados” en distinción a “los otros, los taxistas libres”. Y en un nivel más concreto “nosotros, los taxistas de la organización o base A” en diferenciación de “los otros, los taxistas de la organización o base B”. Esa conformación de un “nosotros” refiere a la constitución, no necesariamente formal, de una comunidad, la comunidad de taxistas. Son diversos los significados que se ponen en juego en la conformación de ese nosotros. Tienen que ver con el trabajo que se realiza, con compartir situaciones laborales comunes, con realizarlas de manera relativamente aislada y sin mantener un cara a cara demasiado frecuente con los otros miembros de la comunidad, incluso muchas veces sin conocerlos

físicamente. No obstante estas en principio limitaciones, la identidad colectiva existe. No es entonces, el contacto físico el que favorece la constitución identitaria, sino el vivir situaciones comunes.

iii. La configuración de la acción colectiva

El fin último de estudiar la identidad es ver si opera como mediación hacia la acción colectiva y, en su caso, de qué manera. Entendemos por ésta a una acción social desarrollada por uno o más actores colectivos más o menos formales; que tiene un propósito más o menos definido; y cuyo fin último es la búsqueda de un cambio de la situación de base respondiendo al interés del actor colectivo.

Sin embargo, la existencia de una identidad colectiva no basta para que conduzca a la acción, debe ser complementada con otros elementos que permitan su configuración. Éstos son: los intereses de los distintos actores; los conflictos laborales; las organizaciones gremiales y sus dirigencias; las formas de participación de los sujetos; y, en un sentido más amplio, las lógicas de acción de los actores colectivos en el marco de una cultura política particular. Estos elementos se articulan de manera tal que dan por resultado configuraciones particulares de acción colectiva en un lugar y momento determinados.

En actividades como la del taxi, caracterizadas por componerse de relaciones de trabajo esencialmente no asalariadas, que se desarrollan en la vía pública, y más aún si se tratan de servicios públicos, es posible percibir la existencia de una relación triádica indisociable: trabajo–gremio–política. En esas relaciones, se construye un campo de lucha donde lo que se disputa son las condiciones de trabajo y el espacio, justamente los ejes del conflicto de los que hemos dado cuenta en nuestro estudio.

Los intereses que están en disputa tienen que ver con el ejercicio de la ocupación, con la particularidad de la condición urbana del mismo. Los conflictos se originan en la combinación de las problemáticas laborales y urbanas. A saber, en el proceso y las condiciones de trabajo –en particular, los ingresos y los márgenes de libertad/control en la prestación– y la apropiación del espacio para laborar. Su carácter es entonces local y

eminentemente gremial o político-gremial. En ese sentido, hemos dado en llamar a estos conflictos urbano-laborales. Además, como la ocupación se fundamenta en la prestación de un servicio público concesionado, el contendiente es la autoridad.

Consideramos que para que una acción colectiva pueda desarrollarse como tal, es preciso que los sujetos que la llevan a cabo tengan algún grado de organización, aun cuando no sea formal. En ese sentido, las organizaciones gremiales –en este caso de taxistas– juegan un rol fundamental. Aun cuando la mayor parte de los taxistas no se adhieran a las agrupaciones existentes, éstas a través de sus acciones los representan indirectamente o de hecho.

En efecto, la forma de prestación del servicio público de transporte individual de pasajeros, gubernamentalmente sancionada, fundada en la atomización de los trabajadores y hasta cierto punto de las organizaciones junto a un marco regulatorio del trabajo que los excluye de conformarse en un sindicato o una forma similar que pudiera representarlos de manera monopólica o casi monopólica, limita estructuralmente la conformación de un sujeto colectivo laboral amplio. Sin embargo, las restricciones no son sólo estructurales. En el nivel subjetivo, la mayor parte de los taxistas muestra una no voluntad de agremiación basada en la desconfianza en los liderazgos y en la primacía de una búsqueda de consecución del interés individual.

Quienes sí se organizan lo hacen de manera fragmentada, en agrupaciones definidas gremial y localmente. Quiere decir que lo que reúne a los taxistas es, por un lado, la ocupación, por el otro la pertenencia territorial. Las organizaciones son sujetos colectivos que, en general, operan como “prestadoras de servicios” hacia sus agremiados: les garantizan el ejercicio laboral. Sin embargo, si bien ésta puede ser su función principal es posible identificar en ellas dos orientaciones principales –económicas y políticas– que pueden o no presentarse de manera pura, las cuales son definitorias para el desarrollo y características de la acción colectiva.

La estructura gremial corporativa tradicional influye en la manera que los actores conforman sus organizaciones y llevan a cabo sus acciones colectivas, así como sobre los significados que los sujetos les atribuyen. Asimismo, las acciones de los sujetos, en especial de los taxistas y sus líderes y los funcionarios gubernamentales, modificaron el

arreglo tradicional corporativo, dando por resultado uno nuevo, que conserva características del anterior, pero que introduce otras nuevas.

En primer lugar, el corporativismo de Estado tradicional en México se basó en una relación Estado Federal, PRI y una organización cupular gremial. En cambio, en el momento actual, en la Ciudad de México las relaciones se dan entre el Estado local y múltiples organizaciones que no pertenecen al partido oficial en el gobierno, el PRD, aunque algunas de ellas, sus dirigentes o miembros de base puedan adherir a él.

En segundo lugar, las relaciones no se fundan en la búsqueda de un proyecto nacional que garantice la gobernabilidad, sino en la consecución de beneficios particulares para los taxistas y sus organizaciones a cambio de garantizar la paz territorial. ¿De qué manera? A través de la limitación de su acción colectiva abierta y, en algunos casos, apoyos a determinadas políticas públicas sectoriales o a algún candidato a elección popular. La paz social o laboral que implica en los actores laborales clásicos, la limitación de la movilización, huelgas y otros mecanismos de acción directa, aquí adquieren una dimensión urbana.

En tercer lugar, como ya vimos, no existe una garantía al monopolio de la representación: no existe una única organización legalmente habilitada para representar a los taxistas, ni éstos tienen una obligación ni necesidad de sumarse a ellas. A pesar de no haber una garantía de monopolio de representación, sí se les garantiza un *micromonopolio* sobre el grupo de taxistas que laboran o quieren laborar en una base determinada. La base o sitio se convierte en un ámbito de representación físico y personal, donde sólo tiene habilitación legal para realizarlo una determinada agrupación. Puede haber competencias por la dirigencia de una agrupación, pero ellas tienen que ver con la dinámica interna y, en todo caso, luego de la contienda, sólo un grupo quedará a cargo de la agrupación. Puede haber disputas entre agrupaciones por el espacio, pero igualmente, al final sólo una quedará legalmente a cargo del mismo.

Además, desde las últimas gestiones públicas locales se ha favorecido la fragmentación de liderazgos. Ha mantenido separados los liderazgos, no fomentando una integración real, aprovechando las divisiones internas del gremio, los celos, las desconfianzas y prácticas de las dirigencias y bases.

Esta estructura de relaciones se sustenta en el *consentimiento pasivo* y la *delegación* de las responsabilidades por parte de las bases en las dirigencias y su legitimación a través de la escasa participación en la toma de decisiones. A ello se le suma la relativamente baja tasa de agremiación, aunque como mencionamos no por ello no dejan de estar representados de manera indirecta. Estas situaciones fomentan las relaciones de intercambio entre autoridades y organizaciones, el sentido de propiedad de los dirigentes por sobre sus agrupaciones y el grado de poder que ellos detentan por sobre los representados. Los taxistas agremiados legitiman estas relaciones y prácticas principalmente por dos razones. Primero, porque a cambio de ello logran las garantías necesarias para trabajar. Segundo, porque es “a lo que están acostumbrados”. Es la manera en que históricamente se han desarrollado las relaciones político-gremiales en México.

Volviendo a la acción colectiva. Ésta puede revestir formas diversas de manifestación: desde el cumplimiento de los canales institucionales previstos para la resolución de conflictos, pasando por negociaciones formales o informales hasta acciones directas. La elección de otra forma puede variar según la coyuntura –quién es el contendiente de turno, cuál es el grado de disconformidad con la situación, el nivel de presión de las bases sobre la dirigencia–, de la organización que se trate –no todas adoptan posturas similares. Pero además, las posiciones pueden variar en el tiempo. En general, éstas se sustentan –al menos en el nivel discursivo– en oposición a la autoridad aunque no siempre se transformen en una confrontación abierta.

En un nivel más abstracto, podemos afirmar que la acción colectiva es el mecanismo a través del cual los taxistas y/o sus dirigentes y organizaciones, buscan ganar control, y en sentido más amplio poder frente al gobierno a través de dos orientaciones. En primer lugar, a través del *acotamiento de los márgenes de intervención* de la autoridad sobre el ejercicio de la ocupación. En segundo lugar, *presionándola para su intervención* en temas clave del ejercicio de la ocupación. Es una orientación opuesta a la anterior y podría pensarse contradictoria, pero no es así. Se demanda su intervención cuando la materia conflictiva es potestad exclusiva de regulación de la autoridad. En estas ocasiones, los taxistas por sí mismos no pueden modificar la situación y requieren necesariamente la intervención gubernamental.

iv. El eje del problema: la construcción social del control y la libertad en el trabajo

Es posible identificar en estas configuraciones un concepto que se repite y las cruza, que a la vez unifica y divide de manera estructural, subjetiva y accional cada una de ellas. Es el control, más específicamente el control del trabajo. Es decir, es el código que permite estructurar las configuraciones. Es la tensión entre el control y la libertad del trabajo la que articula las configuraciones del trabajo, identitarias y de la acción colectiva de los taxistas.

Es evidente, luego de lo vertido hasta aquí, que el control no es algo dado, unívoco, inmutable. No se presenta en las configuraciones de igual manera, no todos los actores desarrollan un control similar sobre su trabajo, no lo significan de igual forma, ni actúan de manera pareja para conseguirlo o ampliar sus márgenes. El control es entonces la manifestación concreta de las relaciones de poder en el nivel de las relaciones de trabajo.

Esto explica que el conflicto, aun cuando su motivo inmediato pueda ser una cuestión instrumental como, por ejemplo, la obtención de mayores ingresos por parte de los trabajadores, la disputa de fondo es por quién puede tomar las decisiones y quién logra imponer sus intereses, es decir, por quién logra ampliar los márgenes de control. En un nivel más abstracto, quién asume la posición de primacía en las relaciones de poder.

Entonces, vemos al control como una construcción social que reviste características particulares para cada situación concreta. En ese sentido, el estudio del control no puede realizarse en abstracto. Por ello, presentamos a continuación la reconstrucción teórica del mismo a partir del análisis del caso que hemos venido tratando a lo largo de toda esta investigación. Esto no con el fin de repetir cómo importa en el trabajo, la identidad y la acción de los taxistas de la Ciudad de México, sino con el de reflexionar cómo éste se construye socialmente y cómo puede ser abordado teórica, metodológica y analíticamente para formas diversas de trabajo que se caracterizan por la ausencia de relaciones capital-trabajo y que se desarrollan en espacios públicos.

¿Cómo se construye el control del trabajo?

El control del trabajo no es natural ni asignado, sino que es construido. Es un proceso social en movimiento. Puesto que los sujetos saben que el mismo no es natural, pueden en determinado momento, y según los condicionamientos estructurales y relacionales, cuestionarlo. O mejor dicho, más que cuestionar el control, lo que se pone en discusión es quién lo ejerce, sobre qué y de qué manera.

Es decir, el control es objeto de disputa. Quienes lo detentan buscarán perpetuarlo. Quienes no, conquistarlo de manera total o al menos en parte. En general, no ocurre que una o más personas tendrán el control absoluto, sino que se encuentra distribuido –de manera desigual– entre los actores involucrados. Una vez que alguno/s de los actores logran detentar o ampliar los márgenes de control, buscarán instituirlo. ¿De qué manera? Puede ser por medio de la imposición por sobre los otros. Pero también buscando legitimarse, es decir, estableciéndose de manera tal que tanto ellos como los otros los consideren los actores apropiados para controlar el proceso y las relaciones de trabajo. Si logran la legitimación, aun cuando la disputa siempre estará latente, será más difícil que se sustancie o al menos se encontrarán una situación de poder más alta y a los otros les resultará más arduo conseguirlo.

Ahora bien, el control debe ser sobre algo para que nos sea simplemente una categoría abstracta. En el caso de los taxistas, el control se construye a través de:

- La relación de propiedad del medio de producción y de la habilitación legal para trabajar (la concesión).
- La posesión de calificación en el trabajo.
- La apropiación física o simbólica del espacio de trabajo.

Estos tres códigos nos remiten, en parte, a formas ya estudiadas sobre el control por las ciencias sociales. En el caso de la relación con el medio de producción, la teoría marxista –para el caso de las relaciones capital–trabajo– ha dado cuenta de manera acabada de cómo el propietario del medio de producción es quien detenta la capacidad de controlar el proceso de trabajo al determinar la organización del proceso de trabajo (Marx, 2009).

Sobre la calificación, la Sociología del Trabajo francesa (Friedmann, 1997) y las perspectivas inglesas sobre el proceso de trabajo (Braverman, 1974), muestran cómo quien cuenta con el “saber hacer” en el trabajo puede controlar el proceso.

Sin embargo, la apropiación del espacio como mecanismo de control del trabajo no ha sido objeto de reflexión profunda al menos por los estudios laborales. Esto porque en ellos la dimensión espacial no ha sido materia importante de reflexión. Pero, en casos como el de nuestra investigación, donde tratamos un servicio público que se presta en el espacio público, no es un tema menor –como lo ha demostrado el análisis empírico que presentamos–, no sólo se merece sino que es ineludible su incorporación.

De hecho, el trabajo en el espacio público puede ser considerado como una dimensión del sentido de libertad que crean los sujetos, ya que en la calle desde el punto de vista de los sujetos no se presentan los constreñimientos del uso del espacio que sí existen en el trabajo en ámbitos cerrados, como una fábrica, un comercio, un taller. En el espacio público no hay supervisores que verifiquen los movimientos. Por supuesto, estamos hablando de la construcción subjetiva, ya hemos visto que efectivamente hay controles también en la calle aun cuando sean menores que en otros ámbitos laborales. De este modo, el espacio público se convierte en el espacio de la improvisación y de la aventura al trabajar.

Estos tres códigos se encuentran íntimamente relacionados. El articulador es el proceso de trabajo. En la actividad de trabajar se conjugan de manera pragmática y simbólica.

Se construye en conflicto latente o abierto con otros. En el caso del medio de producción, en la relación entre concesionarios y/o propietarios de vehículos con los choferes. En la habilitación legal para trabajar, entre concesionarios y/o choferes y sus organizaciones gremiales con el gobierno local a través de la dependencia que los regula.

Pero la construcción del control no se da sólo en el nivel de las interacciones, sino también en el de las estructuras y de la subjetividad. En el nivel estructural, importan en especial cómo se estructura la prestación del servicio y la situación del mercado de trabajo en general. En el nivel subjetivo, se determina a través de la significación particular que

dan los sujetos a las estructuras recién mencionadas y a los códigos culturales hegemónicos vinculados al trabajo, a la organización gremial y a la acción colectiva.

Tiene un peso importante la significación dada a la actividad de trabajar. Ésta se construye no sólo a partir de la realizada en el taxi, sino a la atribución de significados a situaciones arquetípicas. Los sujetos cuando piensan en el “trabajo”, la primera referencia o asociación que se hace a él, es al trabajo como empleo (en relación de dependencia), que es la forma con la que ellos crecieron creyendo que sería la típica. Algunos, pasaron por experiencias de ese tipo. Otros, las vieron en sus padres u otros familiares. El empleo es asimilado a sujeción y subordinación con una connotación negativa.

La posibilidad de escapar a ese mundo no deseado es la realización de una actividad por cuentapropia. Ésta, a diferencia de la forma anterior, se significa de manera positiva porque, por un lado, residiría en el mismo sujeto la capacidad de generar sus propios ingresos y de que éstos dependan exclusivamente de él y, por el otro, porque se gozaría de autonomía para la toma de decisiones necesarias para su ejecución. El trabajo por cuentapropia tiene además una particular significación social, histórica y culturalmente creada, que le añade una carga positiva. Es visto como una vía de ascenso social o al menos de una categoría social superior a la del trabajo asalariado en un puesto equiparable.

Más aún en la cultura popular mexicana refuerza una significación positiva del trabajo por cuentapropia en oposición a una negativa del trabajo asalariado. La cultura popular asienta la percepción de este último como sinónimo, por un lado, de bajos salarios y control despótico del trabajo por parte de los empresarios; por el otro, de la parcialización imaginaria de la ocupación que ocurre en la fábrica. De este modo se crea un arquetipo de las ocupaciones independientes y autónomas como el ideal de trabajo a desarrollar. Es la vía para escapar de las sujeciones externas e impuestas y buscar la libertad para la consecución de ingresos mayores, el autocontrol de la organización del trabajo y la reivindicación imaginaria del oficio.

Las interacciones son las que exteriorizan la lucha de intereses y son la base de las relaciones individuales y colectivas de trabajo en el sector. Como mostramos en las relaciones también participan otros actores, como usuarios, operadores de otros medio de transporte, conductores de vehículos particulares, otras dependencias de gobierno. Sin

embargo, aun cuando tienen una influencia importante en el proceso de trabajo y en la construcción del control, no son las definitorias en la construcción de las relaciones de trabajo. ¿Por qué? Porque no tienen injerencia en el interés principal en pugna: el dinero que se obtiene o puede obtener en concepto de la prestación del servicio. Es decir, los ingresos efectivos que obtienen o pueden obtener los operadores y concesionarios.

Y, por último, la organización y la acción colectiva también encuentran su razón de ser –más allá de su instrumentalidad– en la búsqueda del control. En una reflexión superficial podría afirmarse que existe una contradicción entre el código identitario central, el de la *libertad*, y la base de la configuración de la organización gremial, la *colectivización*, especialmente con las características que priman en la actualidad en el sector del taxi en la Ciudad de México: relaciones y prácticas corporativas, consentimiento pasivo, patrimonialismo. Estas últimas requieren de las bases orden, obediencia y respeto por las jerarquías. Y así funcionan. De hecho, las organizaciones pueden pensarse como dispositivos de control por sobre las bases. Pero esto es limitado, limitado a sus representados, que como vimos no son la mayoría de los trabajadores.

Sin embargo, desde otra óptica las organizaciones pueden ser consideradas con dispositivos garantes o profundizadoras de la *libertad* para trabajar. En efecto, parte de los taxistas aun considerándose “libres” se agremian como vía de ampliar los márgenes de auto-control sobre su ocupación. En efecto, las acciones colectivas en sus diversas modalidades pueden conseguir beneficios especiales para los taxistas organizados.

En ese sentido, para un sector de los taxistas existe una *continuidad entre la búsqueda de la libertad en el ejercicio de la ocupación, en su constitución identitaria y en pertenecer a organizaciones colectivas*.

Entonces ¿qué es el control?

El control es la forma en que –o mecanismo a través del cual– se ejerce el poder en las relaciones de trabajo en dos niveles. El primero, en la propiedad del medio de producción. En segundo lugar, en la capacidad de organización del trabajo. En otros términos, la

capacidad de definición de la remuneración al trabajo, dónde, cuándo, cómo y con quién trabajar. Para que esto se materialice, es decir el control sobre los recursos así como en la toma de decisiones, es necesario que se dé en determinadas relaciones sociales, que pueden ser de cooperación o de competencia, pero que siempre tienen por trasfondo el conflicto. Por lo tanto, el control del trabajo, puede implicar también el control de otros sujetos.

La lucha y búsqueda de conquista del control del trabajo daría por resultado el auto-control. En un sentido más amplio, de la libertad. Al igual que en el control, o como parte del mismo proceso social, la libertad siempre es relativa. Aun cuando subjetivamente los sujetos puedan sentirse libres, los controles seguirán existiendo. Puede que en una medida menor, pero estarán presentes. Además, puede haberse obtenido algún grado de libertad, pero los otros seguirán presentes y pueden, en cualquier momento, volver a disputar el control. Por lo tanto, la libertad se definiría como la contraparte positiva al control, o en términos prácticos para los trabajadores, el resultado satisfactorio de la disputa por el control.

Es una libertad en sentido acotado, limitada a la autonomía para el ejercicio y la toma de decisiones en la actividad laboral propia –aunque en relación con y con efectos sobre otros campos de relaciones sociales– que se construye accional e intersubjetivamente en el marco de presiones estructurales que limitan su desarrollo.

Se trata de una visión individualista y pragmática de la libertad, aunque aun bajo esta condición puede llevar a la colectivización. Puede parecer contradictorio, pero la evidencia empírica del caso de los taxistas nos ha mostrado cómo los sujetos de manera voluntaria y bajo una motivación instrumental conforman agrupaciones y acciones gremiales en miras de ampliar por la vía colectiva los márgenes de libertad. Márgenes que en caso de obtenerse serán aprovechados por las organizaciones, pero sobre todo por los individuos, en muchas ocasiones, también por aquéllos que no se han agrupado o no han participado de la acción.

En síntesis, la tensión entre el control y la libertad es el código articulador de las configuraciones del trabajo, de la identidad y de la acción colectiva en el caso estudiado. En efecto, otros códigos se articulan con ella para lograr las configuraciones, pero una vez

que se desentrañan las estructuras, interacciones y subjetividades, en el centro se encuentra la disputa por el control del trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- Adams, B. N. (1980). La importancia social del parentesco: 2. En M. Anderson (comp.), *Sociología de la familia* (pp. 120-141). México: Fondo de Cultura Económica.
- Ahrne, G. (1990). *Agency and Organization. Towards an organizational theory of society*. London: SAGE Publications Ltd.
- Alduncin Abitia, E. (1986). *Los valores de los mexicanos. México: entre la tradición y la modernidad*. México: Banamex.
- Alexander, J. C. (1997). *Las teorías sociológicas desde la Segunda Guerra Mundial. Análisis multidimensional*. Barcelona: Editorial Gedisa.
- Almond, G. A., & Verba, S. (1989). *The Civic Culture: Political Attitudes and Democracy in Five Nations*. Newbury Park: SAGE Publications.
- Álvarez Enríquez, L. (2004). *La sociedad civil en la Ciudad de México. Actores sociales, oportunidades políticas y esfera pública*. México: Universidad Nacional Autónoma de México/ Plaza y Valdés.
- Amin, A., & Thrift, N. (2002). *Cities: reimagining the urban*. Cambridge: Blackwell Publishers Ltd.
- Antunes, R. (1999). *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo*. Buenos Aires: Colección Herramienta/ editorial antídoto.
- Ariza, M., y Ramírez, J. M. (2008). Urbanización, mercados de trabajo y escenarios sociales en el México finisecular. En A. Portes, B. R. Roberts y A. Grimson (coords.), *Ciudades latinoamericanas. Un análisis comparativo en el umbral del nuevo siglo* (pp. 251-302). México: Universidad Autónoma de Zacatecas/ Miguel Ángel Porrúa.
- Bailly, A., y Beguin, H. (2000). *Introducción a la Geografía Humana*. Madrid: Salvat-Masson.
- Bain, G. S., & Clegg, H. A. (1974). A Strategy for Industrial Relations Research in Great Britain. *British Journal of Industrial Relations*, 12(1), 91-113.

- Bannock, G. (2005). *The economics and management of small business: an international perspective* Nueva York: Routledge.
- Bauman, Z. (2001a). *La globalización: consecuencias humanas*. México: Fondo de Cultura Económica.
- _____ (2001b). *La sociedad individualizada*. Madrid: Catedra.
- _____ (2006). *Modernidad Líquida*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Beck, U. (2000). *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Buenos Aires: Paidós.
- _____ (2002). *Libertad o Capitalismo*. Barcelona: Paidós.
- Béjar, H. (2007). *Identidades inciertas Zygmunt Bauman*. Barcelona: Herder Editorial.
- Bell, C. (1980). La importancia social del parentesco: 3. En M. Anderson (comp.), *Sociología de la familia* (pp. 135-141). México: Fondo de Cultura Económica.
- Blasi, G., & Leavitt, J. (s/f). *Driving Poor: Taxi Drivers and the Regulation of the Taxi Industry in Los Angeles*. Los Ángeles.
- Block, F. (1990). *Postindustrial possibilities. A critique of Economic Discourse*. Los Angeles: University of California Press.
- Blumer, H. (1982). *Interaccionismo simbólico: Perspectiva y Método*. Barcelona: Hora.
- Bourdieu, P. (1988). *La distinción. Criterios y bases sociales del gusto*. Madrid: Taurus Humanidades.
- _____ (2000). *Pascalian meditations*. Stanford: Stanford University Press.
- _____ (2009). *El sentido práctico*. México: siglo xxi editores.
- Bourdieu, P., & Wacquant, L. (1992). *An invitation to Reflexive Sociology*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Braverman, H. (1974). *Trabajo y capital monopolista*. México: Nuestro Tiempo.
- Briceño-León, R., & Zubillaga, V. (2002). Violence and Globalization in Latin America. *Current Sociology*, 50(1), 19–37. Recuperado el 13 de abril de 2009 de <http://csi.sagepub.com/cgi/content/abstract/2050/2001/2019>.

- Brunner, J. J. (1982). La cultura política del autoritarismo. *Revista Mexicana de Sociología*, 44(2), 559-575.
- Burawoy, M. (1989). *El consentimiento en la producción. Los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Carrillo, J., e Iranzo, C. (2000). Calificación y competencias laborales en América Latina. En E. de la Garza Toledo (coord.), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo* (pp. 179-212). México: El Colegio de México/ Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales/ Universidad Autónoma Metropolitana/ Fondo de Cultura Económica.
- Castel, R. (2004). *La inseguridad social: ¿Qué es estar protegido?* Buenos Aires: Manantial.
- _____ (2006). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós.
- Castells, M. (1971). *Problemas de la investigación en Sociología Urbana*. Bilbao: siglo xxi editores.
- _____ (1983). *The city and the grassroots*. London: Edward Arnold.
- _____ (1985). *La cuestión urbana*. México: siglo xxi editores.
- Castells, M., & Portes, A. (1989). World Underneath: The origins, Dynamics, and Effects of the Informal Economy. En A. Portes, M. Castells & L. A. Benton (eds.), *Studies in Advanced and Less Developed Countries, the Informal Economy* (pp. 11-37). Baltimore: The Johns Hopkins University Press.
- Castillo, J. J., y Prieto, C. (1990). *Condiciones de Trabajo. Un enfoque renovador de la Sociología del Trabajo*. Madrid: CIS/ Siglo XXI.
- Cedrola, G. (2003). El debate internacional actual sobre las relaciones de trabajo: enfoques y teorías contemporáneas. Ponencia presentada en Universidad de Bologna sede Buenos Aires, El Estado de las relaciones laborales en la Argentina, nueva realidad

- emergente en el contexto del MERCOSUR. Seminario anual de discusión. Buenos Aires.
- Clark, S. M., Harvey, A. S., & Shaw, S. M. (1990). Time use and leisure: Subjective and objective aspects. *Social Indicators Research*, 23(4), 337-352.
- Clegg, H. A. (1975). Pluralism in industrial relations. *British Industrial Relations Journal*, 13(3), 309-316.
- Clegg, S., & Dunkerley, D. (1980). *Organization, class and control*. London: Routledge & Kegan Paul Ltd.
- Clerc, J.-M. (1991). *Introducción a las condiciones y el medioambiente de trabajo* (2da reimpr.). Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Cohen, J. L., y Arato, A. (2000). *Sociedad Civil y Teoría Política*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Coiquad, U. (2009). Le difficile encadrement juridique des travailleurs autonomes en situation précaire: le cas des chauffeurs locataires de taxi. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 64(1), 95-111. Recuperado el 103 de septiembre de 2011 de <http://id.erudit.org/iderudit/029540ar>.
- Coleman, J. (1994). *Foundations of social theory*. Cambridge: Harvard University Press.
- Commons, J. R. (2006). *Legal foundations of capitalism*. Clark: The Lawbook Exchange.
- Cortés, F. (2000). *Procesos sociales y desigualdad económica en México*. México: Siglo xxi editores.
- Craig, A. W. (1983). *The System of Industrial Relations in Canada*. Scarborough: Prentice-Hall.
- Chapell, D., & Di Martino, V. (2006). *Violence at work*. Génova: Oficina Internacional del Trabajo.
- Davis, D. (1999). The power of distance: Re-theorizing social movements in Latin America. *Theory and Society*(28), 585-638.
- de Grazia, S. (1966). *Tiempo, trabajo y ocio*. Madrid: Editorial Tecnos.

de la Garza Toledo, E. (1992a). Los sujetos sociales en el debate teórico. En E. de la Garza Toledo (coord.), *Crisis y sujetos sociales en México* (pp. 15-52). México: M. A. Porrúa.

_____ (1992b). Reestructuración productiva, estatal y de los sujetos-obreros en México. En Enrique de la Garza Toledo (coord.), *Crisis y sujetos sociales en México* (pp. 53-106). México: M. A. Porrúa.

_____ (1994). El corporativismo: teoría y transformación. *Iztapalapa*(34), 11-28.

_____ (1997). Trabajo y mundos de vida. En H. Zemelman y E. León (coords.), *Subjetividad: umbrales del Pensamiento Social* (pp. 75-91). Barcelona: Anthropos.

_____ (1998). La modernización industrial en México. En N. A. Castro & C. S. Dedecca (orgs.), *A ocupação na America Latina: tempos mais duros*. São Paulo: Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo.

_____ (2000). El fin del trabajo o el trabajo sin fin. En *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo* (pp. 755-773). México: El Colegio de México/ Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales/ Universidad Autónoma Metropolitana/ Fondo de Cultura Económica.

_____ (2001). Subjetividad, Cultura y Estructura. *Iztapalapa*(50), 83-104.

_____ (2002). La Configuración como alternativa al concepto standard de Teoría. En G. Valencia García, E. de la Garza Toledo y H. Zemelman Merino (eds.), *Epistemología y sujetos: algunas contribuciones al debate* (pp. 17-37). México: Plaza y Valdés/ Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias e Historia/ Universidad Nacional Autónoma de México.

_____ (2003). Corporativismo sindical y modelo neoliberal en México. *Universidad Autónoma Metropolitana - IztaPalapa*. Ponencia presentada en el seminario: La sociedad civil y el modelo neoliberal en México, El Colegio de México.

Recuperado de <http://docencia.izt.uam.mx/egt/congresos/otero%20espa%F1ol.pdf>.

_____ (2006). Del concepto ampliado de trabajo al de sujeto laboral ampliado. En E. de la Garza Toledo (coord.), *Teorías Sociales y Estudios del Trabajo: Nuevos Enfoques* (pp. 7-22). Barcelona: Anthropos/ Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.

_____ (2007). La evolución reciente de los significados del trabajo en los enfoques contemporáneos. *Revista de Trabajo – Nueva Época*(4), 37-51.

_____ (2010). Hacia un concepto ampliado de Trabajo. En E. de la Garza Toledo (ed.), *Hacia un concepto ampliado de Trabajo* (pp. 109-127). Barcelona: Anthropos/ Universidad Autónoma Metropolitana - Iztapalapa, División de Ciencias Sociales y Humanidades.

de la Garza Toledo, E., Celis Ospina, J. C., Olivo Pérez, M. Á., y Retamozo Benítez, M. (2008). Crítica de la razón para-postmoderna (Sennet, Bauman, Beck). *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 9-38.

de la Garza Toledo, E., Garabito Ballesteros, G., Hernández Castro, J. J., Rodríguez Gutiérrez, J., y Olivo, M. A. (2008). *Hacia un concepto ampliado de trabajo, de control, de regulación y de construcción social de la ocupación: los “otros trabajos”*. Paper presented at the VI Congreso Nacional de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo, Querétaro, México. <http://docencia.izt.uam.mx/egt/congresos/Hacia%20un%20concepto%20ampliado%20de%20trab.pdf>.

de la Garza Toledo, E., Gayosso Ramírez, J. L., y Moreno, S. H. (2009). La querrela de las identidades. En E. de la Garza Toledo (coord.), *Trabajo, Identidad y Acción Colectiva*. México: Universidad Autónoma Metropolitana/ Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (en prensa).

de la Garza Toledo, E., Melgoza Valdivia, L. J., & Campillo, M. (1999). Unions, Coporatism and the Industrial Relations System in Mexico. En M. Upchurch (ed.), *The 'State' Globalization. Comparative Studies of Labour and Capital in National Economies* (pp. 248-268). London: Mansell Publishing.

- de Oliveira, O., y García, B. (1998). Crisis, reestructuración económica y transformación de los mercados de trabajo en México. *Papeles de Población*(15), 39-72.
- de Oliveira, O., y Salles, V. (2000). Reflexiones teóricas para el estudio de la reproducción de la fuerza de trabajo. En E. de la Garza Toledo (coord.), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo* (pp. 619-643). México: El Colegio de México/ Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales/ Universidad Autónoma Metropolitana/ Fondo de Cultura Económica.
- de Soto, H. (1992). *El otro Sendero. La Revolución Informal*. Buenos Aires: Sudamericana.
- Dedecca, C. S. (2002). Racionalização produtiva, absorção de mão de obra e qualificação. *Revista de Economia Política*, 22, 2(86), 59-76.
- Dempsey, S. (1996). Taxi Industry Regulation, Deregulation & Reregulation: the Paradox of Market Failure. *Transportation Law Journal*, 24(1), 73-120. Recuperado el 128 de noviembre de 2009 de <http://law.du.edu/pdfdocuments/transpoarchive/v2024.pdf>.
- Di Meo, G. (1999). Géographies tranquilles du quotidien. Une analyse de la contribution des sciences sociales et de la géographie à l'étude des pratiques spatiales. *Cahiers de Géographie du Québec*, 43(118), 75-93.
- Dion, G. (1986). *Dictionnaire canadienne des relations industrielles*. Québec: Les Presses de l' Université Laval.
- Dombois, R. (1993). Empleo 'atípico' en economías sin empleo típico? Problemas analíticos del concepto de la relación laboral normal - el ejemplo de Colombia. En *Reestructuración y regulación institucional del mercado de trabajo en América Latina* (pp. 198-218). Ginebra: Instituto Internacional de Estudios Laborales. Recuperado el 8 de diciembre de 2008 de <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inst/download/r98.pdf>.
- Dubar, C. (2002). *La crisis de las identidades*. Barcelona: Edicions Belletterra.
- Dunlop, J. (1958). *Industrial Relations System*. Nueva York: Holt.

- Duque, J., y Pastrana, E. (1973). *Estrategias de supervivencia económica de las unidades familiares del sector popular urbano: una investigación exploratoria*. Santiago de Chile: Programa ELAS/ CELADE.
- Durand Ponte, V. M. (2007). Cultura política y participación ciudadana. En Secretaría de Gobierno (ed.), *Cultura política y participación ciudadana en México antes y después de 2006* (pp. 155-190). México: Secretaría de Gobierno.
- Eco, H. (1990). *Semiótica y filosofía del lenguaje*. Barcelona: Lumen.
- Edwards, R. (1983a). Conflicto y control en el lugar de trabajo. En L. Toharia (comp.), *El mercado de trabajo: Teorías y Aplicaciones* (pp. 141-155). Madrid: Alianza Editorial.
- _____ (1983b). Las relaciones sociales de producción de la empresa y la estructura del mercado de trabajo. En L. Toharia (comp.), *El mercado de trabajo: Teorías y Aplicaciones* (pp. 395-421). Madrid: Alianza Editorial.
- Espitia Caicedo, N. (2006). Transformaciones históricas del Movimientos Social Sin Tierra del Brasil y su relacionamiento con Movimientos Sociales de Latinoamérica. *Papel Político*, 11(1), 443-474.
- Esquivel Hernández, M. T. (2006). Conformando un lugar: narrativas desde la periferia metropolitana. En P. Ramírez Kuri y M. A. Aguilar Díaz (coords.), *Pensar y habitar la ciudad. Afectividad, memoria y significado en el espacio urbano contemporáneo* (pp. 35-49). Barcelona: Anthropos/ Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.
- Essenberg, B. (2003). Violence and stress at work in the transport sector. Génova: International Labour Office.
- Estivill, J. (2003). *Panorama de lucha contra la exclusión social: conceptos y estrategias*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Etzioni, A. (1964). *Modern Organizations*. Englewood Cliff: Prentice-Hall.
- Fernández Ruiz, J. (2003). *Derecho Administrativo. Contratos* (2da ed.). México: Porrúa.

- Flanders, A. (2002). Industrial Relations: what is wrong with the system? En J. Kelly (ed.), *Industrial Relations: Critical Perspectives on Business and Management* (Vol. 1, pp. 40-49). Londres: Routledge.
- Forrester, V. (1997). *El horror económico*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Friedmann, G. (1958). *El trabajo desmenuzado*. Buenos Aires: Sudamericana.
- _____ (1997). Tendencias de hoy, perspectivas de mañana. En G. Friedmann y N. Pierre (eds.), *Tratado de Sociología del Trabajo II, 5ta reimp.* (pp. 368-395). México: Fondo de Cultura Económica.
- Fromm, E. (1971). *Psicoanálisis de la sociedad contemporánea. Hacia una sociedad sana*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Galín, P. (1987). Condiciones de trabajo y precarización del empleo. En G. Argenti, J. Neffa, A. Gáldiz, P. Galín, A. Gazzotti, M. Roldán, M. Lacabana, J. Sepúlveda, R. Harai, N. Corni, M. Echerverría y M. Epelman (eds.), *Condiciones de trabajo en América Latina. Tecnología, empleo precario y salud ocupacional* (pp. 101-109). Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- García, B. (2006). La situación laboral precaria: marcos conceptuales y ejes analíticos pertinentes. *Trabajo*(3), 23-51.
- _____ (2007). Las carencias laborales en México: Conceptos e indicadores. México: El Colegio de México.
- García, B., y de Oliveira, O. (2006a). La familia y el trabajo: principales enfoques teóricos e investigaciones sociodemográficas. En E. de la Garza Toledo (coord.), *Tratado Latinoamericano de Sociología* (pp. 148-170). Barcelona: Anthropos/ Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.
- _____ (2006b). *Las familias en el México metropolitano: visiones femeninas y masculinas*. México: El Colegio de México.
- García Linera, Á. (2000). La estructura de los movimientos sociales en Bolivia. *Observatorio Social de América Latina*(5), 185-188.
- Garfinkel, H. (2003). *Studies in Ethnomethodology*. Cornwall: MPG Books Ltd.

- Garretón, M. (1991). Política, cultura y sociedad en la transición democrática [Versión electrónica]. *Nueva Sociedad*(114), 43-49.
- Garrido Palacios, J. (1998). Análisis de la movilidad en Zaragoza y su influencia en la construcción de los cinturones de circunvalación. *Geographicalia*(36), 33-45.
- Geare, A. J. (1977). The Field of Study of Industrial Relations. *Journal of Industrial Relations*, 19(3), 274-285. Recuperado el 228 de octubre de 2009 de <http://jir.sagepub.com/cgi/content/abstract/2019/2003/2274>.
- Geertz, C. (1997). *La interpretación de las culturas*. Barcelona: Editorial Gedisa.
- Giddens, A. (1995). *La constitución de la sociedad*. Buenos Aires: Amorrortu editores.
- Giménez Montiel, G. (1997). Materiales para una teoría de las identidades sociales (Versión electrónica). *Frontera Norte*, 9(18), 1-14.
- _____ (2004). Culturas e identidades. *Revista Mexicana de Sociología*, 66(Número Especial), 77-99. Recuperado el 18 de septiembre de 2011 de <http://www.jstor.org/stable/3541444>.
- _____ (2005). *Teoría y análisis de la Cultura*. México: Consejo Nacional para la Cultura y las Artes.
- Goffman, E. (1970). *Estigma: la identidad deteriorada*. Buenos Aires: Amorrortu.
- _____ (1986). *Frame analysis: an essay on the organization of experience*. Boston: Northeastern University Press.
- Gómez Sollano, M. (2001). Formación de sujetos de la educación y configuraciones epistémico-pedagógicas. En M. G. Sollano y B. O. Fuentes (coords.), *Pensar lo educativo: tejidos conceptuales* (pp. 55-73). México: Plaza y Valdés.
- González Casanova, P. (2003). Los Caracoles zapatistas: redes de resistencia y autonomía. *Observatorio Social de América Latina*(11), 15-30.
- González de la Rocha, M. (2006). Recursos domésticos y vulnerabilidad. En M. González de la Rocha (coord.), *Procesos Domésticos y Vulnerabilidad. Perspectivas antropológicas de los hogares con Oportunidades* (pp. 45-85). México: Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social.

- González, N. (2009). Revisión y renovación de la sociología de la familia. *Espacio Abierto*, 18(3), 509-540.
- Gorz, A. (1982). *Adiós al proletariado (Más allá del socialismo)*. Barcelona: Ediciones 2001.
- _____ (1991). *Metamorfosis del trabajo. Búsqueda del sentido. Crítica de la razón económica*. Madrid: Editorial Sistema.
- Gramsci, A. (1976). *Literatura y vida nacional*. México: Juan Pablos Editor.
- _____ (2005). *Antología*. México: siglo xxi editores.
- Granovetter, M. (1992). Economic Institutions as Social Constructions: A Framework for Analysis. *Acta Sociologica*, 35(1), 3-11. Recuperado el 15 de noviembre de 2009 de <http://asj.sagepub.com/cgi/content/abstract/2035/2001/2003>.
- Gutiérrez, R., y Jacobo, E. (1986). Características de la Cultura Política Contemporánea en México. *Reporte de Investigación 156*. México: Universidad Autónoma Metropolitana - Azcapotzalco.
- Gwilliam, K. M. (2005). *Regulation of Taxi Markets in Developing Countries: Issues and Options*. Washington, DC.
- Habermas, J. (1987). *Teoría de la Acción Comunicativa*. Madrid: Taurus Ediciones.
- Harribey, J.-M. (2001). El fin del trabajo: de la ilusión al objetivo. En E. de la Garza Toledo y J. Neffa (comps.), *El trabajo del futuro. El futuro del trabajo* (pp. 33-49). Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- Heller, Á. (1977). *Sociología de la Vida Cotidiana*. Madrid: Península.
- Hochschild, A. (1983). *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. Berkeley: University of California Press.
- Holstein, J. A., & Gubrium, J. (1996). What is family? Further thoughts on a Social Constructionist Approach. En B. H. Settles, K. Steimetz, G. W. Peterson & M. B. Sussman (eds.), *Concepts and Definitions of Family for the 21st Century* (pp. 3-20). New York: The Howorth Press.

- Hood, J. (2003). From Night to Day: Timing and ehte Management of Custodial Work. En D. Harper & H. M. Lawson (eds.), *The Cultural Study of Work* (pp. 246-260). Lanham: Rowman & Littlefield Publishing Group, Inc.
- Huerta Rojas, F. (1999). *El juego del hombre: deporte y masculinidad entre obreros de Volkswagen*. México: Plaza y Valdés/ Benémerita Universidad Autónoma de Puebla.
- Hughes, E. C. (2009). Work and the self. En *The Sociological eye: selected papers* (pp. 338-347) 3ra reimp. New Jersey: Transaction, Inc.
- Huntington, S. (1989). El sobrio significado de la democracia. *Revista de Estudios Públicos*(33), 5-30.
- Husson, M. (2001). ¿Fin del trabajo o reducción de su duración? *Argumentos*(2), 7-23.
- Hyman, R. (1981). *Relaciones industriales*. Madrid: H. Blume Ediciones.
- Ibáñez Domínguez, F. (2008). El taxi Inteligente. México.
- Iracheta, A. X. (1987). La planeacion urbana heredada: una vision critica. *Revista interamericana de planificación*, 21(83-84), 80-105.
- Jenkins, J. C. (1983). Resource Mobilization Theory and The Study of Social Movements. *Annual Review of Sociology*, 9, 527-553.
- Jenkins, R. (2008). *Social identity* (3ra ed.). Abingdon: Routledge.
- Jodelet, D. (1984). La Representación Social. En S. Moscovici (ed.), *Introducción a la Psicología Social, T. II* (pp. 469-494). Buenos Aires: Paidós.
- Johnston, H., Laraña, E., & Gusfield, J. (1994). Identities, Grievances, and New Social Movements En E. Laraña, H. Johnston & J. Gusfield (eds.), *New Social Movements: From ideology to identity* (pp. 3-35). Philadelphia: Temple University Press.
- Kaase, M. (1982). *The concept of political culture: its meaning for comparative political research*. Working Paper N° 30. European University Institute of Florence. Florence.

- Kalleberg, A. L., & Sorensen, A. B. (1979). Sociology of Labor Markets. *Annual Review of Sociology*(5), 351-379.
- Kaplan, M. (1960). *Leisure in America: A Social Inquiry*. New York: John Wiley & Sons.
- Klein, E. (1984). Los sindicatos y el sector informal. *Nueva Sociedad*(70), 95-101.
- Knights, D. (1997). La organización social de la producción en la teoría y la práctica. *Iztapalapa*(42), 49-70.
- Kochan, T. A., McKersie, R. B., & Capelli, P. (2002). Strategic Choice and Industrial Relations Theory. En J. Kelly (ed.), *Industrial Relations: Critical Perspectives on Business and Management* (pp. 69-92). London: Routledge.
- Köhler, H.-D., y Artilles, A. M. (2005). *Manual de Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales*. Madrid: Delta, Publicaciones Universitarias.
- Kraus, R. G. (1971). *Recreation and Leisure in Modern Society*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall
- Kucera, D., y Roncolato, L. (2008). El trabajo informal. Dos asuntos clave para los programas políticos. *Revista Internacional del Trabajo*, 127(4), 357-387.
- Lacabana, M. (1987). Trabajo a domicilio: un estudio de caso sobre empleo precario en la industria de la confección. En G. Argenti, J. Neffa, A. Gáldiz, P. Galín, A. Gazzotti, M. Roldán, M. Lacabana, J. Sepúlveda, R. Harai, N. Corni, M. Echeverría y M. Epelman (eds.), *Condiciones de trabajo en América Latina. Tecnología, empleo precario y salud ocupacional* (pp. 145-157). Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- Lafargue, P. (1973). *El derecho a la pereza*. Madrid: Fundamentos.
- Lamont, M. (2002). Culture and identity. En J. H. Turner (ed.), *Handbook of Sociological Theory* (pp. 171-185). New York: Kluwer Academic/ Plenum Publishers.
- Lanari, M. E. (2005). Trabajo decente: significados y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición. *Trabajo, ocupación y empleo*(3), 107-132.
- Lanfant, M. F. (1978). *Sociología del Ocio*. Barcelona: Península.

- Lanzaro, J. (2008). Cultura Política. En C. Altamirano (comp.), *Términos críticos de sociología de la cultura* (pp. 44-46) (1ra reimp.). Buenos Aires: Paidós.
- Lanzaro, R. (1992). Los relevos del corporativismo. *Revista Uruguaya de Ciencia Política*(5), 79-86.
- Leidner, R. (1999). Emotional Labor in Service Work. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 561, 81-95. Recuperado el 19 de octubre de 2008 de <http://www.jstor.org/stable/1049283>.
- Leite, E. M. (1996). El rescate de la calificación. Cinterfor: Montevideo.
- Leñero Otero, L. (2008). Mitos de la familia y las intervenciones familiares. En *Políticas e intervenciones familiares* (pp. 95-131). México: Universidad Autónoma Metropolitana/ Itaca.
- Lindón, A. (2006a). Cotidianeidad y espacialidad: la experiencia de la precariedad laboral. En C. Contreras Delgado y A. B. Narváez Tijerina (coords.), *La experiencia de la ciudad y el trabajo como espacios de vida* (pp. 45-75). Tijuana: El Colegio de la Frontera/ Universidad Autónoma de Nuevo León/ Plaza y Valdés.
- _____ (2006b). La casa bunker y la deconstrucción de la ciudad. *Liminar: Estudios Sociales y Humanísticos*, 4(2), 18-35.
- _____ (2006c). Territorialidad y género: una aproximación desde la subjetividad espacial. En P. Ramírez Kuri y M. A. Aguilar Díaz (coords.), *Pensar y habitar la ciudad. Afectividad, memoria y significado en el espacio urbano contemporáneo* (pp. 13-33). Barcelona: Anthropos/ Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.
- Linton, R. (1980). La familia de la sociedad urbana-industrial de los Estados Unidos: 2. En M. Anderson (comp.), *Sociología de la familia* (pp. 61-63). México: Fondo de Cultura Económica.
- Loaeza, S. (1989). Cambios en la cultura política mexicana: el surgimiento de una derecha moderna (1970-1988). *Revista Mexicana de Sociología*, 51(3), 221-235.

- _____ (2008). La presidencia constitucional y la izquierda en el México post autoritario. Recuperado el 20 de febrero de 2012 de <http://www.soledadloaeza.com.mx/?cat=6>.
- Lomnitz, L. (1998). *Cómo sobreviven los marginados*. México: siglo xxi Editores.
- Lucena, H. (1999). El enfoque de las relaciones industriales y los estudios laborales. En E. de la Garza Toledo (coord.), *Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI*. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- _____ (2006). Las nuevas Relaciones Industriales *Teorías Sociales y Estudios del Trabajo: Nuevos Enfoques* (pp. 207-221). Barcelona: Anthropos/ Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.
- Marraud, H. (1998). Razonamiento aproximado y grados de consecuencia. *Éndoxa: Series Filosóficas*(10), 49-64.
- Marx, K. (1971). Tesis sobre Feuerbach. En K. Marx y F. Engels (eds.), *Ideología Alemana* (pp. 225-229). México: Ediciones de Cultura Popular.
- _____ (2007). *El Dieciocho Brumario de Luis Bonaparte*. Buenos Aires: Andrómeda.
- _____ (2009). *El Capital I. Crítica de la Economía Política*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Méda, D. (1998). *El trabajo. Un valor en peligro*. Barcelona: Gedisa S.A.
- Melgoza Valdivia, L. J. (2011). *Cultura Política en la Acción Sindical del SME (1914-2009)*. Doctorado en Ciencias Antropológicas, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa. Recuperado el 12 de diciembre de 2011 de <http://tesiuami.izt.uam.mx/uam/asp/am/presentatesis.php?recno=14884&docs=UAMI14884.pdf>.
- Melucci, A. (1994). Asumir un compromiso: identidad y movilización en los movimientos sociales. *Zona Abierta*(69), 153-180.
- _____ (2001). *Challenging codes: collective action in the information age* (2da. reimp.) Cambridge: Cambridge University Press.

- _____ (2003). The process of Collective Identity. En H. Johnston & B. Klandermans (eds.), *Social Movements and Culture* (pp. 41-63). Abingdom: Routledge.
- Merton, R. K. (1994). Estructura social y anomia: revisión y ampliación. En E. Fromm, M. Horkheimer y T. Parsons (eds.), *La familia* (pp. 67-106). Barcelona: Península.
- Mills, C. W. (2000). *The sociological imagination*. New York: Oxford University Press.
- Moreno, V. (2006). Carpe Diem. Una mirada sociológica sobre la influencia del trabajo sobre el ocio. Buenos Aires. Recuperado el 16 de enero de 2009 de <http://www.salvador.edu.ar/csoc/idieso/docs/sdti037.pdf>.
- Munné, F. (1980). *Psicosociología del tiempo libre: un enfoque crítico*. México: Trillas.
- Murga Frassinetti, A. (2006). Sociología de los Movimientos Sociales. En E. de la Garza Toledo (coord.), *Tratado Latinoamericano de Sociología* (pp. 103-121). Barcelona: Anthropos/ Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.
- Navarro Benítez, B. (2004). *Los taxis en la Ciudad de México*. México: Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco.
- Neffa, J. C. (2001). Presentación del debate reciente sobre el fin del trabajo. En E. de la Garza Toledo y J. C. Neffa (comps.), *El trabajo del futuro. El futuro del trabajo*. (pp. 51-97). Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- _____ (2008). La transición desde los "verdaderos empleos" al trabajo precario. Ponencia presentada en el Seminario Trabajo, Identidad y Acción Colectiva, 20 de septiembre. Medellín.
- Nel-lo, O., y Muñoz, F. (2004). El proceso de urbanización *Geografía Humana* (pp. 255-332). Madrid: Ariel.
- Novick, M. (2000). La transformación de la organización del trabajo. En E. de la Garza Toledo (coord.), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo* (pp. 123-147). México: El Colegio de México/ Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales/ Universidad Autónoma Metropolitana/ Fondo de Cultura Económica.
- Novick, M., y Tomada, C. (2007). Argentina 2003-2006: Crecimiento económico con empleo decente ¿Un nuevo modelo para América Latina? En M. Novick, C.

- Tomada, M. Damill, R. Frenkel y R. Maurizio (eds.), *Tras la crisis: El nuevo rumbo de la política económica y laboral en Argentina y su impacto*. Ginebra: Instituto Internacional de Estudios Laborales, Organización Internacional del Trabajo.
- Offe, C. (1984). *La sociedad del trabajo: problemas estructurales y perspectivas de futuro*. Madrid: Alianza.
- _____ (1985). *Disorganized Capitalism. Contemporary Transformations of Work and Politics*. Cambridge, Massachusetts: The MIT Press.
- Olson, M. (1992). *La lógica de la acción colectiva. Bienes públicos y la teoría de grupos*. Limusa-Noriega: México.
- Organización Internacional del Trabajo. (1997). *El trabajo en el mundo 1997-98: Relaciones laborales, democracia y cohesión social*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- _____ (2000). Empleo y protección social en el sector informal. El empleo en el sector informal: retos y programa futuro. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- _____ (2002). Informe IV, El trabajo decente y la economía informal 90° Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- _____ (2003). Code of practice on workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon. Génova: Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 9 de noviembre de 2009 de <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/mevsws03/mevsws-cp.pdf>.
- Ortega Valcárcel, J. (2000). *Los horizontes de la geografía. Teoría de la geografía*. Barcelona: Ariel.
- Palomino, H. (2001). Trabajo y teoría social: Conceptos clásicos y tendencias contemporáneas. *Revista de Ciencias Sociales*(17).

- _____ (2008). La instalación de un nuevo régimen de empleo en Argentina: de la precarización a la regulación. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo II Época*, Año 13(19), 121-144.
- Park, R. (1936). Human Ecology. *American Journal of Sociology*, 42(1), 1-15. Recuperado el 12 de marzo de 2010 de <http://www.jstor.org/stable/2768859>.
- Parsons, T. (1980). La familia en la sociedad urbana-industrial de los Estados Unidos: 1. En M. Anderson (comp.), *Sociología de la familia* (pp. 43-60). México: Fondo de Cultura Económica.
- _____ (1994). La estructura social de la familia *La familia* (pp. 31-65). Barcelona: Península.
- Paugam, S. (2000). *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*. París: PUF.
- Peña Saint Martin, F., Pérez Ruiz, A., y Sánchez Díaz, S. G. (coords.). (2009). *Trabajo Precario. Expresiones en distintos contextos laborales*. México: Instituto Nacional de Antropología e Historia.
- Pérez Sáinz, J. P. (2000). Más allá de la informalidad. Autogeneración de empleo en la modernización globalizada. En F. Carrión (ed.), *Desarrollo cultural y gestión en centros históricos*. (pp. 139-154). Quito: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales-Ecuador.
- Peschard, J. (1997). Cultura política y comportamiento electoral en el Distrito Federal. *Revista Mexicana de Sociología*, 59(1), 37-52.
- Piore, M. (1983). Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo. En L. Toharia (ed.), *El mercado de trabajo: Teorías y Aplicaciones* (pp. 193-221). Madrid: Alianza Editorial.
- Pérez, P. (1995). Actores sociales y gestión de la ciudad. *Ciudades*(28), 8-14.
- _____ (2001). Cuestión metropolitana y gobernabilidad urbana en la Argentina. En A. Vázquez Barquero y O. Madoery (comps.), *Transformaciones globales*,

- instituciones y políticas de desarrollo local* (pp. 257-286). Rosario: Homo Sapiens Ediciones.
- Pogliaghi, L. (2008). *Informalidad Urbana. Una aproximación a partir de un estudio de caso: Las Ferias de La Salada, Lomas de Zamora (2006–2007)*. Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Martín/ Universidad Autónoma de Madrid, Buenos Aires.
- Polanyi, K. (1992). *La Gran Transformación. Los orígenes políticos y económicos de nuestro tiempo*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Portes, A., y Roberts, B. R. (2004). Empleo y desigualdad urbanos bajo el libre mercado. Consecuencias del experimento neoliberal. *Nueva Sociedad*(193), 76-96.
- Pozas, M. Á. (2006). Aportes y limitaciones de la Sociología Económica. En E. de la Garza Toledo (coord.), *Teorías Sociales y Estudios del Trabajo: Nuevos Enfoques* (pp. 70-87). Barcelona: Anthropos/ Universidad Autónoma Metropolitana.
- Pries, L. (2002). Relaciones Industriales como campo de trabajo científico. En L. Pries & M. Wannöffel (comps.), *Regímenes de regulación laboral en la globalización* (pp. 11-49). Bochum: The University Press Bochum.
- Putnam, R. D. (1993). *Making Democracy Work*. New Jersey: Princeton University Press.
- _____ (2002). *Democracies in flux: the evolution of social capital in contemporary society*. Nueva York: Oxford University Press.
- Quiroz López, V. (2007). ¿Planeación del transporte o gestión de la movilidad en la Ciudad de México? En R. M. i Moliné (comp.), *Territorios y sociedades. Diferentes dimensiones de análisis* (pp. 83-104). Barcelona: Publicacions i Edicions de la Universitar de Barcelona.
- Rabotnikof, N. (2003). Introducción: pensar lo público desde la ciudad. En P. Ramírez Kuri (coord.), *Espacio público y reconstrucción de ciudadanía* (pp. 17-24). México: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales/ ed. Porrúa.
- Raiter, A. (2003). *Lenguaje y sentido común. Las bases para la formación del discurso dominante*. Buenos Aires: Biblos.

- Remy, J., y Voyé, L. (1976). *La ciudad y la urbanización*. Madrid: Instituto de Estudios de Administración Local.
- Retamozo, M. (2006). *El Movimiento de Desocupados en la Argentina. Subjetividad y acción en la disputa por el orden social*. Tesis de Doctorado en Investigación en Ciencias Sociales con especialización en Ciencia Política, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales-Sede Académica de México, México.
- Rial, N. (2004). La Negociación Colectiva. Recuperado el 25 de octubre de 2009 de <http://www.asociacion.org.ar/eventos/celebrados/listado/NoemiRial.pdf>.
- Ricouer, P. (2006). *Teoría de la interpretación: discurso y excedente de sentido*. México: siglo xxi editores.
- Rifkin, J. (1996). *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*. México: Paidós Mexicana, S.A.
- Rivas Tovar, L. A., Chávez Espejel, J. A., Maldonado Hernández, B., Chávez, A., Carmona Tapia, S., Cienfuegos Sarabia, É., y Molina García, D. (2007). Incentivos y desincentivos en los Sistemas de Transporte público en Londres, Madrid y Ciudad de México. *Innovar. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 17(30), 113-131.
- Rodarte García, R. (2003). Experiencias en la medición del sector informal en México. *Revista de información y análisis*. Recuperado el 3 de diciembre de 2008 de <http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/contenidos/Articulos/economicas/informal.pdf>.
- Rodríguez, M. Á. (1997). *Génesis del Patrimonialismo en México*. Puebla: Universidad Autónoma de Ciudad Juárez/ Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Benemérita Universidad de Puebla/ LunArena.
- Rojas García, G., y Salas Páez, C. (2008). La precarización del empleo en México, 1995-2004. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 13(19), 39-78.
- Rose, M. (1979). *Servants of Post-Industrial Power? Sociologie de Travail in Modern France*. New York: M. E. Sharpe.

- Sabatini, F., y Jordan Fuchs, R. (1988). Metropolización y crisis en América Latina: problemas y perspectivas. *Revista interamericana de planificación*, 22(85), 29-43.
- Sader, E. (2004). ¿Dónde estamos? *La Venganza de la Historia. Hegemonía y contra-hegemonía en la construcción de un nuevo mundo posible*. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- Salas Páez, C. (2002). Trayectorias laborales en México: Empleo, Desempleo y Microunidades. Tesis de Doctorado en Economía. México.
- _____ (2003). Trayectorias laborales entre el empleo, el desempleo y las microunidades en México. *Papeles de Población*(38), 121-157.
- _____ (2006). El Sector Informal: Auxilio u obstáculo para el conocimiento de la realidad social en América Latina. En E. de la Garza Toledo (coord.) (ed.), *Teorías Sociales y Estudios del Trabajo: Nuevos Enfoques* (pp. 199-223). Barcelona: Anthropos/ Universidad Autónoma Metropolitana.
- _____ (2007). Empleo y Trabajo en México, 2001-2006. Un balance inicial. *Trabajo*(4), 137-160.
- Samaniego, N., Hernández, A., y Gutiérrez, R. (2000). *Los principales desafíos que enfrenta el mercado de trabajo en México en los inicios del Siglo XXI*. México: Organización Internacional del Trabajo.
- Sartori, G. (1987). *Elementos de teoría política*. Madrid: Alianza.
- Schmitter, P. (1992). ¿Continúa el siglo del corporatismo? En R. Ocampo Alcántara (comp.) *Teoría del Neocorporativismo. Ensayos de Philippe C. Schmitter* (pp. 39-92). Guadalajara: Universidad de Guadalajara.
- Schütz, A. (1973). *Collected Papers I. The Problem of Social Reality*. La Haya: Martinus Nijhoff.
- Selby, H. A., Murphy, A. D., Lorenzen, S. A., Cabrera, I., Castañeda, A., y Ruiz, I. (1994). En *La familia en el México urbano. Mecanismos de defensa frente a la crisis (1978-1992)*. México: Consejo Nacional para la Cultura y las Artes.
- Sennet, R. (2000). *La corrosión del carácter*. Barcelona: Anagrama.

- Sigal, S., y Torre, J. C. (1979). Una reflexión en torno a los movimientos laborales en América Latina. En R. Katzman y J. L. Reyna (eds.), *Fuerza de trabajo y Movimientos Laborales en América Latina* (pp. 139-150). México: El Colegio de México.
- Singer, P. (1976). Elementos para una teoría del empleo aplicable a países subdesarrollados. En V. E. Tokman y P. R. Souza (eds.), *El empleo en América Latina. Problemas económicos, sociales y políticos* (pp. 17-60). México: siglo xxi editores/ Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- Smith, A. (2006). *Investigación sobre la naturaleza y causa de la riqueza de las naciones. 15ta reimp.* México: Fondo de Cultura Económica.
- Sonnleitner, W. (2010). De tapados y acarreados a candidatos y electores: ¿democratización o fragmentación de las culturas e identidades político-partidistas en México? En R. Blancarte (ed.), *Los grandes problemas de México. XVI. Culturas e identidades* (pp. 29-63). México: El Colegio de México.
- Souza, P. R., y Tokman, V. E. (1976). El sector informal urbano. En P. R. Souza y V. E. Tokman (eds.), *El empleo en América Latina. Problemas económicos, sociales y políticos.* (pp. 61-83). México: siglo xxi editores/ Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- Sue, R. (1992). *El ocio.* México: Fondo de Cultura Económica.
- Sussman, M. B., y Burchinal, L. G. (1980). La red familiar del parentesco en la sociedad urbana-industrial de los Estados Unidos. En M. Anderson (comp.), *Sociología de la familia* (pp. 95-113). México: Fondo de Cultura Económica.
- Svampa, M. (2003). *Desde abajo. La transformación de las identidades sociales.* Buenos Aires: Universidad de General Sarmiento/ Editorial Biblos.
- Swedberg, R. (1987). Economic Sociology: Past and Present. *Current Sociology*, 35(1), 1-154. Recuperado el 15 de noviembre de 2009 de <http://csi.sagepub.com>.
- Tarrow, S. (1998). *Power in movement: social movements and contentious politics.* Cambridge: Cambridge University Press.

- Thompson, E. P. (1975). *La Formación Histórica de la Clase Obrera*. Barcelona: Laia.
- _____ (1993). *Customs in Common*. New York: The New Press.
- Thompson, P. (1989). *The Nature of Work. An introduction to debates on the labour process*. London: Macmillan Education Ltd.
- Tilly, C. (1978). *From mobilization to revolution*. Nueva York: Random House.
- _____ (1987). The analysis of popular collective action. *European Journal of Operational Research*(30), 223-229.
- Tilly, C., & Tarrow, S. (2005). How Political Identities Work. Documento preparado para publicacion en el Hellenic Political Science Review.
- Tokman, V. E. (2004). *Una voz en el camino. Empleo y equidad en América Latina: 40 años de búsqueda*. Santiago de Chile: Fondo de Cultura Económica.
- Tonkiss, F. (2005). *Space, the City and Social Theory. Social Relations and Urban Forms*. Cambridge: Polity Press.
- Topalov, C. (1979). *La urbanización capitalista: algunos elementos para su análisis*. México: Edicol.
- Torrado, S. (2006). *Familia y diferenciación social. Cuestiones de método* (1ra reimp.). Buenos Aires: Eudeba.
- Touraine, A. (1987). *El regreso del actor*. Buenos Aires: Eudeba.
- Turner, G. (1996). *British Cultural Studies*. Londres: Routledge.
- Turner, J. H. (2007). *Human Emotions: A Sociological Theory*. London: Routledge.
- Urquijo García, J. I. (2000). *Teoría de las Relaciones Industriales. De cara al siglo XXI*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Van Dijk, T. A. (2002). *El discurso como Estructura y Proceso*. Barcelona: Gedisa.
- Vázquez Anderson, A. (2004). Democracia en México: transición hacia un corporativismo social. *Espiral. Estudios sobre Estado y Sociedad*, X, 11-53.

- Villasmil Prieto, M. C. (1997). Las familias y sus estrategias: una interpretación a partir de la participación económica familiar *Los retos de la población* (pp. 227-259). México: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales/ Juan Pablos Editor, S. A.
- Waquant, L. (2007). *Los desheredados*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Weber, M. (1973). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. Barcelona: Península.
- _____ (2008). *Economía y sociedad: esbozo de la sociología comprensiva* (17ma reimp.). México: Fondo de Cultura Económica.
- Weller, J. (2004). El empleo terciario en América Latina: entre la modernidad y la sobrevivencia. *Revista de la CEPAL*, 159-198.
- White, H. C. (1981). Production Markets as Induced Role Structures. *Sociological Methodology*, 12, 1-57. Recuperado el 25 de octubre de 2009 de <http://biblio.iztapalapa.uam.mx:2090/stable/pdfplus/270738.pdf>.
- Williamson, O. E. (1989). *Las instituciones económicas del capitalismo*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Zarembeg Lis, G. (2011). *¿Corporativismo informal? Organizaciones de ambulantes y partidos políticos a partir de la alternancia electoral en México, Distrito Federal (2000-2005)*. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- Zemelman, H. (1987). *Uso crítico de la teoría. En torno a las funciones analíticas de la totalidad*. México: Universidad de las Naciones Unidas/ El Colegio de México.

FUENTES

Acuerdo por el que se determina la cromática, rótulos y medios de identificación que deberán aplicarse a los vehículos que prestan el Servicio de Transporte Público Individual de Pasajeros “Taxi” en el Distrito Federal, en sitios autorizados, los radiotaxis y los que operan en hoteles y centros turísticos. (2009, mayo 12). *Gaceta Oficial del Distrito Federal N° 587*, 13 mayo, 2009.

Aviso a los concesionarios del Servicio de Transporte Público Individual de Pasajeros “Taxi” para la sustitución obligatoria de los vehículos que se destinan a dicho servicio, modelos 1998 y de años anteriores. (2008, febrero 12). *Gaceta Oficial del Distrito Federal N° 272*, 12 febrero, 2008.

Aviso por el que se determina la cromática oficial, rótulos y medios de identificación que deberán aplicarse a la totalidad de los vehículos que prestan el Servicio de Transporte Público Individual de Pasajeros “Taxi” en el Distrito Federal. (2008, febrero 12). *Gaceta Oficial del Distrito Federal N° 272*, 12 febrero, 2008.

Aviso por el que se determina la obligatoriedad de la cromática oficial, rótulos y medios de identificación que deberán aplicarse a la totalidad de los vehículos que prestan el Servicio de Transporte Público Individual de Pasajeros “Taxi” en el Distrito Federal (2008, 30 de septiembre). *Gaceta Oficial del Distrito Federal N° 432*, 1° octubre, 2008.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. (2000). Características del Empleo por Entidad Federativa Sitio Web del Instituto Nacional de Información Estadística y Geográfica, Recuperado el 30 de octubre de 2008 de http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/estudios/sociodemografico/empleoef/2000/empleoef.pdf

(2006). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

(2011). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

Ley de Caminos, Puentes y Autotransporte Federal. (2010, octubre 14). *Diario Oficial de la Federación*, 4 noviembre de 2010.

Ley de Transporte y Vialidad del Distrito Federal. (2002, 10 de diciembre). *Gaceta Oficial del Distrito Federal del 26 diciembre*, 2002.

Maldita Vecindad. (1998). El cocodrilo. En *Mostrros* [CD]. México: RCA International.

Manual Administrativo de la Secretaría de Transportes y Vialidad. (2003, 17 de febrero). *Oficial del Distrito Federal*, 21 bis Décima Tercer Época. Marzo 11, 2003.

Organización Internacional del Trabajo. (1993). Resolución sobre las estadísticas del empleo en el sector informal, adoptada por la decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

_____ (2007). *Key Indicators of the Labour Market Fifth Edition*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

_____ (2011). *Key Indicators of the Labour Market Seventh Edition*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Reformas a Ley de Transporte y Vialidad del Distrito Federal. *Gaceta Oficial del Distrito Federal*: 13-IX-2004, 25-I-2006, 22-II-2006, 13-IX-2007, 13-IX-2007, 14-XII-2007, 20-XII-2007, 17-VII-2008, 30-IX-2008, 13-IV-2009 y 04-II-2011.

Reformas a Reglamento de Tránsito Metropolitano. *Gaceta Oficial del Distrito Federal*: 16-II-2009, 17-II-2010 y 06-VIII-2010.

Reglamento de Tránsito Metropolitano 2007. (200, 19 de junio). *Gaceta Oficial del Distrito Federal del 20 junio*, 2007.

Secretaría de Transportes y Vialidad del Gobierno de la Ciudad de México. (2007a). 1er Informe de Gobierno. *Web de la Secretaría de Transportes y Vialidad del Gobierno de la Ciudad de México*. Retrieved from http://www.setravi.df.gob.mx/informes/1er_informe2007.html

_____ (2007b). *Encuesta 2007 Origen Destino*. Recuperado el 25 de noviembre de 2008, de la Web

de la Secretaría de Transportes y Vialidad de la Ciudad de México:
<http://www.setravi.df.gob.mx/index.html>

(2009). *3er Informe 2009*. Recuperado el 27 de octubre de 2009, de la Web de la Secretaría de Transportes y Vialidad de la Ciudad de México:
<http://www.setravi.df.gob.mx/informes/2009/presentacion.html>

(2010). *4to Informe 2010*. Recuperado el 09 de noviembre de 2010, del sitio Web de la Secretaría de Transportes y Vialidad de la Ciudad de México:
http://www.setravi.df.gob.mx/wb/stv/4o_informe_setravi

ANEXO 1: DATOS Y CUADROS DE REFERENCIA

A. Cálculo de costos de operación del servicio de transporte público individual de pasajeros

Los cuadros siguientes muestran las estructuras de costos según el operador sea o no propietario del vehículo para el año 2011. El cálculo se realiza según las principales características de prestación del servicio. A saber:

Cuadro A.1: Síntesis de principales características de prestación del servicio de taxi a abril de 2011

Días trabajados a la semana:	6
Días trabajados al mes:	26
Días trabajados al año:	312
Horas diarias de operación:	12
Km recorridos al día:	300
Nº de servicios realizados al día:	20
Ingreso promedio diario de la unidad:	\$500.-

Fuente: Elaboración propia con base en entrevistas aplicadas a taxistas entre marzo y abril de 2011

Estas características se corresponden con un día “normal” de trabajo. Sin embargo, debemos tener en cuenta que existen días “malos” (cuando en promedio los ingresos totales son de \$300 y días “buenos” cuando lo obtenido es de \$600 o más).

Realizamos el cálculo para un taxi que trabaja asociado a una base o sitio. Por ello, se incluye como costo el pago de la cuota a la organización. Si bien los taxis que trabajan bajo la modalidad de libre, no tienen este costo, cuentan otros mayores en otros rubros debido a que se encuentran en circulación más tiempo al día, los vehículos requieren mayor

inversión en mantenimiento y se desgastan más, con lo que las cifras finales de costos totales serían relativamente similares.

Los costos se calculan para un vehículo Nissan Tsuru año 2007. El cálculo de la depreciación se realiza según el método de suma de los dígitos, se considera el 10 por ciento de valor de rescate y vida útil de 7 años. Puesto que los formatos propuestos por la autoridad para la elaboración de estudios para el ajuste de tarifas no incluye el rubro “remuneración del capital” como un costo, no es incluido aquí. Sin embargo, debe acotarse que si se lo incorporara, los costos de operación serían mayores.

Los cuadros siguientes muestran los costos de operación a los que debería incurrir cualquier prestador del servicio de transporte público individual de pasajeros. Sin embargo, no son a los que en la práctica diaria incurren los taxistas. Podrá verificarse que los costos de operación son muy altos y que si efectivamente se los afrontara, los ingresos de los taxistas serían prácticamente nulos, lo que no es así, ya que en el día a día sí obtienen ingresos. Ellos desarrollan una serie de estrategias para minimizar esos costos, aunque muchas veces esa minimización es en el corto plazo, ya que en el tiempo no se verían grandes diferencias.

Pero ¿por qué debemos tener en cuenta los costos reales aun cuando los taxistas no sean en los que incurren efectivamente? Porque nos muestra que una actividad que es vista como relativamente rentable, lo es más por las estrategias que desarrollan los operadores para minimizar o evadir costos. Esas estrategias resultan de interés tanto en el nivel de la acción desarrollada, pero también como habilidades que generan y se vuelven una fuente de distinción, de viveza, de orgullo frente a los demás. Entonces además de ser la manera de superar un obstáculo en el ejercicio de la actividad que de no hacerlo implicaría la no obtención de ingresos, esas prácticas se vuelven significativas para los sujetos.

En el siguiente cuadro mostramos los costos para el caso de que quien opera el taxi es el mismo concesionario y propietario del vehículo. Aquí, el total de los costos son absorbidos por la misma persona.

Cuadro A.2: Costo de prestación del servicio de taxi para operador concesionario y propietario de vehículo a abril de 2011

CONCEPTO	COSTO UNITARIO	CANTIDAD ANUAL	COSTO ANUAL	COSTO MENSUAL	COSTO DIARIO
ENERGÉTICOS					
Precio por litro	9.08	9360.00	84988.80	7082.40	272.40
LUBRICANTES					
Caja y diferencial	30.00	2.00	60.00	5.00	0.19
Motor	70.00	12.00	840.00	70.00	2.69
Filtros cambiados	50.00	12.00	600.00	50.00	1.92
MANTENIMIENTO					
Sistema de frenos	400.00	4.00	1600.00	133.33	5.13
Sistema eléctrico	1200.00	2.00	2400.00	200.00	7.69
Afinación	350.00	12.00	4200.00	350.00	13.46
Motor	30.00	6.00	180.00	15.00	0.58
Embrague	1000.00	1.00	1000.00	83.33	3.21
Caja de velocidades (transmisión)	1800.00	0.50	900.00	75.00	2.88
OTROS					
Llantas	2200.00	1.00	2200.00	183.33	7.05
Dirección, alineación y balanceo	200.00	6.00	1200.00	100.00	3.85
Suspensión	400.00	2.00	800.00	66.67	2.56
Amortiguadores	2300.00	1.00	2300.00	191.67	7.37
Vestiduras	300.00	2.00	600.00	50.00	1.92
Hojalatería y pintura	6000.00	0.50	3000.00	250.00	9.62
DERECHOS ADMINISTRATIVOS					

Tenencia	870.00	1.00	870.00	72.50	2.79
Revista y calcomanía	1127.00	1.00	1127.00	93.92	3.61
Licencia Tarjetón más exámenes	2129.00	0.33	709.67	59.14	2.27
Refrendo de concesión más cursos	5910.00	0.10	591.00	49.25	1.89
Verificación ambiental	299.10	2.00	598.20	49.85	1.92
Taxímetro (actualización y verificación de tarifa)	250.00	1.00	250.00	20.83	0.80
ADICIONALES					
Seguro para la unidad	8500.00	1.00	8500.00	708.33	27.24
Depreciación anual	17388.00	1.00	17388.00	1449.00	55.73
Vestimenta del operador	650.00	4.00	2600.00	216.67	8.33
Lavado del vehículo	30.00	312.00	9360.00	780.00	30.00
Utilización de base o sitio	120.00	52.00	6240.00	520.00	20.00
TOTAL					
Costo total	52862.18		155765.57	12980.46	499.25

Fuente: Elaboración propia con base en entrevistas aplicadas a taxistas entre marzo y abril de 2011

A continuación, los costos para el caso del operador no propietario de la concesión ni del vehículo. Un tercero le cede la operación a cambio del pago de una cuenta diaria.

Cuadro A.3: Costo de prestación del servicio de taxi para operador no concesionario que renta vehículo a abril de 2011

CONCEPTO	COSTO	CANTIDAD	COSTO	COSTO	COSTO
----------	-------	----------	-------	-------	-------

	UNITARIO	ANUAL	ANUAL	MENSUAL	DIARIO
ENERGÉTICOS					
Precio por litro	9.08	9360.00	84988.80	7082.40	272.40
LUBRICANTES					
Caja y diferencial	30.00	2.00	60.00	5.00	0.19
Motor	70.00	12.00	840.00	70.00	2.69
Filtros cambiados	50.00	12.00	600.00	50.00	1.92
DERECHOS ADMINISTRATIVOS					
Licencia Tarjetón más exámenes	2129.00	0.33	709.67	59.14	2.27
ADICIONALES					
Vestimenta del operador	650.00	4.00	2600.00	216.67	8.33
Lavado del vehículo	30.00	312.00	9360.00	780.00	30.00
Utilización de base o sitio	120.00	52.00	6240.00	520.00	20.00
Renta del vehículo	210.00	312.00	65520.00	5460.00	210.00
TOTAL					
Costo total	2548.08		171581.37	14298.45	549.94

Fuente: Elaboración propia con base en entrevistas aplicadas a taxistas entre marzo y abril de 2011

Si ponemos en relación estos costos con los ingresos que los operadores propietarios dicen obtener, se obtienen los siguientes guarismos.

Cuadro A.4: Relación costos-ingresos en prestación de servicio de taxi para operador concesionario y propietario de vehículo a abril de 2011

COSTOS	COSTO ANUAL	COSTO MENSUAL	COSTO DIARIO
--------	-------------	---------------	--------------

Costo total	155765.57	12980.46	499.23
INGRESOS	INGRESO ANUAL	INGRESO MENSUAL	INGRESO DIARIO
Ingreso total	156000.00	13000.00	500.00
Ingreso neto	234.43	19.54	0.77

Fuente: Elaboración propia con base en entrevistas aplicadas a taxistas entre marzo y abril de 2011

Y para el operador no concesionario ni propietario del vehículo:

Cuadro A.5: Relación costos-ingresos en prestación del servicio de taxi para operador no concesionario que renta vehículo a abril de 2011

COSTOS	COSTO ANUAL	COSTO MENSUAL	COSTO DIARIO
Costo total	171581.37	14298.45	549.94
INGRESOS	INGRESO ANUAL	INGRESO MENSUAL	INGRESO DIARIO
Ingreso total	156000.00	13000.00	500.00
Ingreso neto	-15581.37	-1298.45	-49.94

Fuente: Elaboración propia con base en entrevistas aplicadas a taxistas entre marzo y abril de 2011

De los cuadros anteriores se desprende que los operadores que no son además concesionarios trabajan de manera tal que tienen pérdidas, de aproximadamente \$50.- diarios. Los concesionarios que operan su taxi obtienen ingresos sumamente bajos, de menos de \$1.- al día.

B. Diferencias y similitudes entre taxistas propietarios de vehículo y choferes de taxis. Frecuencias obtenidas de encuesta aplicada a taxistas entre junio y agosto de 2009.

Cuadro B.1: Antigüedad en la ocupación, según la relación del operador con el vehículo

Años de trabajo	Total	Propio	Rentado
Menos de un año	16.36	12.59	21.24
De 1 a 3 años	23.27	19.58	30.09
De 3 a 7 años	16.00	22.38	8.85
Más de 7 años	38.91	43.36	37.17
Sin datos	5.45	2.10	2.65
Total	100.00	100.00	100.00

Fuente: Elaboración propia con base en encuesta propia aplicada a operadores de taxis entre junio y agosto de 2009

Cuadro B.2: Cantidad de días de trabajo a la semana en el taxi, según la relación del operador con el vehículo

Días de trabajo	Total	Propio	Rentado
2	0.73	1.40	0.00
3	1.45	2.80	0.00
4	0.73	1.40	0.00
5	8.73	11.19	5.31
6	53.82	47.55	61.95
7	29.82	33.57	28.32
Sin datos	4.73	2.10	4.42
Total	100.00	100.00	100.00

Fuente: Elaboración propia con base en encuesta propia aplicada a operadores de taxis entre junio y agosto de 2009

Cuadro B.3: Cantidad de horas de trabajo diarias en el taxi, según la relación del operador con el vehículo

Horas de trabajo	Total	Propio	Rentado
3	0.36	0.70	0.00
4	0.36	0.70	0.00
5	0.73	0.70	0.00
6	1.82	2.10	0.88
7	1.45	2.80	0.00
8	8.73	11.89	5.31
9	4.00	4.90	3.54
10	21.09	20.28	23.89
11	5.09	5.59	5.31
12	32.73	32.87	32.74
13	2.91	1.40	5.31
14	7.27	6.29	7.96
15	5.09	2.80	7.96
16	2.91	2.80	3.54
17	0.00	0.00	0.00
18	0.36	0.70	0.00
Sin datos	5.09	3.50	3.54
Total	100	100.00	100.00

Fuente: Elaboración propia con base en encuesta propia aplicada a operadores de taxis entre junio y agosto de 2009

Cuadro B.4: Satisfacción con el ingreso obtenido en el taxi, según la relación del operador con el vehículo

Satisfacción con ingreso	Total	Propio	Rentado
---------------------------------	--------------	---------------	----------------

Están satisfechos	36.00	35.66	36.28
No están satisfechos	60.36	61.54	61.06
Sin datos	3.64	2.80	2.65
Total	100.00	100.00	100.00

Fuente: Elaboración propia con base en encuesta propia aplicada a operadores de taxis entre junio y agosto de 2009

Cuadro B.5: Satisfacción con la tarifa vigente para el servicio de transporte público individual de pasajeros, según la relación del operador con el vehículo

Satisfacción con tarifa	Total	Propio	Rentado
Están satisfechos	32.73	25.17	40.71
No están satisfechos	65.09	74.83	55.75
Sin datos	2.18	0.00	3.54
Total	100.00	100.00	100.00

Fuente: Elaboración propia con base en encuesta propia aplicada a operadores de taxis entre junio y agosto de 2009

Cuadro B.6: Propensión al cambio de actividad laboral a una asalariada oficiando como obrero obteniendo ingresos iguales a los del taxi, según la relación del operador con el vehículo

Cambio de trabajo	Total	Propio	Rentado
Sí	39.64	25.17	47.79
No	58.55	74.83	48.67

Sin datos	1.82	0	3.54
Total	100.00	100	100.00

Fuente: Elaboración propia con base en encuesta propia aplicada a operadores de taxis entre junio y agosto de 2009

Cuadro B.7: Participación de taxistas en alguna organización gremial, según la relación del operador con el vehículo

Participación en organización	Total	Propio	Rentado
Sí	66.91	79.02	56.64
No	28	20.28	38.05
Sin datos	5.09	0.70	5.31
Total	100.00	100.00	100.00

Fuente: Elaboración propia con base en encuesta propia aplicada a operadores de taxis entre junio y agosto de 2009

Cuadro B.8: Participación de la familia en la decisión del ingreso a la actividad, según la relación del operador con el vehículo

Participación de la familia en decisión	Total	Propio	Rentado
Sí	34.18	39.16	35.40
No	57.09	53.15	50.44
Sin datos	8.73	7.69	14.16
Total	100.00	100.00	100.00

Fuente: Elaboración propia con base en encuesta propia aplicada a operadores de taxis entre junio y agosto de 2009

Cuadro B.9: Opinión sobre la participación de un familiar cercano en la actividad del taxi, según la relación del operador con el vehículo

Le gustaría que otro familiar fuera taxista	Total	Propio	Rentado
Sí	10.91	11.19	10.62
No	82.91	84.62	81.42
Sin datos	6.18	4.20	7.96
Total	100.00	100.00	100.00

Fuente: Elaboración propia con base en encuesta propia aplicada a operadores de taxis entre junio y agosto de 2009

ANEXO 2: EL TRABAJO DE CAMPO

A. Detalle del trabajo de campo

El trabajo de campo comenzó casi al inicio del proceso de investigación en febrero de 2009. En este tiempo se desarrollaron distintas estrategias de aproximación al objeto de estudio y de técnicas de recolección de información.

A continuación se detallan las actividades realizadas.

- Recopilación y estudio de normas

- Recopilación y estudio de materiales bibliográficos, estadísticos, manuales e informes sobre el transporte en general y el taxi en particular

- Recopilación y estudio de documentación de taxis, taxistas y organizaciones

- Elaboración de una base de datos de organizaciones

- Elaboración de una base de datos con las organizaciones que cuentan con bases y sitios habilitados en la Ciudad de México.

La misma consta de los siguientes datos: nombre de la organización, nombre del responsable, número telefónico de la organización, número del sitio o base, cantidad de espacios asignados, ubicación geográfica de los espacios asignados. Se registraron un total de 344 organizaciones, aunque sabemos que el número real es mayor ya que algunas tienen en trámite las habilitaciones y otras operan sin el permiso que otorga la SETRAVI.

- Aplicación de encuesta

La encuesta fue aplicada a operadores de taxis a través de dos vías principales. La primera, a través de dirigentes de organizaciones. Ellos o bien entregaron los cuestionarios para que los taxistas contestaran o bien nos facilitaron el contacto directo con sus agremiados para que nosotros les explicáramos de qué trataba el mismo y ellos lo respondieran.

El cuestionario aplicado consiste en un instrumento de aplicación autoadministrado, que consta de 63 preguntas divididas en siete bloques. Cada bloque responde a los campos de interés de nuestra investigación. A saber:

- un bloque de preguntas socio-demográficas;
- un bloque de preguntas sobre el trabajo;
- un bloque de preguntas sobre la organización;
- un bloque de preguntas sobre la familia;
- un bloque de preguntas sobre la ciudad;
- un bloque de preguntas sobre el tiempo libre;
- un bloque sobre opinión general sobre los problemas del servicio de taxi y el trabajo como taxista.

Se contestaron 281 cuestionarios válidos.

- Realización de entrevistas

En una primera etapa de exploración se realizaron entrevistas a un funcionario de la Secretaría de Transportes y Vialidad, el Director de Transporte Público Individual de Pasajeros (Taxi), a un ex funcionario experto en transporte y a dirigentes de organizaciones.

Culminada la primera etapa de exploración y habiendo elaborado nuevos instrumentos de recolección de información, se realizaron entrevistas a profundidad a dirigentes, taxistas y concesionarios de taxis que no trabajan el vehículo. Por último se realizó una entrevista estructurada de corta extensión a usuarios del servicio.

Hacia el final del trabajo de campo se realizaron entrevistas a taxistas menos extensas con el fin de tratar algunos temas específicos.

El cuadro siguiente sintetiza la cantidad de entrevistas realizadas según el tipo de entrevistado.

ENTREVISTADO	CANTIDAD
Concesionarios que no trabajan como taxistas	5
Dirigentes	16
Funcionarios/ expertos	3
Taxistas	34
Usuarios	10
Total	68

Además de las entrevistas se mantuvieron un número de conversaciones con otros dirigentes, taxistas, familiares de taxistas, policías, miembros de la Asamblea Legislativa y funcionarios de la Administración Pública que permitieron corroborar y completar la información obtenidas en entrevistas.

- Realización de un grupo de discusión

Se realizó un grupo de discusión con 6 taxistas. Durante la discusión, que se extendió por dos horas y media se tocaron los siguientes temas:

- El trabajo del taxi
- El trabajo en la calle
- La relación con las autoridades (Secretaría de Transportes y Vialidad, inspectores y policías)
- Las relaciones entre taxistas
- Los líderes y organizaciones de taxis

- Las relaciones familiares
- Las relaciones extramatrimoniales
- El machismo
- El nacionalismo

Se apuntó específicamente a recuperar información sobre subjetividad e interacciones sociales en los temas mencionados.

- Realización de observaciones

Se realizaron observaciones participantes y no participantes en diversos ámbitos de interacción de los taxistas: en el taxi durante su trabajo, en asambleas de las organizaciones, en movilizaciones, en convivios, en mesas de trabajo de dirigentes y autoridades, en reuniones políticas, en locales de organizaciones, en las viviendas de los taxistas.

El cuadro siguiente sintetiza la cantidad de observaciones realizadas según el objeto de observación.

OBSERVACIÓN	CANTIDAD
Asambleas	10
Convivios	7
Locales de organizaciones	9
Mesas de trabajo	4
Movilizaciones	5
Reuniones políticas	4
Trabajo (en base o sitio)	9
Trabajo (en taxi)	5
Vivienda de taxistas	2
Total	55

- Coordinación de una mesa de discusión

En el marco del Ciclo de Mesas de Debate “Los otros trabajos” organizado por el Seminario de Trabajo No Clásico del Posgrado en Estudios Laborales y la Casa Galván, coordinamos una de las mesas donde se debatió la problemática laboral de los taxistas en la Ciudad de México. Participaron como panelistas el Lic. Víctor Manuel Ramírez Reséndiz, Director General de Servicios de Transporte Individual de Pasajeros de la Secretaría de Transporte y Vialidad de la Ciudad de México; el Sr. Luis Enrique de León Arreola, presidente de la Organización Ecológica de Taxistas Independientes, A. C. y el Sr. Juan Carlos Rovira Alcántar, Presidente de Intertaxis Ejecutivos, A.C. y miembro del Comité Político de Taxistas Panteras, A. C.

Además estuvieron presentes el Secretario del Consejo Nacional de Transporte y dirigentes y taxistas de otras organizaciones. Los temas de debate giraron en torno a las deficientes condiciones de trabajo, la falta de organización colectiva o al menos de unión entre distintas organizaciones, la modernización del servicio, entre otros.

B. Instrumentos de recolección de información

GUION DE ENTREVISTA A TAXISTA

FECHA:	ORGANIZACIÓN A LA QUE PERTENECE:
LUGAR:	LUGAR/ ZONA DE TRABAJO:
NOMBRE DEL ENTREVISTADO:	VEHÍCULO (PROPIO-RENTADO- PRESTADO):
EDAD:	

En los temas a tratar se tiene en cuenta desde el punto de vista objetivo como subjetivo.

MÓDULO TRABAJO

¿Me podría relatar un día típico de su vida?
Control del trabajo (autodefinición de cómo trabajar; las regulaciones estatales, organizacionales, de los pasajeros; uso del vehículo; ajuste de tarifas; manejo del tiempo para el trabajo y para otras actividades; actividades de esparcimiento durante tiempo de trabajo) Espacio de trabajo (trabajar en espacio público; la base como espacio de trabajo y de socialización; problemas urbanos –violencia e inseguridad) Calificaciones
¿Cómo llega usted a ser taxista?
Forma de ingreso a la actividad; historia laboral; organización del servicio
¿Por qué trabaja de taxista y no de alguna otra ocupación?
Ventajas y desventajas de trabajar como taxista comparado con otra ocupación (ingresos – montos, estabilidad–, organización del trabajo); qué es el trabajo en general y el de taxista en particular No contar con derechos de trabajadores formales
Por lo que me cuenta, tiene relación con muchas personas durante un día de trabajo, como otros taxistas, otros miembros de la organización, policía, inspectores, otros conductores de vehículos ¿Cómo es su relación con ellos?
Cómo es la relación; cómo son los otros y cómo lo tratan los otros sujetos; cómo el trata a los otros; cómo los otros taxistas ven y tratan a los otros

¿Y cómo es la relación con otros choferes?
Cómo es la relación; cómo son y cómo los tratan los otros sujetos; generación de reglas de competencia y convivencia
¿Qué problemas y conflictos existen en el trabajo del taxista?
Tipo de problema o conflicto; cómo veía el conflicto en ese momento y ahora; entre quiénes; forma de resolución; importancia de resolución; acción colectiva para resolución <i>Si existiera algún conflicto con acción colectiva: ¿Me podría relatar cómo fue todo el proceso de la acción?</i>
¿Quiénes serían para usted los enemigos de los taxistas? ¿Y los amigos?
Quiénes, por qué y percepción propia y de otros taxistas sobre cada uno
¿Cómo ve usted a su trabajo?
Por qué trabajar, cómo trabajar, por qué trabajar de taxista, ser servidor público, ser transportista, ser un buen taxista
¿Cómo se ve de acá a veinte años?
Situación laboral y familiar; pertenencia a la organización y percepción sobre ésta; disposición y utilización de tiempo de no trabajo; uso y percepción de la ciudad

MÓDULO ORGANIZACIÓN

Para taxistas organizados:

¿Cómo llegó a la organización?
Forma y razón de ingreso; cómo fue el proceso de incorporación
¿Cómo es su organización?
Estructura, razón de ser, objetivos, normas, funciones, dirigencia, ideología o valores compartidos; elección de autoridades; relación con otras organizaciones gremiales, partidos políticos, organización social
¿Cómo es la relación entre los miembros de la organización y con los dirigentes?
Cómo es la relación; cómo son los otros y cómo lo tratan los otros sujetos; actividades de los dirigentes; forma de ejercicio de la autoridad

¿Cómo es una asamblea?
Por qué se realiza, dónde, dinámica, forma de toma de decisiones; forma de toma de decisiones de temas no tratados en asamblea
¿Me podría relatar algún conflicto que hayan tenido recientemente?
Tipo de problema o conflicto; entre quiénes; forma de resolución; importancia de resolución; dinámica de acción colectiva para resolución (toma de decisión, pertinencia de la acción, participación, formas de relación entre participantes)
¿Quiénes son los amigos y los enemigos de la organización?
Quiénes, por qué y percepción propia sobre cada uno
¿Cómo ve usted a la organización?
Qué es la organización (cómo son las otras organizaciones); por qué pertenecer a la organización (por qué no a otra); cómo ven los otros taxistas a la organización

Para taxistas libres:

¿Por qué trabaja libre y no en una organización?
Percepción de las organizaciones (en general), conocimiento particular de alguna; percepción de la necesidad de organización de taxistas; cómo ve a otros taxistas
¿Cómo debería ser una organización para que usted se asociara?
Percepción de la organización ideal
¿Cómo cree usted que pueden solucionarse los problemas de los taxistas si la mayoría no se encuentra agrupada en organizaciones?
Percepción de organizaciones y de la agrupación; formas alternativas de organización

MÓDULO ESPARCIMIENTO

¿Qué hace usted cuando no trabaja?
Actividades, dinámica (con quién, cómo, dónde, cuándo, cada cuánto, por qué realiza esas actividades, formas de relación que se dan en el ejercicio de esas actividades), disposición de tiempo libre; otras actividades que le gustaría realizar (por qué no las realiza, cómo

podría hacer para realizarlas); contar con tiempo de no trabajo para compartir con la familia
Trabajando tantas horas seguramente usted deba parar de manejar, ¿no es cierto? En esos momentos, ¿qué hace?
Por qué dejar de manejar, actividades (con quién, cómo, dónde, cuándo, cada cuánto, por qué realiza esas actividades, formas de relación que se dan en el ejercicio de esas actividades), disposición de tiempo libre; otras actividades que le gustaría realizar (por qué no las realiza, cómo podría hacer para realizarlas)
¿Mientras está manejando conversa con sus pasajeros?
Temas de conversación, por qué conversar, con quiénes conversar

MÓDULO FAMILIA

¿Qué hacen el resto de los miembros de su familia?
Actividades y roles; rol del jefe de familia; división del trabajo doméstico (de familia nuclear y familia extendida); aporte de cada uno a los ingresos familiares; formas de relación entre miembros de familia; forma de toma de decisiones; conflictos familiares
¿Me podría describir el lugar donde vive?
Colonia, ocupaciones a las que se dedican los vecinos, formas de relación entre vecinos; trabajar en zona de residencia, trabajar en zona diferente de la de residencia
¿Cuándo comenzó a trabajar como taxista, su familia participó en la decisión de elegir esta ocupación?
Forma de toma decisiones; visión del trabajo de taxista y los taxistas; visión sobre la organización a la que pertenece
Si no hay otro taxista en la familia ¿Le gustaría que otro miembro de su familia fuera taxista?
Si hay otro taxista en la familia ¿Le gusta que trabaje como taxista?
Si tiene un hijo taxista, ¿qué pensó usted cuando él le comentó que iba a empezar a trabajar como taxista?
Si su padre, tío, compadre era taxista antes que él, ¿qué pensaba usted de ese trabajo antes de entrar en la actividad? ¿Qué le dijo él cuando usted le comentó que iba a comenzar a trabajar de taxista?
Organización del trabajo entre familiares, forma de ejercicio de la autoridad, cómo ve que otros miembros sean taxistas

MÓDULO ESPACIO URBANO

¿Me podría describir cómo es para usted la Ciudad de México?
Fisonomía, normas, sujetos, uso del espacio público, problemas urbanos; cambios en la visión que tenía antes de ser taxista
¿Cómo es trabajar en el espacio público?
Uso, negociación, exclusión del espacio, afectación de los problemas urbanos al trabajo, relación con el Gobierno
En un día de trabajo debe tener contacto con muchas personas, ¿cómo es su relación con ellos?
Cómo es la relación; cómo son los otros y cómo lo tratan los otros sujetos; conflictos, formas de resolución de conflictos
Según se dice en las noticias, en la ciudad se cometen muchos delitos. Usted debe haber presenciado alguno o escuchó a alguien cercano que sufrió uno, ¿me podría relatar cómo fue eso?
¿Qué debería modificarse en la ciudad para que el trabajo del taxista pudiera realizarse en mejores condiciones?

GUIÓN DE ENTREVISTA A PASAJERO

FECHA:

LUGAR:

NOMBRE DEL ENTREVISTADO:

EDAD:

¿Me podría contar por qué utiliza el servicio de taxi?

Por qué, para qué, cuándo, cada cuánto, tipo de servicio utilizado

¿Qué opina sobre el servicio de taxis?

Organización del servicio, vehículos, tarifas

¿Qué opina de los taxistas?

Taxistas en general y en particular alguno conocido

¿Cómo es la relación que usted suele entablar con los taxistas?

Cómo es la relación; cómo lo trata el taxista; de qué conversan, juicio sobre las conversaciones

GUIÓN DE ENTREVISTA A DIRIGENTE DE ORGANIZACIÓN DE TAXISTAS

FECHA:

LUGAR:

NOMBRE DEL ENTREVISTADO:

EDAD:

ORGANIZACIÓN:

MÓDULO ORGANIZACIÓN

¿Cómo llega a usted a ser líder de la organización? ¿Usted había sido o es taxista?

¿Hace cuánto tiempo usted es líder de la organización?

¿Cuál es su rol dentro de la organización?

¿Cuándo y cómo nace la organización? ¿Quiénes la formaron?

¿Tienen algún local o dónde funcionan físicamente?

¿La organización tiene diferentes órganos, como comisión directiva, asamblea u otros?

¿Qué funciones tienen? ¿Cuánto tiempo duran en sus cargos?

¿Cómo son elegidos los líderes?

¿Tienen algún estatuto o reglamentación interna?

¿A quiénes representa la organización (líneas, bases de taxis)? ¿Cuántos asociados tiene?

¿Cómo decide un taxista unirse a la organización?

¿Cómo es su relación con los taxistas miembros de la organización?

¿Cómo cree usted que los taxistas ven a la organización (sienten que la organización realmente los representa)?

¿Por qué cree usted que hay taxistas que no se unen a ninguna organización?

¿Tiene la organización la organización una ideología en particular?

¿Hay corrientes diferentes dentro de la organización? ¿En qué se diferencian unas de otras?

¿Cómo informan los líderes o el comité ejecutivo las decisiones que toman al resto de los miembros de la organización?

¿Realizan asambleas o reuniones? ¿Cada cuánto las realizan? ¿Cuántos miembros de la organización participan normalmente? ¿Qué temas se tratan? ¿Quiénes son los que generalmente hablan? ¿Cómo se toman las decisiones en las asambleas?

¿Existen otras instancias de participación de los asociados? ¿Cuáles? ¿Cada cuánto se realizan? ¿En qué consisten?

¿Cuáles son las principales actividades que realiza la organización?

¿Cuáles son las principales demandas que ha defendido últimamente la organización? ¿Ante quién? ¿Se resolvieron? ¿Cómo se llegaron a resolver?

¿Cuáles son los conflictos más importantes que han tenido recientemente? ¿Con quiénes? ¿Cómo se resolvieron?

¿Han realizado manifestaciones, marchas o alguna otra medida de este tipo? ¿Qué los motivó a realizarlo? ¿Cómo se decidió realizarlo? ¿Quiénes participaron en la manifestación u otra? ¿Algunos miembros no participaron? ¿Por qué?

¿Cómo es la relación de la organización con el Gobierno de la Ciudad y con el Federal?

¿La organización tiene relación con algún partido u organización política? ¿Cómo es esa relación?

¿La organización tiene relación con algún sindicato o alguna organización social? ¿Cómo es esa relación?

¿Quién diría usted que son “amigos” de la organización?

¿Quién considera usted que son los “enemigos” de la organización?

MÓDULO TRABAJO DE LOS TAXISTAS

¿Cómo llega una persona a ser taxista?

En general, ¿cuántas horas trabaja un taxista?

¿Son propietarios del vehículo o lo rentan? ¿Nota diferencias entre el que es propietario o el que renta el coche? ¿Cuáles?

¿Cuánto dinero le queda al taxista para él al día?

¿Cuántos años trabaja una persona como taxista?

¿Cómo decide ser taxi libre, de sitio, turístico, etc.? ¿Nota diferencias entre el trabajo del taxi libre, de sitio, turístico, etc.? ¿Cuáles?

¿Pueden los taxistas levantar pasajeros en cualquier lugar de la ciudad? Si no es así, ¿por qué? ¿cómo se define esto?

¿Cómo cree usted que los taxistas consideran a su trabajo? ¿Les gusta ser taxista?

¿Qué beneficios cree usted tiene para el trabajador ser taxista con respecto de ser obrero en una fábrica?

¿Qué perjuicios cree usted tiene para el trabajador ser taxista con relación a un trabajo de asalariado en una empresa?

¿Cómo es la relación entre los taxistas? ¿Realizan actividades juntos? ¿Cuáles?

¿Cómo es la relación entre taxistas y pasajeros?

¿Cómo es la relación entre taxistas y autoridad pública: policía, servicios públicos, el gobierno en general?

¿Cómo es la relación entre taxistas y los conductores de otros vehículos –microbuseros, particulares?

¿Qué cree usted que opina la ciudadanía sobre el servicio de taxis?

¿Qué opina usted sobre los taxis tolerados (piratas)? ¿Cómo es la relación entre los taxistas registrados y de tolerados?

¿Cuáles cree usted que son los principales problemas a los que se enfrenta el taxista?

GUIÓN DE ENTREVISTA A FUNCIONARIO PÚBLICO

FECHA:

LUGAR:

NOMBRE DEL ENTREVISTADO:

EDAD:

CARGO:

MÓDULO POLÍTICA PÚBLICA

¿Cuáles son las principales líneas de política pública del Gobierno en relación con los taxistas?

¿Cuáles son sus tareas habituales?

¿Qué actividades están realizando actualmente?

¿Hubo alguna circunstancia externa que facilitara los procesos (de ejecución de política) o hiciera más fácil la ejecución de las actividades previstas?

¿Hubo alguna circunstancia externa que dificultara los procesos (de ejecución de política) o hiciera más difícil la ejecución de las actividades previstas?

¿Cuáles son a su juicio los problemas más importantes que debe encarar su dirección?

El tema taxis, ¿sólo se trabaja desde la SETRAVI?

Si se trabaja en otras (de la SETRAVI o de otros organismos), ¿en cuáles? ¿De qué se encargan?

¿Se trabaja en conjunto? ¿De qué manera?

¿Cómo es la relación en materia de definición de política y gestión con los Gobiernos de los Estados y/o Municipios vecinos?

¿Se definen políticas de manera conjunta en materia de transporte en general y de taxis en particular? ¿Cuáles? ¿Cómo es el proceso?

MÓDULO SERVICIO DE TAXIS

¿Qué normas rigen para la actividad del taxi?

- ¿Cómo se otorgan los permisos para circular?
- ¿Qué trámites hay que realizar para obtener una placa?
- ¿Qué mecanismos implementa la SETRAVI para evitar la venta y renta de placas?
- ¿Cuáles son las quejas más comunes de los ciudadanos?
- ¿Tienen un registro de ellas?
- ¿Cómo intentan darle respuesta?

MÓDULO TRABAJO DE LOS TAXISTAS

- ¿Cuántos taxistas hay en la Ciudad?
- ¿Sabe cuántas son mujeres?
- ¿Sabe cuánto gana aproximadamente un taxista?
- ¿Cuántas horas trabaja?
- ¿Cuántos días trabaja a la semana?
- ¿Los taxistas pagan impuestos?
- ¿Cuáles?
- En general, ¿cree usted que es una actividad que se realiza de manera estable o es transitoria?
- Sabemos que en ocasiones quien maneja el vehículo no es su propietario, ¿sabe cuánto cuesta un alquiler?
- ¿Quiénes son propietarios y a quién/es los alquilan (un taxista que tiene más de un vehículo, un jubilado que tiene un auto, los sitios, etc.)?
- ¿Cuándo se alquila alguna unidad, viene con la placa u otros permisos?
- ¿El taxista que renta el coche tiene que hacer algún trámite de registro, permiso u otro?
- ¿Cuál/es?

¿Sabe usted qué hacen los taxistas cuando no tienen pasajeros o están circulando buscándolos?

¿Conoce casos de violencia entre taxistas o entre taxistas y ciudadanos? ¿Podría relatarnos cómo son esos casos?

¿Sabe usted cómo son las condiciones de salud de los trabajadores?

¿Los taxistas tienen algún tipo de protección social (seguridad social, prestaciones)?

¿Cuáles?

¿Sabe de relaciones afectivas o íntimas entre chofer y pasajero (prestador de servicio y usuario)? ¿Se dan en realidad o cree que son fantasías?

MÓDULO ORGANIZACIONES

¿Cómo se organizan colectivamente los taxistas?

¿Cuáles son las organizaciones más importantes?

¿Qué diferencias hay entre organizaciones de taxistas “legales” y “piratas”?

¿Sabe si las distintas organizaciones tienen ideologías particulares? ¿Cuáles son las ideologías de las distintas organizaciones?

¿Sabe usted si tienen relación con algunos partidos políticos? ¿Con cuáles? ¿Cómo es la relación entre las organizaciones y los partidos?

¿Cuáles cree usted que son los objetivos de las organizaciones?

¿Cuáles cree usted que son las actividades más importantes que desarrollan las organizaciones?

¿Cree usted que algunas son más democráticas que otras?

¿Qué es lo que las diferencia?

¿Cómo son las relaciones entre las distintas organizaciones?

¿Es similar con todas las organizaciones?

¿Con cuáles tienen mayores conflictos?

¿Cómo es la relación entre las organizaciones y la SETRAVI?

¿Existen casos de taxistas que no pertenecen a organizaciones?

¿Se acercan solos a la SETRAVI?

¿Cómo negocian con ellos?

Los taxistas “independientes” ¿Tienen problemas con las organizaciones?

¿Ha/n desaparecido alguna/s organización/es desde que usted está en su cargo?

¿Por qué?

¿Trabajan proyectos conjuntos entre SETRAVI y otras organizaciones?

¿Cuáles?

MÓDULO CONFLICTOS

¿Cuáles son las principales demandas de los taxistas?

¿Cuáles han sido los conflictos recientes más importantes?

¿Cómo se solucionaron esos conflictos?

¿Cómo manifiestan en general los taxistas el conflicto?

¿Se suelen unir diversas organizaciones para realizar demandas o manifestarse; o para realizar mítines, asambleas?

¿Suelen participar todos los miembros de las organizaciones?

¿Cree usted que los taxistas participan de las acciones colectivas por propia voluntad o por que las organizaciones en cierto modo los obligan a participar?

GUIÓN DE OBSERVACIÓN DE ASAMBLEA

Contextualización:

Cómo se ha concertado la observación, contactos, cómo se llegó, etcétera.

Datos Situacionales:

Observador:

Fecha:

Hora:

Duración aproximada:

Lugar:

Dirección:

Sobre la asamblea:

Tipo de asamblea:

Duración de la asamblea:

Hora programada de inicio:

Hora real de inicio:

Hora de finalización:

Número de personas asistiendo a la asamblea:

Otras personas presentes (quiénes son y qué hacen):

Espacio físico:

Describir el espacio físico (edificación general y lugar específico) donde se realiza la asamblea de la organización (características, distribución y uso de ambientes, fachada, mobiliario, artefactos electrónicos, etcétera)

Describir el entorno (del barrio o colonia)

Distinguir si hay presentes identificaciones de la organización, materiales, etc. y describirlas

Dinámica de la Asamblea:

Registrar el orden del día

Describir la vigilancia (toma de asistencia, personas que vigilen quién habla, de qué se habla, las actitudes, cómo lo hacen)

Describir a los oradores programados, temas tratados y forma de tratarlos (formas de argumentar, informar, persuadir, recursos estilísticos y gestuales)

Describir las reacciones ante las palabras del orador (interrupciones, murmullos, gritos, burlas, expresiones gestuales, suspiros)

Describir a oradores no programados, temas tratados y forma de tratarlos (formas de argumentar, informar, persuadir, recursos estilísticos y gestuales)

Describir la manera en que se introducen temas y oradores no programados (atención prestada, a todos se les permite participar, se continúa el tema luego de introducido por la primera persona)

Describir la ubicación de los participantes (por afinidad, cargos, aleatoria, ubicación del Presidente, Secretario y Tesorero de la organización, etcétera)

Describir la atención prestada por los asistentes (atenta, se encuentran por compromiso, toman nota, etcétera)

Describir las discusiones

Describir cómo se toman las decisiones

Describir cómo se cierra la asamblea

Describir qué sucede luego de terminada la asamblea (se van, se quedan, se juntan por grupos, comentarios)

Formas de interacción antes y después de la Asamblea:

Describir las formas de relación entre conductores, entre conductores y líder, entre líder y otros trabajadores (confianza, desconfianza, respeto, desprecio, igualdad, símbolos de jerarquía, etc.)

Describir las conversaciones entre los conductores, entre conductores y líder, entre líder y otros trabajadores; identificar quejas, demandas, anécdotas, concertación de actividades extra laborales; lenguaje y expresiones no verbales utilizadas

Identificar situaciones de violencia, insultos, miradas de recelo, amenazas, chistes con doble sentido entre los trabajadores, o entre ellos y terceros

Para asamblea ordinaria con elección de autoridades (sumado a los puntos anteriores):

Describir la actitud y temas de conversación de los asistentes al ingresar, durante y después de la asamblea electoral

Describir a las autoridades de la asamblea

Describir los temas tratados por el orador y cómo se introduce la elección

Describir la forma de elección (voto secreto por papel, por urna, mano alzada u otra)

Identificar si se controla el voto y de qué manera

Describir cómo se contabilizan los votos y cómo se da a conocer el resultado

Describir cómo se cierra la asamblea electoral

Identificar estado de ánimo de ganadores, perdedores y de los votantes en general luego de dado a conocer el resultado

Describir festejos, reclamos, denuncias

Comentarios:

Reacción y predisposición a la observación

Problemas y dificultades encontradas

Anécdotas

GUIÓN DE OBSERVACIÓN DE LUGAR DE TRABAJO

Contextualización:

Cómo se ha concertado la observación, contactos, cómo se llegó, etcétera.

Datos Situacionales:

Observador:

Fecha:

Hora:

Duración aproximada:

Lugar:

Dirección:

Sobre el lugar de trabajo:

Tipo de lugar de trabajo:

Horario de trabajo:

Número y rol de personas en el lugar:

Otras personas presentes (quiénes son y qué hacen):

Espacio físico:

Describir el espacio de trabajo

Describir el entorno (fisonomía del lugar y nivel socioeconómico de los habitantes de la calle, colonia)

Distinguir si hay presentes identificaciones de la organización, materiales, etc. y describirlas

Los actores:

Identificar y describir a los choferes y otros trabajadores: edad, condiciones de salud, presencia, fatiga, vestimenta, estado de ánimo

Identificar y describir a otros trabajadores: edad, condiciones de salud, presencia, fatiga, vestimenta, estado de ánimo

Describir a los pasajeros: edad, sexo, condición socioeconómica, estado de ánimo, etc.

Dinámica de trabajo:

Relatar la jornada de trabajo

Registrar las actividades desarrolladas

Describir el control (toma de asistencia, horarios, reglas, forma de ejercicio de control)

Describir los tiempos de descanso (lugar, actividades realizadas, frecuencia y duración)

Formas de interacción:

Describir las formas de relación (confianza, desconfianza, respeto, desprecio, igualdad, símbolos de jerarquía, etc.) entre conductores; entre conductores y líder; entre líder y otros trabajadores; entre conductores y pasajeros; entre conductores y autoridad pública; entre conductores y otros conductores de vehículos; entre conductores y transeúntes

Describir las conversaciones entre choferes; entre choferes y líder; entre líder y otros trabajadores; entre trabajadores y pasajeros; entre conductores y autoridad pública; entre conductores y otros conductores de vehículos; entre conductores y transeúntes

Identificar lenguaje y expresiones no verbales utilizadas

Identificar situaciones de violencia, insultos, miradas de recelo, amenazas, chistes con doble sentido entre los trabajadores, o entre ellos y terceros

Identificar la presencia de familiares en el lugar de trabajo; describir propósito de visita o estancia en el lugar y la relación con el trabajador

Comentarios:

Reacción y predisposición a la observación

Problemas y dificultades encontradas

Anécdotas

ENCUESTA A TAXISTAS

N° DE CUESTIONARIO _____

FECHA ___ / ___ / ___

ENCUESTA A CONDUCTORES DE TAXIS EN LA CIUDAD DE MÉXICO

Le solicitamos tenga a bien completar este cuestionario, cuyo propósito es conocer las condiciones de trabajo, identidad y organización de choferes de taxis. Los datos que usted nos brinde serán confidenciales y serán sólo utilizados con fines de una investigación que está desarrollando la Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa con el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología.

Marque con una "X" la opción que mejor concuerde con su situación.
 En las preguntas que se encuentra aclarado, puede marcar más de una opción.
 Por favor, si la opción es "Otro:", le solicitamos aclarar brevemente.

I. INFORMACIÓN PERSONAL

1. Lugar de nacimiento:

- País _____ (1)
 Estado _____ (2)
 Delegación o Municipio _____ (3)
 Colonia _____ (4)

2. Lugar de residencia actual:

- Estado _____ (5)
 Delegación o Municipio _____ (6)
 Colonia _____ (7)

3. ¿Cuál es su sexo?

- Femenino (8)
 Masculino (9)

4. ¿Cuál es su edad (años cumplidos)? _____ (10)

5. ¿Cuál es su estado civil?

- Soltero/a (11)
 Casado/a (12)
 Divorciado/a (13)
 Separado/a (14)
 Unión libre (15)
 Viudo/a (16)

6. ¿Cuántos hijos tiene? _____ (17) (Si no tiene hijos, coloque 0)

7. ¿Con quién vive? (Puede marcar más de una opción)

- Padre (18)
 Madre (19)
 Hermanos (20)
 Cónyuge (21)
 Hijos (22)
 Otros familiares (23)
 Otros no familiares (24)
 Solo (25)

NO COMPLETAR

--

--	--

--	--

--	--

III. ORGANIZACIÓN

45. ¿Usted forma parte de alguna organización de choferes de taxis?

- Sí (155) - *Pase a la pregunta 46*
 No (156) - *Pase a la pregunta 54*

--

46. ¿Cómo se llama la organización? _____ (157)

--	--	--

47. ¿Considera usted que la organización defiende los intereses de los choferes de taxis?

- Sí (158)
 No (159)

--

48. ¿Tiene usted alguna obligación con la organización? (*Puede marcar más de una opción*)

- Elegir a las autoridades (160)
 Pago de cuota (161)
 Asistencia a asambleas, mítines o similares (162)
 Asistencia a manifestaciones, marchas o similares (163)
 Otro: _____ (164)
 Ninguna (165)

49. ¿Con qué frecuencia asiste a asambleas, reuniones de la organización?

- Siempre (166)
 Casi siempre (167)
 A veces (168)
 Casi nunca (169)
 Nunca (170)

--	--	--

50. ¿Con qué frecuencia participa en la toma de decisiones de la organización?

- Siempre (171)
 Casi siempre (172)
 A veces (173)
 Casi nunca (174)
 Nunca (175)

--	--	--

51. ¿Con qué frecuencia participa de una manifestación u otra medida de acción de su organización?

- Siempre (176) - *Pase a la pregunta 52*
 Casi siempre (177) - *Pase a la pregunta 52*
 A veces (178) - *Pase a la pregunta 52*
 Casi nunca (179) - *Pase a la pregunta 52*
 Nunca (180) - *Pase a la pregunta 53*

--	--	--

52. Si participa en alguna manifestación u otra acción de su organización, ¿por qué decide hacerlo? (*Puede marcar más de una opción*)

- Porque las demandas lo justifican (181)
 Porque pertenecer a la organización implica participar en ese tipo de acciones (182)
 Porque participar significa mostrar apoyo a los compañeros (183)
 Porque lo ordena el líder y de no participar puede haber sanciones o castigos (184)
 Otro: _____ (185)

53. ¿Si usted pudiera abandonar la organización?

- Sí (186)
 No (187)

--

