



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD IZTAPALAPA**

**DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES
LICENCIATURA EN ANTROPOLOGÍA SOCIAL**

“Trabajadores en gris, nadie les paga, no son de aquí ni de allá”
*Acercamiento antropológico a un grupo de trabajadores precarios de los estacionamientos
de supermercados*

Trabajo terminal
que para acreditar las Unidades de Enseñanza-Aprendizaje de Trabajo de Investigación
Etnográfica y Análisis Interpretativo III y
obtener el título de

LICENCIADO EN ANTROPOLOGÍA SOCIAL
presenta

José Daniel Martínez Jiménez
Matrícula No.209348059

Comité de Investigación

Directora: Dra. Ángela Giglia Ciotta

Asesores: Mtra. Alejandra Medina Domínguez

Mtro. Leonardo Salas

Ciudad de México

Febrero 2022

Contenido

1. Agradecimientos	3
2. Introducción	5
3. Metodología	14
4. La crisis del Fordismo y del Estado de Bienestar	25
5. Pobreza, Marginación y Precariedad laboral	30
6. Conociendo y delimitando el objeto de estudio	45
<u>6.1. ¿Son los Ayudantes de estacionamiento trabajadores marginados?</u>	45
6.2. Las unidades de observación.....	50
<u>6.2.1 Soriana Polanco</u>	50
<u>6.2.2. Plaza Universidad</u>	52
<u>6.2.3. Grupo CAS</u>	53
<u>6.2.4. Chedraui Polanco</u>	55
<u>6.2.5. Bodega Aurrerá Río Hondo</u>	56
<u>6.2.6 Walmart Toreo</u>	57
<u>6.3. Elección de unidad de observación</u>	59
<u>6.4. Organización del espacio laboral</u>	61
6.5. ¿En qué consiste ser ayudante de estacionamiento?.....	61
6.6.El pago de renta y la propina.....	65
6.7. Walmart y lo que no paga a sus Ayudantes de Estacionamiento.....	70
7. "Viene, viene" por un día	74
7.1 Los supermercados y sus estacionamientos.....	74
7.2 Descripción de la zona aledaña de Walmart Toreo.....	76
7.3 Walmart y su estacionamiento.....	78
7.4 Un sábado por la mañana.....	79
7.5 Hora de comer.....	81
7.6 A pagar se ha dicho.....	82
7.7 Hora pico.....	83
7.8 Ya es hora de regresar a casa.....	84
7.9 Mañana otro día más.....	86
8. Conclusiones	88
9. Bibliografía	91

1. AGRADECIMIENTOS

Pues empezaré por agradecer a Dios, cuya infinita paciencia y amor me dio impulso para terminar este proyecto.

A mi directora de tesis, Ángela Giglia. Gracias por no desistir en apoyarme y por creer en mí. Nunca fuiste mi maestra en grupo, pero sin duda eres un ejemplo a seguir como Antropóloga, pero más como persona. Te debo mucho.

A mis compañeros y revisores de tesis Alejandra y Leonardo. Esto de la Antropología se dice fácil, pero no lo es para nada. Muchas gracias por su paciencia, su apoyo, sus comentarios, sus correcciones y consejos. Gracias, gracias.

A mi familia y amistades que me han sostenido en este largo trayecto de mi tesis. Su cariño y su apoyo ha sido mi sostén. Y por supuesto, a Miguel. Te debo la vida compañero.

A mi mamá, por creer en mí, por tu amor, por tu paciencia, por todo. Gracias.

A los ayudantes de estacionamiento, que a pesar de no contar con el reconocimiento laboral que merecen, diario están ahí ganándose la moneda. Tienen mi respeto, y mi admiración.

A mí mismo, por confiar cuando no había motivos para confiar; por luchar contra mis limitaciones emocionales y mentales, por demostrarme que puedo y que tengo cosas valiosas por aportar.

*Son trabajadores en gris, trabajan para todos
pero nadie les paga, no son de aquí ni de allá.*

2. INTRODUCCIÓN

“Hace 1 año murió mi esposo. Nos casamos muy jóvenes y tuvimos tres hijos. Su muerte llegó de la nada, y se fue para siempre de mi vida. Ahora estoy yo sola con mis hijos, con sus gastos de escuela, con mis necesidades, con mis limitaciones, no sé leer ni escribir, y no he trabajado nunca.

Todos los días me levanto a las 5 de la mañana, vivo en Izcalli Chamapa, en Naucalpan. Una amiga me dijo que en el estacionamiento de Walmart Toreo aceptan “viene, viene”. Es un a chinga todos los días, pero hay dinero diario, al menos para comer.

Hablé con don Cruz y me dio chamba luego, luego. A veces salían 200 pesos, otros días 500, pero hay que estar de 6 de la mañana a 10 de la noche. Los fines de semana me llevo a mi niño de 13 para que trabaje conmigo, para juntar más dinero. Pero desde hace un rato el Cristóbal me lo molesta, y me dice cosas a mí, que si fuera su vieja sería más fácil.

Yo lo aguanto, pero me molesta que la traiga contra mi niño, él no se sabe defender de un viejo de 50 años. No aguante esta situación y mejor me fui. Don Cruz nunca hizo nada, decía que no era para tanto.” Ofelia, ayudante de estacionamiento de Soriana, Polanco.

En la presentación del libro *Antropología y Marxismo*, de la colección *Clásicos contemporáneos en Antropología*, Roberto Melville y Virginia García Acosta (2008) establecen que el objeto central de estudio de la Antropología “es la permanencia y cambio de los fenómenos socioculturales”, a lo que habría que añadirle que también se estudian las causas y consecuencias de estos cambios. Sin duda, el objeto de estudio de esta ciencia es muy amplio y ambicioso y nos lleva encontrarnos con el otro, y en este proceso, nos encontramos con nosotros mismos.

Uno de los cambios más pertinentes en la actualidad es el estudio de la permanencia y los cambios estructurales en el mundo del trabajo, en especial aquellos relacionados con los derechos laborales más fundamentales que permiten que los trabajadores obtengan de su empleo no solo el ingreso, sino la estabilidad que les permite tener una vida digna. Derechos tan básicos como puede ser el percibir un salario digno, cubrir un horario de trabajo que permita el descanso y el ocio tan necesarios para el trabajador y su familia, la seguridad laboral, la promoción laboral y la libertad de asociación sindical. Lo que la OIT denomina como la matriz de un trabajo digno, o “decent work”.

Arrighi, Harvey, Bayón y Escalante, entre otros, ubican que estos cambios comenzaron a partir de la década de 1970, posteriores a tres décadas de aparente estabilidad laboral y financiera en el mundo occidental, en especial en países como EUA, Francia, Inglaterra, Japón y Alemania. En los cuales, el modo de producción fordista se fusionó con las políticas gubernamentales denominadas como Estado de Bienestar, y crearon una realidad laboral que pintaba el desarrollo en el primer mundo como algo utópico y digno de emular en todo el orbe.

A partir de 1970, la incorporación de las políticas neoliberales en el universo laboral de los países anglosajones y europeos transformaron drásticamente la realidad de los trabajadores, y poco a poco, con la expansión del modelo neoliberal a todo el orbe, han provocado un reordenamiento social a partir del disciplinamiento de la sociedad a las necesidades globales de producción y consumo. El trabajo industrial y el Fordismo desaparecieron como ejes rectores del mundo laboral primer mundista, y con ello el estilo de vida asociado a un trabajo estable se ha ido difuminando, no así la ambición de las personas por recuperar o alcanzar la estabilidad, y con ella, la felicidad a partir del consumo.

Bajo el Fordismo y el Estado de Bienestar apareció la noción de trabajo digno, aunque dicho concepto solamente fue observable en países de primer mundo y en las élites privilegiadas del resto del mundo. No obstante, permanece en la memoria histórica que es posible que a la par del desarrollo económico, de la expansión del capitalismo y del crecimiento poblacional, se pueda brindar empleos dignos, estables, con condiciones seguras y con oportunidad de tomar decisiones por parte de los trabajadores sobre su propio destino al interior de la empresa, tanto individual como colectivamente (trabajo digno o decente).

En este trabajo se propone como lo opuesto al trabajo decente lo que se conoce como trabajo precario. Es decir, un empleo donde no se cumplan las condiciones más básicas que le puedan brindar al trabajador la posibilidad de obtener de este empleo una vida digna: salario que no cubre las necesidades mínimas de consumo para el trabajador y su familia, condiciones de inseguridad en el lugar de trabajo, ausencia de prestaciones o beneficios asociados al empleo (vacaciones pagadas, aguinaldo, seguridad social), ausencia o falta de oportunidades de promoción laboral, e imposibilidad para el trabajador de asociarse libremente a un sindicato con el cual pueda ejercer sus derechos laborales y dialogar horizontalmente con la empresa con respecto al cumplimiento de sus derechos y garantías.

El presente trabajo de investigación se inscribe dentro de las dinámicas del mundo del trabajo precario, elaborado a partir del análisis y la observación participante en un empleo cuyas características concuerdan con las del concepto de trabajo precario. En este caso particular se tomó como objeto de estudio el caso de los trabajadores de estacionamiento de tiendas de autoservicio, mejor conocidos como “viene, viene”.

Los “viene, viene” son trabajadores que realizan diversas tareas dentro de un estacionamiento privado, labores que van desde ayudar con las compras de los clientes, “echar aguas” a los automovilistas para estacionarse y salir del estacionamiento sin percances (asistencia vial), seguridad del estacionamiento, limpieza del estacionamiento, ayuda a las empresas que se benefician del estacionamiento.

Más adelante profundizaré sobre la descripción de este trabajo y su relación con el trabajo precario, pero por el momento basta decir que, durante la investigación realizada, en ninguna de las unidades de observación encontré que estos trabajadores sean asalariados por parte de ninguna empresa que se beneficia del estacionamiento. Son trabajadores en gris, trabajan para todos, pero ninguno los reconoce.

Es importante distinguir a los “viene, viene” de otro grupo de trabajadores precarios conocidos como los “franeleros”. Los primeros son trabajadores de un estacionamiento privado, es decir, de un espacio reservado para los clientes del establecimiento o área comercial que lo delimita, o bien personas que están dispuestas a pagar por el servicio de estacionamiento; mientras que los franeleros son personas que se auto emplean en la calle y en los espacios de las aceras donde los vehículos son estacionados. Hay muchas diferencias entre unos y otros, pero la diferencia principal a destacar es que los franeleros ocupan el espacio público, mientras que los “viene, viene” ocupan el espacio privado.

Para entender la realidad social de trabajadores como los “viene, viene” es necesario comprender que esta situación es producto de una serie de transformaciones sociales que tienen como telón de fondo los cambios estructurales en la política-económica acaecida a partir de los años 1970. A diferencia de las potencias occidentales, en México el trabajo decente como se ha observado en el primer mundo es una posibilidad muy alejada de la realidad social mexicana, no obstante, la Ley Federal del Trabajo reconoce las pautas sugeridas por la OIT¹ para la generación de empleos dignos², por lo que el Estado mexicano

¹ La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es una oficina perteneciente a la Organización de las Naciones Unidas (ONU), especializada en elaborar políticas laborales que van de la mano de los objetivos de la ONU para alcanzar un desarrollo igualitario entre sociedades alrededor del mundo. Está integrada por 187 países, entre los cuales está México, que se han comprometido a sancionar y vigilar las recomendaciones de este órgano. Por lo tanto, a nivel legislativo las leyes laborales nacionales están sujetas a cumplir lo sugerido por este órgano internacional. La OIT no tiene facultad para sancionar a los países que no cumplan lo acordado. Fue fundada en 1919 a consecuencia de la firma del Tratado de Versalles, y su constitución actual fue complementada con la Declaración de Filadelfia de 1944.

² “Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.” (Artículo 2 LFT)

tiene la obligación de vigilar que los empleos generados cumplan con lo mínimo establecido legislativamente³.

Al operar dentro de un estacionamiento privado, los “viene, viene” se enmarcan en una dinámica de invisibilidad laboral. De acuerdo con el Frente Nacional contra Walmart⁴, tan solo esta cadena de supermercados emplea entre sus filas a 45,000 trabajadores sin sueldo entre empacadores y “viene, viene”. Este frente no contabiliza los trabajadores de otras cadenas de supermercados ni de estacionamientos de centros comerciales, por lo que la cifra es mucho más alta.

No obstante, la precarización laboral no tiene que ver solamente con no tener un sueldo, como veremos más adelante. A pesar de que siempre ha existido, a partir de los cambios sociales consecuencia de la instauración de las políticas neoliberales⁵ en la forma de gobernar y de regular la economía mundial, se ha recrudecido y masificado, empobreciendo cada vez más a gran parte de la población trabajadora.

Sin embargo, “el viene, viene” no aparece de la nada en los estacionamientos. ¿Qué permitió que el estacionamiento se convirtiera en un espacio de trabajo precario? Por otro lado, hay algo que lleva a los “viene, viene” a ocupar ese espacio y sería importante preguntar qué tanto corresponde a la decisión personal y qué tanto al camino diseñado por el sistema social en el que vive. La marginación social como estructura de clase no solamente mantiene pobres a los pobres, sino que los atrapa en la imposibilidad de mejorar sus condiciones de vida. No importa la cantidad del trabajo, ni el esfuerzo, ni la dedicación, las personas en situación de marginación social difícilmente la superan a lo largo de su vida.

³ De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, “Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales”. (Artículo 2 LFT)

⁴ Información extraída de: <http://www.lajornadadeorientemexico.com.mx/2009/03/30/puebla/eco104.php>, revisada por última vez el 25 de agosto de 2019.

⁵ Para una breve revisión de los cambios en México a partir del neoliberalismo y de las principales reformas sobre este enfoque se puede revisar el trabajo de SALAZAR, Francisco (2004). *Globalización y Política neoliberal en México*, en *El cotidiano*, vol.20, núm.126, julio-agosto 2004. [consultado el 27 de agosto 2019], disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/325/32512604.pdf>.

La idea moderna asociada al éxito en la vida como un cúmulo de logros personales y profesionales son, como lo señala Zygmunt Bauman (1999), producto de una serie de transformaciones ideológicas comenzadas en Europa Occidental hacia inicios del siglo XIX, en la que las masas que antes se dedicaban a la agricultura, al pastoreo, al trabajo artesanal, entre otras ocupaciones como medio de subsistencia y que por medio de las revoluciones burguesas fueron despojados de tierras y de su capacidad para obtener su propio ingreso, se vieron atrapadas en las fábricas para poder sobrevivir⁶.

Sin embargo, sobrevivir era suficiente para ellos, mas no para los industriales dueños de los medios de producción, ellos tenían que convencer a la gente de que trabajar (para ellos y bajo sus condiciones) era su único medio para ser felices. El filósofo Byung Chul Han nombra este proceso de transformación como la sociedad disciplinaria que transita a la sociedad del rendimiento, donde el sujeto ya no se rige por el “deber ser”, sino por el “poder hacer”. Donde las personas, desde su libertad, escogen explotarse a sí mismas.⁷

No obstante, el sistema no está diseñado para que todos alcancen los triunfos que el capitalismo tanto ensalza en la individualidad de la persona (enriquecimiento material, consumismo, desarrollo profesional). Las grandes masas de población empobrecida ven sus opciones de desarrollo limitadas, y la decisión más racional que pueden tomar es la de emplearse en cualquier cosa que les pueda garantizar la obtención de un ingreso, sea para sobrevivir o para sostener la búsqueda de su felicidad.⁸

La incapacidad del sistema y el desinterés por parte de las élites gobernantes y económicas hacia los marginados construyen las condiciones de precariedad en las que el mundo del trabajo se ve cada vez más inmerso. A partir de observar esta realidad surgen algunas interrogantes: ¿Qué mecanismos y estructuras económicas y de poder hay detrás de la

⁶ Esto es narrado a detalle por Marx en el capítulo XXIV del tomo I, vol. III, La llamada Acumulación originaria.

⁷ Byung Chul Han (2012). La sociedad del cansancio. Herder, Barcelona.

⁸ La Declaración de Filadelfia, documento en el que la OIT estructura su acción en el marco mundial establece que “todos los seres humanos sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”. [Consultado el 24 de mayo de 2020 en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:24.

incapacidad de las personas y grupos sociales para obtener la felicidad? ¿Qué es la felicidad en el sistema cultural capitalista? ¿Cómo se articula el trabajo como un elemento de análisis para darnos cuenta de que no todos pueden acceder a los mismos cotos de felicidad que el mercado ofrece? ¿Por qué pareciera que hoy en día cada vez más personas ven estancadas sus vidas en sueños frustrados, rutinas monótonas, trabajos serviles, etc.? ¿Qué relación tiene la pobreza con el tipo de trabajo que uno desempeña? ¿Por qué se habla hoy en día de una mayor precarización del empleo? ¿Qué se entiende por precariedad? ¿Qué relación hay entre pobreza y marginación? ¿Qué papel juega el Estado en la determinación del destino social de los distintos grupos sociales que lo conforman?

Si bien no es mi intención responder estas preguntas en el presente trabajo, sin duda han orientado mi reflexión respecto a mi tema de investigación, que tiene que ver con las siguientes interrogantes generales:

- ¿Qué es un trabajo precario?
- ¿Cuál es la relación entre precariedad laboral, pobreza y marginación?
- ¿Cuál ha sido el proceso mediante el cual los trabajos se han precarizado?
- ¿Qué mecanismos sociales hay detrás de un empleo precario dirigido a los más pobres de la sociedad y que permiten que las condiciones de trabajo no cambien?
- ¿En qué consiste ser “viene, viene”?

Y de manera más particular:

- ¿Quiénes son los “viene, viene”?
- ¿Cuáles son las características de su trabajo?
- ¿Para quién trabajan?
- ¿Cuál es la relación que guarda este empleo con el modelo neoliberal?
- ¿Qué relación tiene este tipo de empleo con la pobreza, la marginación y la precariedad?
- ¿Qué estructuras de poder están detrás del desempeño de este trabajo, o es acaso un trabajo libre en el cual uno puede llegar a ponerse a pedir dinero como si nada?
- ¿Por qué las personas que se dedican a este trabajo lo escogen?

- ¿Qué rol juega el cliente con respecto a este tipo de empleo?

La inquietud antropológica surgió con la lectura del libro *Cómo sobreviven los marginados*, de Larissa Lomnitz, donde expone la manera en que un grupo de vecinos de la barriada del Cóndor sobreviven la marginación social en la década de 1970. Ante esto, Lomnitz logra desmenuzar el complejo entramado de redes sociales de apoyo al interior de la barriada, y sostiene que mecanismos como la reciprocidad, el compadrazgo, la amistad y la confianza son el sostén de las familias en una situación de marginación, y que muchas veces este apoyo da incluso para que las familias logren mejorar sus condiciones de existencia.

¿Por qué trabajar con “viene, viene”? Desde mi experiencia de vida he podido observar durante toda mi vida a estos trabajadores y, junto con empacadores, lavacoches y otros empleos conocidos como propineros, me llegó la interrogante: ¿y cómo le hacen estas personas para sobrevivir? En mi formación universitaria pude leer *Cómo sobreviven los marginados*, de Larissa Lomnitz, y es desde esta obra que pude estructurar mi idea de investigación.

¿Por qué precisamente ellos? Quizás por la cercanía, el ir al súper era en esos tiempos una actividad tan común y corriente que nunca los noté como problemática hasta que comencé a leer el título mencionado, y escuché sobre marxismo, desigualdad social, precariedad laboral. Temas que, paradójicamente, ahora que soy empleado, también me afectan a mí.

A final de cuentas uno termina dándose cuenta que es muy parecido a personas como Ofelia, y que la ostentación de un título universitario y de teorías y paradigmas científicos no dan consolación a la persona hambrienta, vulnerada y necesitada. Me interesé por ellos por mera curiosidad intelectual al principio; me quedé con ellos por simpatía, por empatía, por fraternidad. Y, aun así, no sé lo difícil que ha sido su vida, ni la precariedad en la que han vivido, ni las violencias, indiferencias, y necesidades. Lastimosamente, son un grano de arroz en el universo de la precariedad laboral, e historias como la de Ofelia, sobran.

En el capítulo Metodología, expongo un poco cómo fui armando la aproximación al objeto de estudio, definiéndolo, conociéndolo. Hice una muy larga observación mediante la cual

pude notar muchas aristas que pueden constituir por sí mismas una problemática de investigación, pero decidí mantener la aproximación a la precariedad debido a que todas las demás situaciones de vulnerabilidad, desigualdad, y explotación cruzan necesariamente por la precarización del empleo.

En el capítulo La crisis del Fordismo y del Estado de Bienestar, sostengo que la situación actual de precariedad laboral, marginación y pobreza se ha ido recrudeciendo desde la caída de este modelo de producción y política estatal. Y, aunque en países como México nunca se consolidó este modelo de organización del trabajo y orientación Estatal, sigue siendo el referente no solamente a nivel internacional, sino en la misma Constitución Política de México para ordenar el sistema laboral vigente. No obstante, el intervencionismo estatal, las políticas empresariales, la inacción social, los sindicatos charros, son fenómenos nacionales que han estado siempre obstaculizando la democratización de las relaciones laborales.

La pobreza, marginación y precariedad laboral son los conceptos a partir de los cuales armo esta investigación para dar cuenta de que el trabajo de Ayudante de Estacionamiento es un trabajo precario dirigido únicamente a población en situación de pobreza y marginación social. Las condiciones en las que este empleo aparece son entendibles desde lo que proponen autores como Larissa Lomnitz y Loic Wacquant, que se refieren ambos a la marginación en la que se encuentran grandes masas de trabajadores. Y también trabajo el concepto de pobreza desde la perspectiva de Cristina Bayón, que reconoce que esta, más que referirse a una condición económica, es parte de la estructura social producto del neoliberalismo. Todo esto se entrelaza a las cada vez más constantes condiciones de precariedad en el empleo, que afectan a todos actualmente, pero sobretodo, a los más pobres. Todo esto lo expongo en el capítulo Pobreza, Marginación y Precariedad Laboral.

El capítulo Aproximación y delimitación del objeto de estudio, pudo formar parte del capítulo Metodología, pero preferí armarlo por aparte debido a que delimitar mi objeto de estudio y mi problemática de investigación fue un proceso muy complejo debido a mi nulo conocimiento de este empleo y las condiciones en que se daba, por lo que quise dedicarle un capítulo entero para que, junto con datos etnográficos, se entendiera como fui armando mi objeto de estudio.

En el capítulo titulado “Viene, viene por un día” quise resumir mi experiencia de 10 días de trabajo en un día común desde lo que fue mi vivencia. Es el capítulo donde rescato la subjetividad, y en este caso asumo que me faltó tiempo para dar una visión más compleja de otros fenómenos que pueden ser dignos de estudio, como puede ser la recuperación de la experiencia desde los sujetos. Es decir, poner sus voces más que la mía. Sin embargo, considero que fue un buen ejercicio porque puedo dar cuenta desde mi experiencia de lo complicado que es este trabajo, y experimentar en primera persona las dificultades que enfrentan en el lugar de trabajo. Para una futura experiencia, o personas que quisieran abordar esta temática, sería interesante que pudieran aproximarse a los individuos e intentar narrar desde la experiencia de ellos, las dificultades que engloba ser un trabajador en situación permanente de pobreza, marginación, y cuyas posibilidades de empleo solo son aquellas más precarias de las que ofrece el sistema.

Finalmente, en el último capítulo dejo mis conclusiones, que no son más que una breve reflexión de lo que ha sido este trabajo, así como lo que desde mi punto de vista sería lo más recomendable por hacer para que este trabajo se presente en mejores condiciones y, a pesar de que siga siendo un trabajo para personas en situación de pobreza, tenga condiciones que le permitan al trabajador estar en un trabajo digno.

3. METODOLOGÍA

Plantear una investigación acerca de trabajo precario, pobreza y marginación involucra navegar en un océano de trabajos e investigaciones que aparecen desde el inicio de las Ciencias Sociales, lo cual lo convierte en un tema vasto y complejo de tratar. Debido a esto, esta investigación se centra concretamente sobre la definición de trabajo precario en su sentido opuesto al trabajo decente, este último propuesto por la OIT. Esto para darle un sentido más operativo que permita responder la pregunta principal de investigación, que es la siguiente:

- ¿Es el trabajo de ayudante de estacionamiento un trabajo precario?

La Organización Internacional del Trabajo propone que la estrategia mundial para combatir la pobreza tiene que estar centrada en la creación y mantenimiento de trabajos dignos (*decent work*). Para ello establece que todo lo opuesto podría corresponder a un trabajo no digno, que para términos de esta investigación asumiré como trabajo precario.

Precario⁹ se entiende en primera instancia como falta o escaso de algo, la precariedad es la falta o ausencia permanente de algo. En el ámbito del trabajo sería de las condiciones necesarias para sobrellevar una vida digna. La OIT agrupa en cuatro estrategias las acciones necesarias para poder dotar de dignificación a todos los trabajos del mundo. Estas son las siguientes:

- “Ayudar a crear las empresas y los puestos de trabajo decentes. Es decir, el trabajo mismo es la primera ruta de acción.
- Defender los derechos de los trabajadores, porque todos los trabajadores tienen derechos: libertad de asociación, derecho a negociación colectiva y erradicación del trabajo forzoso, la discriminación y el trabajo infantil.
- Extender la protección social¹⁰.

⁹ “El adjetivo precario designa a todo aquel o aquello que no posee los recursos suficientes, que es pobre en medios, o bien a lo inestable, inseguro y de poca duración. Viene del latín *precarius*, que califica a todo lo obtenido a base de ruegos y súplicas [...]”. [Disponible en www.etimologias.dechile.net/?precario].

¹⁰ En México se entiende que el “objetivo de la protección social es amparar a las personas y sus hogares en eventos como la enfermedad, la invalidez, la vejez y la muerte, entre otros, que pueden afectar sus niveles de consumo”. (Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (2013). Evaluación estratégica de protección social en México. D.F., CONEVAL, pág. 28. Consultado el 17 de mayo de 2020.

- Hacer que los lugares de trabajo sean seguros.
- Consolidar alianzas entre empleadores y gobiernos que permitan acelerar todo lo anterior. En la OIT llamamos a esto, diálogo social”. (SOMAVÍA, J. 2014: 5.)

México en su carácter de miembro de la Organización Internacional del Trabajo está comprometido a vigilar y hacer cumplir las pautas recomendadas por esta oficina para que el trabajo decente cumpla la función de dar una vida digna a las personas. Somavía (2014:16) señala que:

“Al aprobar la Declaración los Estados miembros aceptan la obligación de actuar con arreglo a tales principios y derechos sin necesidad de ratificar los convenios mismos, solo en virtud de su pertenencia a la organización”.

Por lo tanto, el eje de investigación en este trabajo es la comprobación de la pregunta de investigación sobre si los “viene, viene” (que en adelante serán llamados Ayudantes de estacionamiento (AE)), están inmersos en un empleo precario.

La investigación se dividió en una parte teórica donde se revisa el concepto de precariedad en relación con la pobreza, y la marginación avanzada. Y la parte práctica tiene que ver con el análisis del trabajo y de los trabajadores para determinar, si de acuerdo a la OIT, el puesto de “Ayudante de estacionamiento” es un trabajo precario, por qué, y qué se podría hacer para modificar esto. Es decir, qué se podría hacer para hacerlo un trabajo digno.

Mi hipótesis es la siguiente:

El empleo de Ayudante de Estacionamiento, de un grupo de tiendas hipermercado en el Valle de México, es un trabajo precario debido a que no cumple con las garantías ni las condiciones necesarias para considerarlo un trabajo decente de acuerdo con los lineamientos de la OIT.

[Disponible en https://www.coneval.org.mx/Informes/Evaluacion/Estrategicas/Evaluacion_Estrategica_de_Proteccion_Social_en_Mexico.pdf]

Esto quiere decir que el trabajo precario de Ayudante de Estacionamiento es consecuencia directa de políticas públicas tomadas desde administraciones neoliberales que han nulificado a los pobres en la planificación económica nacional, orillándolos a emplearse en empleos creados por ellos mismos que sobreviven al margen de lugares de trabajo formales. No obstante, todos los trabajadores tienen los mismos derechos, sin importar los trabajos o para quién los desempeñan.

El enfoque antropológico me llevó a visitar diferentes estacionamientos en el valle de México para ver si esto era una situación única en un solo lugar, o había patrones de estructura laboral en ellos. Si los había, esto era evidencia de un proceso social de larga data que tiene que ver con los cambios que se han experimentado en el mundo del trabajo a partir de la implementación del neoliberalismo como doctrina político-económica.

Las distintas unidades de análisis fueron:

- Soriana Polanco (al día de hoy ya no existe este centro comercial)
- Walmart Plaza Universidad
- Plaza Universidad
- Costco Satélite
- Chedraui Polanco
- Walmart Toreo

Dividí el acercamiento etnográfico en varias etapas, siendo la primera la del reconocimiento de los lugares donde estos trabajadores laboran. La segunda fue una introducción al mundo del sujeto a investigar, en esta etapa comencé con pláticas informales, preguntando cosas como de qué manera me podría convertir en *Ayudante de Estacionamiento*¹¹ (que a lo largo del texto se podrá ver con la abreviatura AE); también se diseñó una entrevista cuyo objetivo para conocer el perfil de estos trabajadores. También tenía el objetivo de identificar algunas generalidades sobre el empleo. La tercera etapa fue la de inmersión, que básicamente

¹¹ Considero que este concepto reúne las características de lo que en realidad hace un trabajador popularmente conocido como “viene, viene”, y más adelante en el texto se definirá a cabalidad.

consistió en trabajar como AE para poder dar cuenta en carne propia de este trabajo a través de la observación participante.

El contenido de las entrevistas en la segunda etapa fueron las siguientes preguntas:

1. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando como AE?
2. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en este lugar?
3. ¿Ha trabajado en otros lugares como AE además de este? ¿Dónde? ¿Por qué lo dejó?
4. ¿Qué le gusta de su trabajo? ¿Qué no le gusta? ¿Le gusta su trabajo?
5. ¿Desde qué edad trabaja? ¿En qué ha trabajado?
6. ¿Por qué decidió trabajar como AE?
7. ¿Por qué sigue trabajando como AE?
8. Si no tuviera este trabajo, ¿en qué le gustaría trabajar?
9. ¿Cuánto gana en promedio al día? ¿En un día bueno? ¿En un día malo?
10. ¿Qué expectativas tiene de este trabajo? ¿Durante cuánto tiempo desea conservarlo?
¿Por qué?

En la segunda etapa del trabajo de investigación decidí concentrar mi análisis en una sola unidad de análisis. La más indicada para eso fue Walmart Toreo. Esto debido a que en varios estacionamientos hicieron referencia que habían trabajado ahí y que es uno de los estacionamientos donde más propina se junta. También descubrí que uno de los ayudantes era empleado de la escuela donde una de mis hermanas trabajaba, por lo que se prestó que lo pude conocer en persona. Cuando lo conocí le conté sobre mi proyecto, no pareció entenderle, pero me comentó que para eso tenía que tener permiso del patrón.

Después de mucho tiempo de intentar conocer a su jefe, logré conocerlo. Para mi sorpresa resultó que es vecino de parientes míos por parte de mi madre¹². A partir de este hilo de confianza logré que me diera trabajo, no aceptó que fuera para realizar la investigación, pero me dijo que, si necesitaba trabajo, pues que sí. Esto se convirtió en una limitante en tanto que no pude contarles a mis compañeros de trabajo sobre mi proyecto, y tampoco pedirles su

¹² El señor en cuestión es vecino de mi tía abuela, hermana de mi abuela materna, a la cual difícilmente veo, pero la simple coincidencia me abrió la posibilidad de simpatizar con él.

ayuda, todo era conforme lo fuera recuperando de la observación y de las pequeñas pláticas que tuviera con ellos. Me encontré en una situación de trabajar como una especie de antropólogo encubierto¹³.

La tercera etapa de la investigación consistió en la introducción al mundo laboral de los Ayudantes de Estacionamiento. Trabajé en total 4 fines de semana de sábados y domingos desde 7 de la mañana hasta 9 de la noche, en los cuales obtuve una ganancia aproximada de 2000 pesos quitando gastos y cobros de cuota (sobre esto se hablará más adelante). Además de estos días, el período total de observación de este fenómeno fue de alrededor de 6 meses. Laboré en el estacionamiento de Walmart Toreo, mi puesto siempre fue de carrilero, y mi jefe fue Don Cruz, apoderado de este estacionamiento.

En todos estos lugares el modelo que observé en Soriana era casi idéntico salvo por una cuestión. En Soriana Polanco platicué con la encargada del estacionamiento, que era una empleada de la empresa que administraba el estacionamiento para esta tienda, y ella se refirió a los *AE* como voluntarios. Le pregunté si ellos pagaban algo por trabajar y me dijo que no. Esta información la corroboré con algunos de los trabajadores y todos me confirmaron que no, que no les cobraban, pero que sí lo hacían en otros lugares. Varios de los trabajadores ya habían tenido experiencias en otros lugares, y uno de los motivos por los cuales se habían decidido a trabajar ahí había sido ese, que ahí no les cobraban.

Voluntario aquí es una palabra muy importante, pues las empresas se refieren a ellos como eso, como voluntarios. Y bajo esa lógica es que defienden el no pagarles ni reconocerlos como trabajadores pues ese puesto laboral no existe en la jerarquía laboral de la tienda. Esta palabra la escuche de dos personas distintas a lo largo de mi investigación, en voz de la encargada de Soriana, y de un ex-subgerente de una tienda Bodega Aurrera. Lo cual es una muestra que sí hay una postura por parte de la tienda con respecto a estos trabajadores.

¹³ El periodista turco Günter Wallraff hizo esto al investigar las condiciones laborales de precariedad de obreros turcos en la República Federal Alemana en la década de 1980. Libro disponible en: <https://ferrusca.files.wordpress.com/2013/10/cabeza-de-turco.pdf>

De acuerdo con lo anterior, estructuré mi investigación para responder la pregunta central de investigación a partir de las siguientes interrogantes operativas:

1. ¿Quiénes son los ayudantes de estacionamiento mejor conocidos como “viene, viene?”

Es decir, de qué contexto provienen. Su escolaridad, lugar de origen, género, edad, historial de ocupaciones laborales, familia, domicilio. Esto es importante para poder ubicar a nuestro sujeto de estudio en el marco histórico contemporáneo adecuado, y lograr analizar de mejor manera los complejos entramados sociales que atraviesan su individualidad.

2. ¿En qué consiste el trabajo de Ayudante de Estacionamiento? ¿Cuáles son sus características? ¿Cuáles son las diferencias y similitudes entre las diferentes unidades de estudio?

Para responder estas interrogantes estructuré la investigación en una forma comparativa de 6 unidades de estudio a lo largo del Valle de México en las delegaciones Miguel Hidalgo y Coyoacán, y en el municipio de Naucalpan de Juárez. La elección de las unidades de estudio respondió a que las de Naucalpan son cercanas a mi domicilio, y también las de la delegación Miguel Hidalgo, y las de Coyoacán debido a que encontré una dinámica laboral diferente en uno de los estacionamientos de esa zona.

3. ¿De qué manera está organizado este empleo y cómo contribuye a la dinámica de acumulación de capital?

Con esta pregunta se orienta la parte descriptiva del empleo en el lugar, modo y formas en que se da, así como el proceso que interviene para que, a pesar de no colaborar directamente en la producción/venta de mercancías, se alimenta la acumulación capitalista de las empresas que se benefician de estos trabajadores.

Esto sirvió para poder familiarizarme con la realidad que iba a investigar y con la dinámica laboral a observar. A partir de este acercamiento pude notar lo siguiente:

- Los centros comerciales han subcontratado empresas especializadas en la administración de estacionamientos, así como para la vigilancia del lugar. De las 6 unidades de análisis, en 5 hay este tipo de empresas excepto en Bodega Aurrera. En esa tienda el servicio de estacionamiento es gratuito y no hay vigilancia para el aparcamiento.

Lo anterior me hace concluir que la relación laboral del AE no es con la empresa subcontratada, sino con la cadena de supermercado (Soriana, Walmart, Chedraui, etc.). Cuando existe una empresa subcontratada, esta absorbe al AE bajo su mando, pero no lo acepta como trabajador. Es simplemente para la coordinación de trabajo en el mismo espacio. Es, a final de cuentas, la lógica de la subcontratación, controlar la producción, pero subordinar la relación laboral a una donde no existe realmente un patrón al cual reclamarle.

La realidad del puesto de Ayudante de Estacionamiento es la siguiente:

- No hay reconocimiento de la relación laboral con ninguna empresa a la que se le presta el servicio.
- No se cuenta con contrato laboral
- No hay un salario asociado a la labor desempeñada
- El puesto de trabajo no existe en la organización formal del trabajo; no obstante, existe en el funcionamiento de la empresa
- No hay beneficios asociados al trabajo como: seguridad social, vacaciones, aguinaldo, utilidades.
- Lo que sí hay es un patrón, es decir una relación laboral que compromete a la cadena comercial Walmart a respetar los derechos laborales. Dentro de esta relación laboral existe un horario de trabajo, un horario que se debe respetar, reglamento, obligaciones específicas.
- No hay garantías de seguridad para el desempeño de este trabajo.
- No hay oportunidad de promoción laboral ni capacitación.
- Al no existir relación laboral reconocida, no hay la más remota posibilidad de la libertad de asociación sindical. Sin embargo, los AE trabajan bajo agrupaciones representadas por un líder gremial que cobra un derecho de piso a cada trabajador.

Este cobro es el ingreso del mismo líder gremial, que a su vez tiene control sobre otros estacionamientos.

Esto es un descubrimiento muy importante ya que bajo este sistema es que el modelo de Ayudantes de Estacionamiento se ha transformado de un trabajo precario informal a un sistema de precarización laboral invisible para la sociedad, pero totalmente aceptado y normalizado por las empresas que se benefician de los servicios de estos trabajadores.

Es decir, la inventiva de los líderes gremiales les ha permitido, ante la inacción del Estado Mexicano y la indiferencia con la que operan las tiendas de hipermercado y las empresas administradoras de estacionamiento, construir círculos de precarización donde la única posibilidad de ascenso laboral es convertirse eventualmente en un líder gremial.

Al ser un servicio prestado a un tercero representado por una empresa privada (sea un supermercado o una empresa administradora de estacionamientos), cumple con las características de un trabajo subordinado que debería operar bajo las directrices de lo que señala la OIT como trabajo decente, pues todos los trabajadores tienen derechos, sin importar el trabajo que realicen, ni para quién lo realicen.

El cómo se ha construido este tipo de trabajo a lo largo del tiempo es importante para entender en qué punto el explotado asume el rol de socio de su explotador, quien, a su vez, se vuelve un opresor de sus mismos miembros de clase. Este empleo no apareció de la nada, pero tampoco fue creado por la demanda del mercado de trabajo formal, sino que responde a las condiciones socioeconómicas y culturales muy particulares de la desigualdad social en México.

Para poder observar esto retomo algunos apuntes sobre lo que es el corporativismo sindicalista y la dinámica laboral a partir del modelo CCPP y sus implicaciones con la explotación laboral y la generación de plusvalía.

1. El ingreso en este trabajo depende de la propina, que funge al mismo tiempo como elemento que seduce a los trabajadores y como instrumento para legitimarse como

autoridad y que da poder al líder gremial, porque sin el atractivo de la propina, este líder no podría cobrar el derecho de piso que le brinda poder sobre los trabajadores y lo reconoce ante la tienda como líder gremial.

El pago de derecho de piso y la propina son las formas materiales en que se construyen poder y acumulación en este empleo. Por un lado, la posibilidad de cobrar un derecho de piso da poder al líder de los Ayudantes de Estacionamiento para poder seguir controlando el establecimiento. Al mismo tiempo que la propina se vuelve el aliciente principal para el constante ir y venir de distintos trabajadores marginados que se ven beneficiados de un trabajo que otorga una remuneración en efectivo al día. Es un círculo de precarización.

2. La experiencia de trabajadores antiguos como vigilantes de estacionamiento, lavacoches, empacadores, o empleados formales de las tiendas, los llevó a relacionarse de manera temprana con los niveles gerenciales de los establecimientos en las que operan, para a partir de ahí construir, estabilizar y expandir un modelo organizacional que beneficia tanto al líder gremial como a la empresa que se beneficia de los ayudantes de estacionamiento.

Las relaciones sociales se construyen a partir de vínculos emocionales y racionales como pueden ser la afectividad, la competencia, el cariño, la empatía, la oportunidad, la amistad, la confianza, la reciprocidad. El tiempo y la exposición continua en un mismo lugar y frente a las mismas personas desarrolla la posibilidad de profundizar las relaciones.

En el ámbito del trabajo de los ayudantes de estacionamiento existe un patrón que parece indicar que los líderes gremiales actuales tienen ese privilegio no solamente debido a su destreza y capacidad organizativa, sino también a que fueron de los primeros personajes en aparecer bajo la forma de este empleo. Normalmente aparecían como empleados de compañías de seguridad, y su posición les brindó la oportunidad de conocer a personas que les permitieran, aun después de abandonar su trabajo formal como vigilantes, continuar trabajando bajo el esquema de pago de propinas.

La confianza, la empatía, y quizás la oportunidad, les abrieron las puertas a la posibilidad de desarrollar un sistema de trabajo que beneficia a las grandes cadenas de supermercado, así como a ellos mismos como líderes, y también a los trabajadores que recalán en algún momento de sus vidas como ayudantes de estacionamiento. No obstante, este modelo de trabajo beneficia principalmente a la empresa que se ahorra, gracias al liderazgo gremial, una cantidad sustancial en pagos no realizados a trabajadores que cumplen con una función específica dentro del funcionamiento operativo de estos establecimientos comerciales.

Lo anterior será observado en el capítulo etnográfico, donde además hablaré de cada uno de los estacionamientos que observé. El período de observación fue diferente en cada uno, siendo el que más observé el de Walmart Toreo, en la delegación Miguel Hidalgo, en la Ciudad de México. Unidad que trabajé durante cerca de 6 meses de observación en los cuales trabajé 10 días divididos en 5 fines de semana de sábado y domingo. La unidad que menos observé fue la de Chedraui Polanco, ubicada en la Ciudad de México, también en la delegación Miguel Hidalgo.

En el capítulo etnográfico también se analizó el contenido de las pláticas que tuve con algunos trabajadores. En un principio mi finalidad era abordar temáticas más profundas como su percepción sobre su trabajo, sobre su realidad, pero no tengo suficiente información etnográfica para analizar esto. Por lo que acoté la investigación para poder llegar a la construcción de un concepto de trabajadores que sirva para el análisis científico, pero sobre todo al reconocimiento formal de estos trabajadores, dicho concepto es el de *Ayudante de Estacionamiento*.

El segundo aporte de esta investigación es mostrar que este modelo de trabajo, si bien surge como consecuencia de la inventiva de individuos que aprovecharon el espacio de los estacionamientos a principios de los años 90, ya es una tradición en la geografía urbana que los trabajadores marginalizados utilicen el espacio público como fuente de empleo, solo que en este caso utilizan el espacio privado bajo un modelo de asociación gremial completamente avalado por las empresas, que les es muy beneficioso a estas, y a los líderes gremiales.

A través de la descripción de los diferentes estacionamientos, de la aproximación a los trabajadores es que llego poco a poco a trabajar la hipótesis central. El apartado teórico sirve para dar cuenta que este no es un fenómeno relacionado con la individualidad o las capacidades de los trabajadores, sino que es parte de un sistema en que la pobreza y la marginación son endémicas, y donde la desigualdad está legitimada, donde es correcto, es normal, es natural que haya pobres.

4. LA CRISIS DEL FORDISMO Y DEL ESTADO DE BIENESTAR

Son muchos los estudios que dan cuenta de los cambios acontecidos a partir de la implementación del neoliberalismo en la década de 1970 y el declive del Fordismo-keynesianismo como modelo de acumulación del capital (Arrighi, G.: 2010; Pickety, T.: 2014; Bayón, C.: 2019, Harvey, D. (2007), Escalante, F. (2016)). Tema que está anclado bajo el análisis del capitalismo como modelo de producción, en su faceta neoliberal.

El neoliberalismo es un concepto que refiere a un conjunto de políticas gubernamentales y económicas que conforman un régimen para la continua y constante acumulación de capital para las élites económicas. Dichas políticas fueron puestas a prueba por primera vez bajo el régimen dictatorial de Augusto Pinochet en Chile, iniciado en 1973 (Harvey, D. 2007: 14). Y en cada país ha tenido su forma muy particular de configurarse.

Es un proyecto político-intelectual que rescata la esencia del liberalismo económico, pero a diferencia de este, no deja la economía al *laissez-faire*, sino que involucra al Estado para crear, apuntalar, y defender el mercado bajo las normas y condiciones que los grandes capitalistas demandan para su continua expansión y la incesante acumulación de capital (Escalante, F. 2016: 13).

A partir de la crisis de 1929 y de la II Guerra Mundial, la situación económica de las potencias capitalistas requirió la reestructuración del Estado y de la producción capitalista para poder mantener el crecimiento económico y la acumulación de capital. La respuesta vino en dos direcciones que se fusionaron en una sola: la estructuración de la producción capitalista bajo el modelo fordista de producción; y la participación del Estado como proveedor de infraestructura social que permitiera un ambiente estable para la producción capitalista. De esta manera surge lo que en la literatura crítica de las Ciencias Sociales es conocido como el Estado de Bienestar.

Asociado al Fordismo, se formó una rica cultura laboral obrera en la que la lucha sindical, iniciada en el siglo XIX, reivindicaba los derechos de los trabajadores a una vida digna.

Cultura que implicaba un estilo de vida alcanzable por medio del acceso a ciertas garantías y derechos que permitieran que los trabajadores pudieran sostener el ritmo de trabajo necesario para la continua producción industrial. No obstante, su expresión no fue la misma en todo el orbe. Cada región, país y cultura presenta un capitalismo con matices diferentes, y donde incluso, no está vinculado necesariamente a la desigualdad y la injusticia sociales.

Las empresas en el mundo occidental desarrollado se comprometieron a cumplir con garantías y derechos asimilados al trabajo tales como: jornada laboral de 8 horas, salario fijo, oportunidad de crecimiento laboral, representación sindical, y todo esto avalado y respaldado por medio de un contrato colectivo de trabajo (CCP). Todo este conjunto construyó y constituye lo que hoy en día la OIT considera como trabajo decente o trabajo digno¹⁴.

Este modelo de producción se mantuvo estable durante tres décadas en las potencias capitalistas; no obstante, a principios de 1970 se observaron cambios en el comportamiento del Capital y de los mercados internacionales que poco a poco llevaron al cataclismo del Fordismo y del Estado de Bienestar en las potencias capitalistas (Arrighi 2010: 1).

Uno de los cambios en la política económica consistió en la movilización del capital financiero a zonas geográficas donde el rendimiento fuera mayor y hubiera mayor garantía de ganancia y acumulación. Otro de los cambios fue la flexibilización del trabajo y de la producción a través de la disolución de las garantías de los trabajadores a partir de la subcontratación, los contratos temporales, la tercerización del mercado de trabajo, y el desempleo industrial masivo.

La pérdida del trabajo industrial en masa conllevó una transformación de la clase trabajadora, y también de la identificación de clase de gran parte de la población urbana (Wacquant 2007). En los países destino como México, esta cultura laboral nunca ha existido, pues, como lo narra Robles (2014), la cultura obrera y sindical siempre ha estado influenciada por el corporativismo instaurado por el PRI bajo el modelo fascista italiano.

¹⁴ El trabajo decente es aquel en el que el trabajador tiene garantías de tener un trabajo estable, seguro, con representación sindical y con condiciones de seguridad para el desempeño de su labor. Esto puede ser consultado en la página web de la OIT: <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.html>. [visitado por última vez el 18 de julio 2019].

En el caso mexicano, Salazar (2004) señala que la agenda neoliberal se comenzó a implantar a partir del gobierno de Miguel de La Madrid (1982) bajo el objetivo de consolidar al Estado “mínimo” a partir de las siguientes acciones:

- reducir la deuda externa
- liberalizar la economía
- control riguroso de la política monetaria y presupuestaria
- reformas estructurales
- política fiscal restrictiva
- desreglamentación interna y externa
- privatización del sector público

Estas acciones han tenido como objetivo la transformación del Estado protector que México era a partir de la política productiva de industrialización por sustitución de importaciones¹⁵, hacia un Estado controlador del mercado y de la situación social del país para el continuo crecimiento de la economía capitalista doméstica como extranjera.

La llegada de capitales extranjeros de manera continua a partir de la firma del TLCAN y de la continua exposición a la ideología consumista del *American way of Life*¹⁶ esparcida a través de los medios de comunicación masiva, sumada a la deteriorada calidad de vida del campo, arrastró a cantidades enormes de personas del interior del país a metrópolis como la Ciudad de México.

En la actualidad el fenómeno de desplazamiento hacia las ciudades y centros de concentración del poder capitalista como la Ciudad de México, no ha terminado. Las grandes masas de migrantes locales y foráneos siguen fluyendo en su camino hacia Estados Unidos,

¹⁵ Dicho modelo opero durante 40 años, de 1940 a 1982. Industrialización por sustitución de importaciones. Disponible en: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2008c/434/#indice> [consultado el 10 de marzo 2020].

¹⁶ Expresión que denota el ideal de vida al que los ciudadanos norteamericanos tienen derecho a partir de la proclamación de su independencia. Que consiste básicamente en la libertad política, económica e individual en contraste con los estilos de vida de países como la Unión Soviética, o más actualmente los países musulmanes. Es la expresión popular que es usada para seducir, convencer a la gente que el camino estadounidense es el mejor camino.

principalmente. Son personas con las mismas características que las que describía Lomnitz en su estudio *Cómo sobreviven los marginados* (1971), trabajadores desposeídos no calificados.

No obstante, la generación de empleo industrial y en sectores privilegiados de la economía ha estado vinculado a las élites económicas y a las clases altas, por lo que las grandes masas desposeídas han estado siempre relegadas de la participación en el modelo neoliberal de vida. Estos migrantes, campesinos, pobres urbanos se han empleado históricamente en ocupaciones donde los beneficios económicos siempre tienen que ser obtenidos a partir de la competencia.

En México siempre ha habido un intento por lograr que los trabajadores sean reconocidos a partir de los sindicatos libres y democráticos, pero esa lucha sindical libre se ha visto problematizada por la intervención del Estado, así como la susceptibilidad de los líderes gremiales a aceptar tratos corruptos, lo cual ha puesto en la cúpula del sindicalismo mexicano a sus propias corporaciones. El producto de esta unión entre sindicatos, empresas y gobierno han sido los Contratos Colectivos de Protección Patronal o CCPP; o CCPE (Contratos Colectivos de Protección al Empleador). Pues, bajo las políticas neoliberales una de las principales agendas ha sido nulificar o debilitar la lucha sindical. Bensusan (2007: 13) identifica que los CCPP son:

“instrumentos acordados entre el secretario general de un sindicato sin vida real, pero con registro ante la autoridad y el empleador, con el propósito de permitirle eludir a este la bilateralidad en las determinaciones de las condiciones de trabajo”.

Los CCPP son acuerdos entre el líder gremial y la empresa por mediante el cual, el sindicato aparenta servir a los trabajadores y a la defensa de sus derechos. No obstante, “por debajo del agua”, el líder gremial es un agente que trabaja para el líder empresarial, y su función es contener las inquietudes laborales en línea a partir de la construcción de un sindicato “charro”, donde los representantes tienen un mismo fin, trabajar para ellos mismos a partir de su alianza con el patrón.

La aparición de este tipo de sindicatos es paralela al inicio de la lucha sindicalista. Por lo cual, está profundamente ligada a las transformaciones en el mundo del trabajo bajo el sistema neoliberal.

Este fenómeno de caída del Fordismo ha trastocado la economía global, las políticas neoliberales han modelado no solamente el mundo económico y político y ha ahondado en las desigualdades históricas de América Latina y de México, sino también ha tocado las fibras del sentir, pensar, actuar de los individuos en su vida cotidiana. Afectando, como lo dice Cristina Bayón (2019: 12): “nuestra capacidad de funcionar como seres humanos, al igual que nuestra salud, nuestro amor propio, nuestro sentido de identidad, así como nuestros recursos para actuar y participar en el mundo”.

Es así que, inscritos en una dinámica global donde lo que se privilegia es la maximización de la acumulación de capital a partir de un Estado que solo sirve a los intereses de los dueños de los medios de producción, los trabajadores mexicanos luchan día a día por tener una vida digna. ¿Quiénes son las personas más afectadas por las transformaciones del neoliberalismo en México? Si estamos en un sistema social donde el Estado no puede asegurar el trabajo digno, ¿qué alternativas toman los trabajadores? ¿De qué manera se organiza el trabajo en condiciones de precariedad? ¿Sobre quiénes recae el peso de la poca asistencia del Estado para garantizar el trabajo decente?

En el siguiente capítulo se revisarán los conceptos de pobreza, marginación y precariedad laboral para poder comprender cómo estos fenómenos se articulan bajo el amparo de la sociedad neoliberal, y entender quiénes son los más afectados en la continua expansión capitalista y de qué manera afecta el mundo del trabajo en el que se inscriben.

5. POBREZA, MARGINACIÓN Y PRECARIEDAD LABORAL

En este capítulo abordaré la problemática del trabajo decente desde los conceptos de pobreza, marginación y precariedad laboral, y lo vincularé al fenómeno laboral para poder entender en qué panorama se encuentra inserto el fenómeno de los trabajadores precarios, en este caso, los Ayudantes de Estacionamiento.

Los estudios sobre pobreza, marginación y precariedad suelen estar orientados hacia la dimensión cuantitativa del fenómeno, es decir, establecer límites claros para definir dónde comienza la pobreza, la marginación y la precariedad. Y se suelen tomar como referencia indicadores como el ingreso, el coeficiente de Gini, y también podemos ubicar en la tradición antropológica la obra de Oscar Lewis, *La cultura de la pobreza*, una serie de comportamientos que son comunes a los pobres alrededor del mundo. No obstante, en debates recientes se ha ido pensando el fenómeno de la pobreza como una situación que va más allá del ingreso, y que, si bien está delimitada por las condiciones materiales de vida, no es el único factor sobre el cual se construye la experiencia de la pobreza.

La pobreza es una situación de carencia de recursos suficientes para alcanzar un grado de consumo necesario para llevar una vida digna. El Banco Mundial considera que todos los hogares con un ingreso menor a \$5.50 dólares por día (\$119.12 pesos) son considerados por debajo de la línea de pobreza. Y aquellos hogares con una renta menor a \$3.20 dólares por día (\$69.31 pesos) se encuentran en extrema pobreza¹⁷.

No obstante, la problemática con este concepto de pobreza es que no toma en cuenta aspectos importantes como la protección social de los trabajadores, la estabilidad y seguridad nacional que puede afectar el índice de precios que constantemente afectan la canasta básica, así como el conjunto de acepciones y percepciones que los individuos tienen sobre sí mismos y sobre los otros de qué es la pobreza y qué es ser pobre.

¹⁷ <https://www.bancomundial.org/es/topic/poverty/lac-equity-lab1/poverty#:~:text=E1%20Grupo%20del%20Banco%20Mundial,ciento%20de%20la%20poblaci%C3%B3n%20mundial.> [consultado el 3 de junio 2020]

Es decir, para funciones de análisis de una relación social, un concepto de pobreza que solamente toma en cuenta el aspecto cuantitativo es insuficiente. Aunado a la pobreza, el individuo se encuentra en un entorno que está en constante transformación, siendo así que los pobres de hace 10, 20, 30 o 40 años, no son necesariamente los mismos que los pobres de hoy en día. Así como también las condiciones que antes rompían con la situación de pobreza, hoy en día no tienen el mismo efecto (estudios a nivel licenciatura, emprendimiento, redes sociales de apoyo, migración).

A nivel de estructura social hubo cambios que las políticas neoliberales produjeron y que llevaron a cambiar la situación de los pobres en el mundo. En su libro, *Cómo sobreviven los marginados*, Larissa Lomnitz nos habla de un sector de la población en situación de pobreza, los marginados. En la América Latina de inicios de la segunda mitad del siglo XX, los estudios sociológicos ubicaban a los marginados, o más precisamente la marginación, como una situación transicional entre la pobreza extrema y la pobreza industrial¹⁸, era la ocupación laboral. Los marginados eran un grupo de individuos con características e historias de vida que los ubicaban fuera de las oportunidades del mercado laboral formal, de los puestos de trabajo industriales (obreros).

En esta situación, los marginados sobrevivían gracias a las redes de confianza basadas en el parentesco, sobre la cual se extendía una cadena de apoyo mutuo sobre el cual recaían aspectos como el apoyo económico, la solidaridad familiar, las relaciones de confianza para ubicar y consolidar una residencia, y también para encontrar trabajo. Muchas veces estas redes hacían posible que estas familias lograran sobrellevar de manera digna la pobreza en la que vivían, y en otras ocasiones les permitía mejorar sus condiciones de vida.

Por lo tanto, a la par de la situación de pobreza, aparece la de marginación. No obstante, Lomnitz reconoce en su obra que la marginación no es una situación transicional, sino que se iba convirtiendo en una característica estructural de la pobreza. Es decir, el pobre no ocupa

¹⁸ Este concepto lo construyo refiriéndome al conjunto de trabajadores que están empleados en el mercado formal de trabajo, pero cuyo ingreso y demás condiciones materiales de vida no les permite superar la línea de pobreza.

su lugar como pobre debido a su situación económica, sino debido a un conjunto de características que constantemente lo situaban en una posición de rechazo y exclusión hacia una integración a mejores oportunidades laborales, educativas, y en general de condiciones de vida. En pocas palabras, el pobre no está realmente en control de su situación de pobreza, sino que esta está definida por el mundo exterior, un mundo sobre el cual el individuo pobre no tiene ningún control, y sin embargo del cual nutre sus sueños, metas y aspiraciones.

Al hablar de pobreza se le ve como una característica normalizada en la sociedad. Y solamente se le suele abordar desde una perspectiva asistencial, vinculando el fenómeno de la pobreza únicamente como una situación que se puede resolver con dinero, con que los pobres tengan dinero o que rompan con la línea de pobreza.

Sin embargo, Cristina Bayón, en su obra *La integración excluyente: experiencias, discursos y representaciones de la pobreza urbana en México* (2015: 112-145), comenta que la pobreza no solamente es un concepto sociológico, sino que es un concepto político en el cual no se toma en cuenta las percepciones por parte de las diferentes clases sociales sobre lo que es ser pobre. La aproximación de las políticas-públicas en su combate a la pobreza suele estar desvinculada de la representación simbólica de las clases altas y dirigentes hacia quiénes son y cómo perciben a los pobres. Se ha construido la presencia de la pobreza, de los pobres como algo parte de la normalidad cotidiana, algo que existe per se, y se le desvincula completamente de la desigualdad, la riqueza y el privilegio.

Gonzalo Saraví, en su obra *Juventudes fragmentadas: Socialización, clases y cultura en la construcción de la desigualdad*, muestra que el ser pobre no está asociado solamente a la cuestión de ingreso o condiciones materiales de vida –que no dejan de tener influencia-, sino que un elemento que no se suele tomar en cuenta al momento de abordar el tema de la privación (característica principal de la pobreza), y el privilegio (característica principal de la riqueza), es la construcción simbólica de estos mundos aislados el uno del otro, el mundo del pobre y el mundo del rico. Sobre la pobreza hay una enorme carga simbólica, de significación, socialización, internalización de un modo de vida, alcances y metas, que también contribuyen y tienen un peso específico en el desenvolvimiento de los individuos en su vida, y por tanto de lo que va a derivar su trayectoria biográfica.

La pobreza como fenómeno de estudio entonces es cruzada por la experiencia de vida. El pobre se mueve en un mundo de limitaciones y de carencias, y el mundo exterior a él, el de las clases medias y altas es un mundo que constantemente construye barreras simbólicas y reales para su verdadera inclusión. Tomar en cuenta esto es muy importante ya que los Ayudantes de Estacionamiento son individuos que cargan con una percepción e interpretación del mundo donde ellos se pueden desenvolver a partir de una gama de opciones y actividades de las que son plenamente conscientes.

Un ejemplo de esto es el saber que pueden desempeñar este trabajo porque no pide escolaridad alguna, requisito alguno, ni recomendaciones, ni trámites, nada. Solo presentarse a trabajar y ya. Muchos de los trabajadores que recaen en esta ocupación pertenecen a una masa extremadamente necesitada de un ingreso continuo; sin embargo, escogen este empleo entre muchos otros, no solo por la inmediatez, sino porque está en el conjunto de sus disposiciones personales –asumidas y construidas desde la infancia-, que pueden desempeñarse en este trabajo. Posibilidad tanto como lo que es, pero también siendo conscientes de la imposibilidad de acceder a otros puestos mejor remunerados. A todo esto, es a lo que Pierre Bourdieu ubica como el *habitus*.

La pobreza, como señala Bayón (2015:157) no puede ser ya entendida como una situación cuantitativa asociada al ingreso solamente, sino en relación a las relaciones sociales que la producen. Su definición de pobreza es la siguiente:

“La pobreza puede ser entendida como una acumulación de formas interrelacionadas de exclusión que se extienden a diversas áreas de la vida individual y colectiva, separando a los sectores desfavorecidos de los patrones de vida socialmente aceptados [...] [esto] no puede ser resuelto por el individuo, puesto que trasciende su ambiente local y el ámbito de su vida interior [...] es un problema social de carácter estructural que remite a la inequidad en la distribución de la riqueza, los recursos y las oportunidades”. (Bayón 2015: 168-181).

Ahora bien, ¿Qué imposibilita que los pobres puedan mejorar sus condiciones de vida? En el capítulo anterior se observó cómo el cambio de políticas financieras a nivel mundial, las

relaciones de poder obrero-patronales a través de los sindicatos, y la constante búsqueda de acumulación de capital ha creado una atmósfera de debilitamiento de los trabajadores frente a las posibilidades de vida en este sistema social en que vivimos.

De ahí que en la tradición sociológica se haya concentrado el análisis sobre el concepto de marginación. Este es un concepto que se refiere a una condición permanente de exclusión del sistema de oportunidades¹⁹ establecido como accesible para todos. La noción de trabajo decente es un referente a ese sistema de oportunidades. Por lo cual, en este estudio podemos ubicar que todo lo que no está alineado a lo que es un trabajo decente, es un trabajo precario, propio de un sistema de marginación.

Por lo tanto, la pobreza responde a las condiciones materiales de existencia por debajo de una línea de bienestar. Situación que responde a procesos de desigualdad y exclusión sociales y que han formado un proceso continuo de empobrecimiento al que entiendo como marginación.

Giglia (2016) se pregunta: ¿Quiénes son los marginados hoy en día? Hace 40 años Larissa Lomnitz los agrupaba principalmente en los migrantes de origen campesino, pero en esa época las reformas neoliberales todavía no entraban en acción, al menos en México. ¿Ha cambiado el escenario? ¿Los marginados siguen estando concentrados en los migrantes del campo o las reformas neoliberales han ampliado este abanico? ¿Podemos hablar de marginación en el mismo sentido que se hablaba hace 40 años?

La marginación de pobreza es, bajo la definición de Lomnitz, aquella en la cual el individuo está ante una situación de incertidumbre crónica ante la obtención de un ingreso y del empleo mismo (Lomnitz 2011: 16). Identifica que, a diferencia del discurso de algunos teóricos en la década de 1970 que señalaban que la marginación era “un fenómeno transcultural propio de una etapa transitoria del desarrollo económico” (Lomnitz, L. (2011): 16), esta aparece como un estadio permanente de la estructura social.

¹⁹ Educación, empleo, vivienda, consumo, oportunidades de desarrollo personal y profesional, etc. El mercado mismo es el que marca las aspiraciones de los individuos, que construyen sus expectativas de vida, sus metas, sus decisiones, para poder lograr lo que se les ha enseñado a desear desde que llegaron a este mundo.

Pareciera que el marginado está atrapado bajo una situación estructural de la cual no es tan sencillo salir. En su investigación, Lomnitz identifica que estos marginados están a la orilla de un sistema socio-económico que ha construido un modelo de vida²⁰ supuestamente alcanzable para todos, pero que en realidad no lo es tanto.

El sistema capitalista ha construido la marginación ya no como etapa de transición, sino como una situación crónica y en crecimiento. La sociedad está polarizada entre los que tienen demasiado y los que no tienen nada o muy poco (Esquivel, G. 2015: 5).

¿Qué características tienen los marginados? Para Lomnitz, los marginados urbanos son un conjunto de población de origen migrante, principalmente campesino, con escasa o nula calificación laboral para ocupar un puesto en la economía industrial, sus trabajos se concentran principalmente en ocupaciones como: “albañiles, meseros, lavaplatos, vendedores ambulantes, boleros, veladores, barrenderos, sirvientas, etc”. (Lomnitz 2011: 73).

Si Lomnitz definía como marginalidad aquella condición de inseguridad económica crónica ante el empleo y el ingreso, ¿quiénes actualmente subsisten bajo esas condiciones?

Ante la terrible flexibilización del mercado de trabajo ocasionada por las políticas neoliberales, hoy en día esa situación de inestabilidad laboral podría aglomerar a un gran número de trabajadores actualmente y ya no solo aquellos contemplados por Lomnitz, pues actualmente un trabajador profesional con un alto nivel educativo también se encuentra en una situación de terrible inseguridad. Así mismo, contemplar la inseguridad ante el ingreso se vuelve ambiguo para determinar la marginalidad.

Giglia (2016) propone contemplar el concepto de *marginalidad avanzada* del sociólogo Loic Wacquant. A diferencia del concepto de marginalidad propuesto por Lomnitz, Wacquant

²⁰ Representado por el American Way of Life o también la famosa expresión, *American dream*, bajo la cual se construye la idea idílica de que solo en EUA se puede vivir feliz o que solamente el estilo norteamericano puede llevar a la felicidad.

adopta una nueva visión del proceso de exclusión a partir de su observación de los guetos afroamericanos norteamericanos en una investigación etnográfica de 1988 a 1992, y del barrio francés de *Quatre Mille* en la *Corneuve* en Francia.

En esta investigación, Wacquant observa que la marginación urbana moderna obedece a factores de exclusión espacial a partir de políticas segregacionistas y empobrecedoras de los países occidentales hacia ciertos grupos de población en específico. Esta marginación opera en función del cambio de dinámica de la economía de mercado de estos países occidentales, donde por un lado se desarticula el modelo fordista para dar pie a un modelo de producción a partir de la flexibilización laboral, y donde lo que antes era una economía industrial, en estos países se privilegia la tercerización de economía. Fenómeno que ha ocurrido de manera parecida en todas las urbes principales del mundo.

El primer fenómeno que ocurre es que al abandonar el modelo fordista, se pierde la generación de empleo industrial, y con ello se sume al país en una desproletarización que acarrea la pérdida no solo de empleos, sino el empobrecimiento masivo de la clase trabajadora. Los barrios obreros entran en un proceso de abandono social, segregación de la población urbana de los beneficios de la urbanización, y a su vez, con ello, crece la criminalidad de la región.

El segundo fenómeno que ocurre es la llegada masiva de migrantes del tercer mundo expulsados de sus países. Al lugar al que llegan estos migrantes es a los barrios obreros empobrecidos debido a que es donde es más barato vivir. Los pocos recursos sociales se vuelven competencia, la población se polariza y la opinión pública comienza a estigmatizar los barrios como centros de criminalidad y violencia.

Un tercer fenómeno que contribuye a la marginación en la actualidad es desigualdad causada por el avance tecnológico “*brecha digital*”²¹. Muchos de los empleos profesionales que se ofertan actualmente no toman solamente la referencia de la educación formal, sino también conocimientos tecnológicos y también el conocimiento de idiomas adicionales a la lengua

²¹ Se refiere a la desigualdad en cuanto a la distribución, acceso y uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) entre los distintos grupos sociales.

nativa, en el caso de México, el inglés. Aun así, tener estos conocimientos no es garantía de acceder a un buen empleo, pero ciertamente segregan a la población que no los tiene, a puestos laborales de menor remuneración. Es decir, no ser un “*analfabeta digital*” no es garantía de obtener un buen empleo, pero serlo sí está relacionado estrechamente con empleos de menor remuneración económica.

La marginación avanzada entonces aparece como un concepto que indica que el empobrecimiento de la clase trabajadora no obedece solamente a factores macroeconómicos como lo señalaría la escuela clásica económica, o a la incertidumbre ante el ingreso como lo señala Lomnitz, sino que obedece a los siguientes puntos:

- inseguridad intrínseca con respecto al salario debido a la pérdida del trabajo industrial,
- fragmentación social y estallido simbólico que se observa a partir de la pérdida de oportunidad de vinculación a las oportunidades ciudadanas de participación pública, y también a una crisis de sentido social donde los individuos viven bajo un panorama de completa desolación al no poder visualizarse a sí mismo en el futuro participando de una economía y estilo de vida que no fue diseñado para ellos
- fijación y estigmatización territoriales, la opinión pública genera un discurso de rechazo y odio hacia los barrios pobres, lo que acarrea un rechazo público no solo hacia el barrio mismo sino hacia los habitantes del barrio también;
- alienación espacial y disolución del lugar, los barrios están fuera del interés público;
- pérdida del *hinterland* (país interno), el sentido social del barrio queda erosionado completamente, las dinámicas de cohesión social e integración son diluidas y el individuo queda aislado, empobrecido, excluido y estigmatizado (Wacquant 1988: 269-285)

La marginación observada hace 40 años por Lomnitz en América Latina corresponde a los inicios del modelo posfordista de producción y acumulación capitalista. No obstante, las redes sociales de *Cerrada del Condor*²² se construyen como mecanismo de defensa ante la

²² Cerrada del Cóndor es el nombre de una barriada (vecindario), en el cual Larissa Lomnitz concentró sus estudios para su obra *Cómo sobreviven los marginados*.

incapacidad del individuo para insertarse en el mercado de trabajo industrial y en la capacidad de consumo propuesta por los medios de comunicación como asequible a todo aquel que viva en la ciudad.

La marginación avanzada de Wacquant corresponde a lo que observa en las ciudades posfordistas como un fenómeno creciente y también como algo ya intrínseco al sistema social. El marginado no es marginado porque es pobre, lo es porque está marcado para serlo y no abandonar ese lugar. En la ciudad posfordista el individuo queda aislado y desprovisto de los vínculos que a los marginados observados por Lomnitz les permitía sobrevivir.

¿Quiénes son los marginados para Wacquant? Los habitantes de los barrios pobres de las metrópolis, los migrantes, los jóvenes, los trabajadores precarios, los grupos étnicos minoritarios, los afroamericanos. ¿Qué características tienen en común estos individuos? Están al margen de la economía al carecer de un trabajo asalariado con beneficios contractuales, están inscritos a la economía a través de la informalidad, de la criminalidad, o de empleos precarios.

Podemos asumir entonces que la marginación hoy en día es una situación donde el individuo persiste en una inseguridad crónica ante la falta de empleo y de un salario que otorgue una vida digna. Este individuo está atrapado en una serie de fenómenos macrosociales que no le permiten superar su situación debido a un condicionamiento exterior, principalmente de políticas públicas, a ocupar esa existencia marginada.

Retomando las propuestas de Bayón y Saraví, ellos argumentan que estos procesos de exclusión se forman también a niveles simbólicos, pero siempre con una base material. Bayón coincide con Wacquant en que los pobres están excluidos geográficamente, desincorporados de la participación en la vida pública, y, por decirlo de algún modo, atrapados en nichos locales dominados por el clientelismo político, la inseguridad y la poca oportunidad de crecimiento local. Por su parte, Saraví argumenta que las clases sociales se construyen desde espacios de socialización que atraviesan todas las etapas de vida, siendo las más críticas la infancia y la adolescencia por ser la etapa escolar, donde no solamente acceden a una educación diferenciada, sino que refuerzan los estereotipos de clase con los que se van a

desarrollar el resto de sus vidas. Es decir, las personas ocupan una posición de clase que tiene que ver con una forma de ver el mundo, relacionarse y moverse en él, y entender la vida y sus posibilidades de desarrollo en ella. Es en estos procesos simbólicos de aprehensión del mundo donde se naturaliza la estigmatización de clase, las posibilidades de vida, y la interpretación del mundo y la persona. Ser pobre, ser marginado no solo es una condición material de vida, es una forma de ver y vivir la vida.

¿Qué relación tiene la precariedad con la marginalidad? Está claro que las políticas neoliberales han apuntado a debilitar la idea de trabajo concebida bajo el Fordismo hasta reducirlo a nuevas formas de esclavitud. A este fenómeno se le ha conocido como precarización del trabajo, es decir, la pérdida paulatina de condiciones laborales que permitan tener una vida digna o decente, de acuerdo con la OIT.

Si recordamos, un trabajo decente es el concepto bajo el cual la OIT concentra a partir de los siguientes 4 puntos la lucha contra la precarización laboral: creación de empleo, derechos en el trabajo, protección social y diálogo social.

Sin embargo, como ya se ha mencionado antes, una de las principales estrategias neoliberales ha sido la de debilitar la noción del trabajo como era concebido en la época del Fordismo. Por lo tanto se puede decir que a pesar de que el ideal para todos los trabajadores es este propuesto por la OIT²³, hoy en día es común que muchos empleos no reúnan las condiciones totales para poder asumir que es un trabajo decente.

Siguiendo esta argumentación, un trabajo precario entonces es aquel que no cumple con los objetivos que señala la OIT:

- la incapacidad de sostener la creación de empleo al ritmo de lo que la sociedad demanda,
- ausencia o debilidad en la libertad al acceso a los derechos laborales;
- inaccesibilidad a la protección social;

²³ Cabe mencionar que México ha ratificado los convenios principales bajo los cuales se compromete ante la OIT en garantizar el trabajo decente. Ver en: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:>

- la ausencia de diálogo social a partir de la libre y democrática asociación sindical.

¿Hay niveles de precariedad? Si bien no es el objetivo de esta investigación indagar sobre los niveles cuantificables de la precariedad, sí es posible vislumbrar que al hablar de marginalidad y precariedad nos referimos a la precariedad de los marginados. ¿Cómo se observa la precariedad?

Para Wacquant la población en situación de marginalidad avanzada dentro de las urbes posfordistas se concentra empleada dentro del sector de los servicios al consumidor; es decir, empleos pertenecientes al sector terciario de la economía que van desde el ámbito del turismo, comercio, finanzas, educación, ocio, cultura, espectáculos, hostelería, etc. En la Ciudad de México, urbe posfordista por excelencia, podemos encontrar que abundan los empleos en este sector.

El marginado en primer lugar es, de acuerdo con mi síntesis entre lo propuesto por Wacquant y Lomnitz:

- un individuo en una condición de inseguridad ante el empleo y el ingreso económico;
- carece de un vínculo de identidad social y de expectativa ante la realización de un futuro y de un estilo de vida digno;
- vive y está segregado en los barrios pobres y periféricos de las urbes, está aislado socialmente de la participación en la vida pública;
- y podríamos añadir que también es migrante desposeído, es mujer, niño, joven y/o anciano, es indígena o negro.

En la economía de servicios hay una gran gama de empleos para este tipo de personas, carentes de calificación técnica y/o profesional para el trabajo, desplazados, marginados. Una de las características de estos empleos es que nadan en un océano de precariedad absoluta pues no cumplen ninguno de los 4 objetivos de la OIT para la creación y sostenimiento de un empleo decente. Los trabajadores muchas veces ni siquiera tienen acceso a un salario y obtienen su ingreso a partir de las comisiones por ventas, o muy comúnmente a partir de las propinas.

En México existe una tradición muy arraigada del apoyo solidario en diversos ámbitos. Uno de estos es en cuanto a la propina. En México es costumbre dar propina a los trabajadores que prestan un servicio, pero hay ciertos trabajos en los que realmente se vive de esto, por ejemplo, mi sujeto de investigación: los ayudantes de estacionamiento.

Los empleadores usan este elemento cultural para reproducir y ampliar la desigualdad sobre los trabajadores. A sabiendas de que los clientes acostumbran dar propina a los trabajadores, cargan sobre esta el peso de que el empleado tiene que trabajar para obtener su propio ingreso, siendo el lugar de trabajo, y el patrón una “bendición” para el trabajador marginado-precarizado.

Como lo señala Lomnitz (2011: 24), “los pobres son miembros de una sociedad más amplia y [...] su cultura y diseño existencial, no difiere esencialmente del que tiene la sociedad en su conjunto [...] sus patrones de comportamiento económico, social e ideológico se derivan de una estructura social que ellos son los últimos en controlar”. Esta estructura está organizada a partir de la meritocracia y del consumo.

Sin embargo, el trabajador marginado y empobrecido tiene que desarrollar estrategias que le permitan obtener ese estilo de vida. ¿Qué opciones le quedan? ¿Qué hace una persona despojada y desprovista de calificaciones laborales suficientes para incorporarse al mercado formal de trabajo para subsistir? ¿Qué hacen los marginados precarizados de hoy para sobrevivir? ¿Cómo se enfrenta un grupo de trabajadores precarios y marginados adscritos a un empleo que debería ser formal a todas luces, pero es informal en su reconocimiento, a las condiciones de precariedad de su empleo?

Por lo tanto, el pobre es un individuo en una constante situación de carencia de recursos suficientes para obtener una vida diseñada por la sociedad como vida digna. Sin embargo, las opciones para que el individuo rompa con su situación de pobreza van más allá del esfuerzo personal o familiar. La marginación aparece como fenómeno limitante sobre la cual se construye un espacio que reproduce desigualdades que van dirigidas a los sectores más vulnerables de la sociedad. Esto se observa desde la historia familiar, el ingreso, la trayectoria

educativa, el lugar de residencia, las relaciones sociales más significativas, la salud emocional, entre otras.

La precariedad, por otro lado, es un fenómeno que va relacionado directamente al trabajo como relación social entre empleador, trabajador y beneficios asociados al empleo. Cuando la OIT propone el trabajo decente como modelo para construir igualdad social y combatir la pobreza en el mundo, piensa concretamente en la experiencia de los trabajadores industriales de países occidentales como Estado Unidos, Reino Unido, Francia, Alemania, Japón.

En la Declaración de Filadelfia de 1944, la OIT establece las bases de lo que se debe considerar un empleo decente que proteja a los trabajadores de los cambios en el mercado y en la producción. Los Estados están comprometidos a hacer valer estas condiciones en el empleo no solamente para proteger a los trabajadores, sino para salvaguardar la economía, la seguridad nacional e internacional, la armonía entre las personas²⁴.

Sin embargo, cómo se señaló en el capítulo anterior, los cambios en las políticas económicas cambiaron el contexto en el cual los trabajos industriales habían construido una base social para lograr la justicia social. Claro que en Latinoamérica el modelo de Estado de Bienestar nunca ha funcionado de la manera en que lo ha hecho en las naciones occidentales del llamado primer mundo.

Aunque esto no significa que las políticas neoliberales no hayan afectado el mundo del trabajo. Lo que se ha observado es que no solamente ha sumido en mucha mayor pobreza a los sectores que ya se encontraban en ella, sino que ha vulnerado y precarizado otros sectores que antes no padecían la precarización laboral.

²⁴ Los principios fundamentales de esta declaración son los siguientes: a) el trabajo no es una mercancía, b) la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante; c) la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos; d) la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y los empleadores, colaborando en pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común.

Por precarización laboral se entiende en esta investigación como el deterioro constante y progresivo de las condiciones materiales de un empleo que impiden se constituya como decente. Es decir, no solamente el no cumplir con los requisitos mínimos basta para consolidar un trabajo precario, sino que cada vez más los beneficios son eliminados y se va convirtiendo el trabajo en una mercancía más. Es decir, los mejores trabajos están disponibles únicamente para quienes pueden reunir condiciones de consumo de bienes y servicios necesarios para que los individuos puedan aspirar a tener esos empleos.

Un ejemplo de esto es el siguiente: el acceso a un empleo dentro de una cadena comercial tipo Walmart, Soriana o Comercial Mexicana varía dependiendo del puesto al que se aspire, por ejemplo, para ser cajero lo mínimo indispensable que se pide es la preparatoria terminada y experiencia en un puesto anterior, aunque esto último se sopesa dependiendo de la edad del solicitante de empleo. Para un empleo en piso de ventas es necesario contar con experiencia en el área a la que se dirige, por ejemplo, en panadería es necesario ser panadero. Pero en general en piso de ventas laboran lo que se conoce como ayudantes generales. Su labor es acomodar mercancía, inventariarla, atención al cliente, y colaboración con otros departamentos de la tienda.

Para subir en la jerarquía laboral de la tienda es necesario contar con las credenciales necesarias de experiencia y/o educación. Por ejemplo, para llegar a ser jefe de Recursos Humanos es indispensable una licenciatura en Administración con especialidad en Recursos Humanos, además de la experiencia necesaria y la capacitación en metodologías y uso de software para el control de nóminas, registros ante el IMSS, etc.

Es decir, es necesario tener acceso a las condiciones que el mercado demanda para acceder a mejores oportunidades laborales. El problema es que los pobres no tienen acceso a estas posibilidades. No en sus familias, no en sus escuelas, no en sus vecindarios, tampoco entre sus relaciones sociales. Y, además, cuando tienen posibilidad de acceder a una educación universitaria se enfrentan a una realidad laboral precarizada donde empleos y profesiones que anteriormente se creía garantizaban una movilidad social ascendente, ya no lo hacen.

La precarización consiste en la eliminación sistemática de las condiciones necesarias para que un trabajo de la posibilidad de vivir una vida digna. ¿Por qué se eliminan estas condiciones? Para potenciar la acumulación de capital. Para hacer más ricos a los ricos. La pobreza no es una situación construida por el pobre, es construida verticalmente de arriba hacia abajo. Durante mucho tiempo se ha considerado a la pobreza como un mal que combatir, pero el verdadero problema a analizar es el privilegio (Saraví 2015: 28), y cómo se ha construido una sociedad para la acumulación de privilegios de unos cuantos a costo de las privaciones de las mayorías.

Como conclusión de este capítulo entonces tenemos que la pobreza es una situación estructural en la cual se encuentra una gran parte de la población mexicana. Y donde sus acciones no son suficientes para superar su condición debido a los procesos de marginación provocados por políticas públicas y fiscales que limitan el accionar de esta población. Dichas políticas fiscales tienen especial repercusión en la precarización de los empleos a nivel general, pero que afectan sobremanera a los pobres, recrudesciendo su condición, y también vulnerando a grupos poblacionales que anteriormente se creía estaban fuera de la línea de pobreza.

6. CONOCIENDO Y DELIMITANDO EL OBJETO DE ESTUDIO

6.1. ¿Son los ayudantes de estacionamiento trabajadores marginados?

Mi acercamiento para poder realizar esta investigación fue el siguiente. Comencé visitando el estacionamiento de una tienda de autoservicio de la cadena Soriana, ubicada en Av. Moliere en la Del. Miguel Hidalgo²⁵ en lo que hoy se conoce como distrito Nuevo Polanco. Lo hice ahí debido a que era la tienda que más comúnmente visitaba para realizar mis compras.

Durante este primer acercamiento pude notar ciertas características que me permitieron clasificar este trabajo como un trabajo formal²⁶ a todas luces.

- El trabajo consiste en proveer un servicio para un tercero representado por una empresa.

¿Qué servicio prestan los ayudantes de estacionamiento? Es un servicio de multitarea concentrado en:

- Apoyar a los clientes con su compra para cargarla y/o acomodarla en sus vehículos o hasta llevarla a su casa.
- Asistencia vial controlando el tráfico y dando indicaciones para que los vehículos salgan de su lugar de estacionamiento sin problemas de golpear otro auto o arrollar a una persona²⁷.
- Recoger los carritos de supermercado y alinearlos frente a los accesos de las tiendas.

²⁵ Este establecimiento ya no existe como antes pues en su lugar se construyó un complejo residencial-comercial llamado Miyana Comercial, propiedad de Gigante Grupo Inmobiliario.

²⁶ La literatura económica y sociológica normalmente agrupa como trabajo formal aquel que se desempeña bajo condiciones laborales reguladas por el aparato legislativo laboral, es decir, siguiendo el lineamiento de trabajo decente de la OIT. No obstante, la realidad empírica, como se ha mencionado en este trabajo, denota que, a pesar de la aparente formalidad, hay muchos elementos de precariedad en los empleos sin importar si son considerados “formales” o “informales”.

²⁷ De esta tarea en particular se desprende el mote “viene, viene” pues cuando van dando indicaciones al automovilista, suelen usar esta muy conocida frase.

- Limpieza del estacionamiento.
- Apoyar a miembros del staff de la tienda o de la administración del departamento para tareas como limpieza de instalaciones y carga, descarga, acomodo de mercancías.
- Vigilancia del estacionamiento.

Derivado de esta caracterización es por lo que he denominado esta ocupación como Ayudantes de Estacionamiento, pues como tal esa sería su ocupación laboral definida. No solamente la denotada por el mote “viene, viene”.

- El trabajo está estructurado bajo un esquema “formal” de funcionamiento.
 - Hay un jefe/empleador
 - Hay un lugar de trabajo
 - Hay un horario de trabajo
 - Hay una jerarquía laboral
 - Hay un código de ética y comportamiento esperado y definido
 - Se provee servicio a un tercero
 - Uniforme

De acuerdo con la revisión teórica, he decidido nombrar este empleo dentro de la categoría de trabajo marginado-precarizado, que comprende lo siguiente:

Es un trabajador inscrito en la dinámica de producción a partir de un empleo adscrito a la formalidad económica y que sin embargo las condiciones de trabajo no cubren el mínimo de condiciones necesarias para calificar este trabajo como decente o digno, de acuerdo con la OIT. Esto define su precariedad. Su marginalidad viene definida por la inseguridad crónica de obtener un ingreso digno, la falta de calificación técnico-educativa, la falta de identidad de clase o adscripción a un grupo social, la falta de sentido social y de esperanza ante el futuro de obtener una vida digna, y la segregación espacial en espacios marginados. Además, el trabajador marginado-precarizado pertenece a un grupo histórico vulnerable como los

indígenas, mujeres, migrantes, o se encuentra en los grupos de edad de la infancia, juventud y ancianidad.

Para conocer un poco más a los trabajadores diseñé una pequeña entrevista que se colocó en el capítulo de metodología, pero que recupero aquí:

1. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando como AE?
2. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en este lugar?
3. ¿Ha trabajado en otros lugares como AE además de este? ¿Dónde? ¿Por qué lo dejó?
4. ¿Qué le gusta de su trabajo? ¿Qué no le gusta? ¿Le gusta su trabajo?
5. ¿Desde qué edad trabaja? ¿En qué ha trabajado?
6. ¿Por qué decidió trabajar como AE?
7. ¿Por qué sigue trabajando como AE?
8. Si no tuviera este trabajo, ¿en qué le gustaría trabajar?
9. ¿Cuánto gana en promedio al día? ¿En un día bueno? ¿En un día malo?
10. ¿Qué expectativas tiene de este trabajo? ¿Durante cuánto tiempo desea conservarlo?
¿Por qué?

Sobra decir que, con la realización de esta entrevista dirigida, solamente pude ubicar algunos elementos de esta definición, aunque el resto los observé durante el trabajo de campo como observador participante. Los resultados de esta entrevista fueron los siguientes:

Fue aplicada a 23 personas diferentes, 21 hombres y 4 mujeres. El tiempo promedio de duración en el trabajo era de 1 a 3 meses, aunque hubo 2 casos que llevaban más de 5 años. En el lugar de estacionamiento se llevaba trabajando la misma cantidad de tiempo, 1 a 3 meses. En el caso de los trabajadores con más de 1 años de antigüedad en este empleo sí habían trabajado anteriormente en otro empleo, en especial 5 trabajadores de Soriana Polanco habían laborado con anterioridad en Walmart Toreo. La persona más joven que entrevisté tenía 15 años, la más grande 76. El grupo de edad más representativo era entre los 30 y 45 años, con 15 personas en esta franja de edad. En este grupo de edad hay claramente trabajadores que tienen experiencia en otras áreas de trabajo. Desde panadero, albañil, cocinero, ama de casa, estudiante, auxiliar general, trabajador de la construcción. Pero todos

tienen en común que no cuentan con una calificación técnica en ninguno de estos trabajos. El motivo por el cual se metieron en este trabajo es por la propina diaria, en todos hay la necesidad de un ingreso al momento. El motivo por el cual continúan en este trabajo es por el ingreso mismo, por la imposibilidad de acceder a un mejor trabajo debido a la carencia en capacitación y educación, y también por el grupo de edad, en especial los trabajadores de la tercera edad que fueron 2 de los 23 totales; la pregunta a qué les gustaría ser o hacer si no fueran Ayudantes de Estacionamiento las mujeres respondieron que estar en casa con sus hijos, los hombres que tienen un oficio aprendido les gustaría poder dedicarse a eso al cien por ciento, y el joven de 15 años, a estudiar (ya era estudiante, pero no tener que trabajar). El promedio de ganancia variaba mucho, pero en general lo establecería en los 200 pesos diarios en un día normal, 100 pesos o menos en un día malo, y hasta 500 pesos en un buen día, claro esto teniendo que cubrir una jornada de hasta 14 horas diarias. La expectativa principal sobre ese trabajo era poder mantenerlo en lo que llegaba algo mejor, en el caso de los trabajadores más jóvenes; en los ancianos, mientras pudieran.

Ángel de 15 años se expresaba así...

-¿por qué trabajas aquí?

- pues para ayudar a mi mamá en la casa y para poder invitarla a comer el día de las madres...

Luis, de unos 20 años, lo hacía de esta manera...

-ya no pierdas el tiempo, dedícate a trabajar, a hacer dinero, yo traigo dinero en la bolsa y me compró lo que quiera, que si quiero una vieja ahí está el dinero, que si quiero chupar, ahí está el dinero....

Agustín de 66 años se expresaba así...

-yo ya no tengo necesidad, pero vivo con mi esposa y unos de mis hijos y pues ellos no aportan nada, y pues quién cubre los gastos, pues yo...

La señora Vero comentó alguna vez...

-no pues yo trabajo para juntar para darle a mi hijo que está en el reclusorio...

Es decir, todos tienen una necesidad que cubrir y que requiere del ingreso de dinero al momento. El trabajo como *AE* que recibe propinas cubre esa necesidad ante la imposibilidad de obtener otro trabajo que les brinde ese efectivo.

Otro punto que pude descubrir mediante la entrevista es que estos trabajadores ya habían estado en esta posición de *AE* en algún otro lugar, si bien no todos, varios de ellos sí. Y los que llegué a conocer que era su primera experiencia, llegaron ahí por intermedio de un familiar o un conocido que los introdujo al trabajo.

Con respecto a experiencias de trabajo previas, el caso de Agustín es paradigmático. Cocinero especializado en comida francesa pero formado en la década de los 70 de manera empírica a partir de ir creciendo en un restaurante e ir obteniendo oportunidades de ascenso a través de su calidad y desempeño. No cuenta con título alguno que lo certifique como chef y mucho menos uno con especialidad en cocina francesa. Él trabajaba en el estacionamiento de Plaza Universidad administrado por un grupo de vigilancia llamado CAS. Llegó a este lugar debido a la invitación de un antiguo colega de cocina suyo que operaba ahí como supervisor.

Agustín es segregado del mercado formal de trabajo por su edad (66 años) y también por no contar con una cualificación técnica en el empleo. Es un apasionado de la cocina, y sigue preparando banquetes de vez en cuando, dice que ahora la comida que mejor le queda preparada son los chiles en nogada. El costo del banquete es muy accesible...

“Cobro este, sencillo el banquete, o sea sopa, entrada, y plato fuerte, 40 pesos por persona. Puedo llevar agua de sabor, o platos desechables, pero nomás ese es mi compromiso. Si gustan, llevo la comida y la sirvo, hasta ahí. Y si no, pues nomás la comida.”

Y así con cada *AE* que entrevistaba pude constatar que, en efecto, eran trabajadores marginados. El motivo principal para estar ahí era meramente la adquisición de dinero de manera cotidiana.

De esta entrevista se puede concluir que los trabajadores de estacionamiento tienen un perfil muy definido, son trabajadores con escasa o nula preparación académica y/o técnica, en situación de vulnerabilidad económica, con pocas oportunidades de ingreso, imposibilidad de acceder a un mejor empleo, una posible vulnerabilidad en sus relaciones sociales.

6.2. Las unidades de observación.

En total fueron observadas seis unidades diferentes, las cuales se trabajaron desde 2014 hasta 2016 en diferentes momentos y etapas del trabajo de investigación. Ya se mencionaron también en el capítulo de metodología, pero las vuelvo a introducir.

1. Soriana Polanco
2. Chedraui Polanco
3. Plaza Universidad
4. Grupo CAS Plaza Universidad
5. Walmart Toreo
6. Bodega Aurrerá Río Hondo

A continuación, daré una breve descripción de cada una de ellas y porqué escogí como unidad principal de observación Walmart Toreo.

6.2.1. Soriana Polanco

En el momento de inicio de esta investigación vivía muy cerca de esta tienda, por lo cual fue el único criterio que tomé en cuenta para observarla. Hoy en día esta tienda ya no existe en su formato que la conocí. En ese tiempo era un supermercado de mediano tamaño con un amplio estacionamiento que rara vez se encontraba lleno a su máxima capacidad. Tenía un área de venta y consumo de comida rápida a un lado de la tienda, así como algunos establecimientos comerciales pequeños como lavandería, servicio de mensajería, y también había una agencia automotriz.

Al poco tiempo de iniciar mi investigación se comenzó a anunciar la construcción de las torres Miyana, un conjunto residencial y corporativo que sería construido en esas instalaciones. Hoy en día este proyecto ya está terminado, la tienda Soriana regresó, pero en su formato Soriana Hiper. El estacionamiento se encuentra en el subterráneo, y los Ayudantes de Estacionamiento fueron sustituidos por los empleados de la empresa que administra el estacionamiento y por personal de limpieza y seguridad subcontratados a otras empresas.

En la unidad que observé había muy pocos Ayudantes de estacionamiento, no más de 10 a lo largo del día, la mayoría de una edad madura a partir de los 40 años. Ahí conocí a un señor que había trabajado toda la vida como empleado auxiliar en la industria de la construcción, lo llamaremos Toño. Él tenía aproximadamente 50 o más años, su último trabajo formal había sido hace 3 años al momento de la entrevista, y fue como banderero.

En la actualidad ya no lo contrataban por la edad, pero él seguía teniendo la necesidad de trabajar, ese era el motivo por el cual trabajaba ahí. Él fue la única persona que pude entrevistar en ese estacionamiento además de una breve plática con la jefa de ellos, que era la encargada del estacionamiento. Ella se refería a ellos como voluntarios. En este momento de la entrevista no tenía conocimiento de la complejidad de este trabajo precario, por lo que no tuve nunca preguntas más profundas que hacerle.



Ilustración 1 Ayudante de estacionamiento Soriana Polanco

En este lugar fue el único donde ubiqué que no había cobro de derecho de piso, y de ellos mismos, de hecho, me enteré que en otros estacionamientos se les cobraba. Para ellos la dificultad de laborar en este sitio era la poca recaudación de propina, que a lo mucho podía llegar a 200 pesos los fines de semana, pero que en promedio rondaba los 60 a los 100 pesos diarios.

El uniforme en este lugar consistía del uso de una gorra o cachucha, un chaleco de tránsito, camisa blanca, pantalón de vestir negro, zapatos negros.

6.2.2. Plaza Universidad

El caso de este estacionamiento fue muy ilustrativo en mi investigación, pues me permitió darme cuenta de elementos bien diversos de esta realidad. Este estacionamiento se encuentra en la delegación Coyoacán, frente a Walmart Zapata, muy cerca de la estación de metro Zapata, de las líneas 2 y 12.

El área comprendida por este aparcamiento era muy pequeña, suficiente para alrededor de unos 20 autos. Este lugar era operado y administrado por un señor de alrededor de 70 años, estatura media, con sobrepeso, y también con cierta dificultad para caminar.

A este trabajador lo conoceremos con el nombre de Don Luis. A partir de sus relatos fui conociendo el cómo apareció este tipo de empleo. Don Luis cuenta que alrededor de sus 35 años de edad él era policía, guardia de seguridad. Llegó a trabajar a Plaza Universidad, que es la primera plaza comercial de la Ciudad de México, como guardia y vigilante. Él cuenta que en ese entonces uno de los dueños (él se refiere a él como el “mero, mero”) iba diario a trabajar, y siempre le decía, “ahí te encargo mi carro”.

Al poco tiempo de laborar como vigilante abandonó su empleo y cuenta que se acercó a este dueño para pedirle permiso de seguir trabajando ahí, pero por su propia cuenta, “echándole aguas a los carros”, lavándolos, etc. A lo que el dueño le dijo que sí. Ese tiempo a la actualidad era alrededor de la década de 1980. Dicha plaza se inauguró en 1969. Hoy en día ha incrementado su tamaño del original, y el pedazo que guarda Don Luis es una muy pequeña fracción del estacionamiento, que en realidad está dividido en tres secciones. La primera es la que le corresponde vigilar a él, la segunda es la que le corresponde a Grupo CAS, y la otra es un estacionamiento subterráneo automatizado administrado por la empresa Central.

Don Luis no trabaja solo este estacionamiento, por las tardes sus dos hijos varones lo sustituyen. Alguna vez intenté platicar con uno de sus hijos, pero cuando le conté sobre mi proyecto de investigación dijo que no me metiera, que eso no era para estudiantes, que había

política detrás de eso, y se negó rotundamente a hablar conmigo. En ese tiempo yo todavía no entendía la verdadera complejidad del asunto.

Don Luis llevaba trabajando ahí 37 años, desde los 35. Cuando lo conocí tenía 76. Trabajaba de lunes a viernes de 7 de la mañana a 3 de la tarde. En ese tiempo no le pregunté cuánto ganaba, y no puedo dar un aproximado. Lo visité un total de 3 veces, y en esas ocasiones pude ver que era muy conocido, muchas personas que llegaban en auto lo saludaban de manera muy cordial, y él a ellos también.

A partir de conocerlo y contrastar su caso con otros, pude observar que la apertura del espacio de trabajo en los estacionamientos privados pasa mucho por la creación de un vínculo personal, de confianza. Mi hipótesis es que los personajes que iniciaron este tipo de empleo lo hicieron de una manera parecida a la de Don Luis, accediendo al permiso de trabajo no por sus credenciales académicas o trayectoria laboral, sino por la confianza y cercanía que brinda la permanencia, que en este caso estaba intermediada por un trabajo formal anterior, el de guardia de vigilancia.



Ilustración 2 Uniforme de Plaza Universidad

Don Luis me comentó que además de él estaban precisamente las otras dos “organizaciones”, los que estaban a lado de su pedazo de estacionamiento él les llamaba “los cacahuatitos”, debido al color de su uniforme.

6.2.3. Grupo CAS

Un día vi a lo lejos a Don Luis platicar con un trabajador de la otra sección del estacionamiento, por lo que decidí acercarme a este trabajador. Agustín era su nombre. Ayudante de estacionamiento de una sección del estacionamiento de Plaza Universidad, una sección más grande que la que controlaba Don Luis y sus hijos.

Agustín era un hombre en sus 60 años, ex cocinero, había sido su ocupación la mayor parte de su vida, originario de Tlaxcala, pero con residencia en la Ciudad de México por más de 30 años. Este fue el primer trabajador con el cual tuve un acercamiento más personal, o quizás con el que lo tuve más. Una persona que le gustaba hablar, y hablaba mucho.

En su ocupación de cocinero había trabajado durante muchos años en restaurantes finos de la Ciudad de México, pero con la edad y la falta de credenciales académicas ya no lo empleaban más. Cuenta que, desde hace unos 5 años, al momento de las pláticas en 2014, trabajaba como vigilante y que a veces organizaba banquetes para quien se lo pidiera.

Casado, con hijos de dos matrimonios distintos, con residencia en la casa de su actual esposa, se veía en la necesidad de seguir trabajando para complementar el gasto familiar. Llevaba año y medio trabajando como Ayudante de estacionamiento, pero no se veía mucho tiempo en esa ocupación debido a la inconsistencia en el flujo de dinero. Él ingreso a este trabajo debido a un amigo que lo conectó, le dijo que había mucho dinero –hasta 600 pesos diarios.

La realidad de su empleo es que a veces recaudaba 200 pesos, pero la mayor parte de las veces batallaba para llegar a 100 pesos. En una ocasión me tocó verlo atender a una señora, dándole buenos días, que le vaya bien, y la señora se fue, y cuando él regresó conmigo solo se expresó con reproches, diciendo que así había un buen de gente mal agradecida, muchos que ni los buenos días daban.

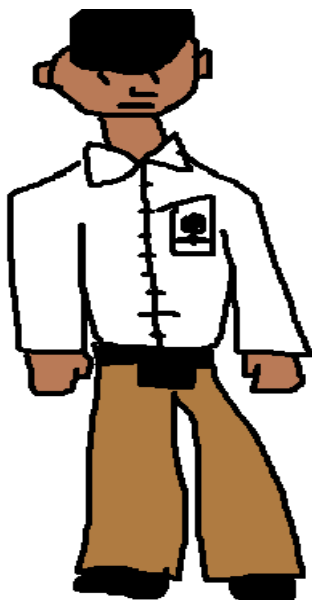
Me contó también que él trabajaba para el Grupo CAS, que era una asociación de “viene, viene”, y que tenía que pagar 30 pesos diarios por trabajar, además de haber comprado su uniforme y pagado por su identificación. Este es el único lugar donde observé que los Ayudantes de Estacionamiento usaban identificación.

El uniforme consistía en una gorra negra, camisa blanca, pantalón caqui (motivo por el cual los conocían como “cacahuatitos”), zapatos negros, y en su caso, una cangurera. Además de

él pude observar a otros cinco trabajadores en el mismo turno, uno de los cuales era su hijo,

pero con él nunca pude platicar.

Ilustración 3 Uniforme Grupo CAS



6.2.4. Chedraui Polanco

A esta tienda solo fui una vez, y lo hice debido a que algunos trabajadores del estacionamiento de Soriana Polanco me comentaron que ahí también habían trabajado. En aquella ocasión que fui pude hablar con uno de sus encargados, y él me dijo que ahí no eran “viene, viene”, ahí eran “chinos”.

La diferencia entre uno y otro es que el primero es un trabajador propiamente de estacionamiento, que puede o no ayudar con las compras de los clientes, pero su labor principal es la recolecta de los carritos de super y la asistencia vial a los clientes, esto, desde

su punto de vista de este encargado. Y los “chinos” son trabajadores de carga, se dedican a cargar las compras al mayoreo de los clientes. La propina de estos está directamente relacionada con el volumen de carga, aunque está siempre sujeta a discreción del cliente.



Ilustración 4 Trabajador Chedraui Polanco

El uniforme de estos trabajadores era simplemente una gorra negra, camisa blanca, pantalón negro, algunos usan cangurera y otros las llamadas “mariconeras”, y zapatos negros. Debido al trabajo de carga, algunos de ellos usan faja.

Este supermercado, a diferencia de los otros, se encuentra dentro de una plaza comercial, por este motivo los trabajadores aquí se dedican más a la carga que a la asistencia vial, en el área de estacionamiento tanto subterránea como exterior hay personal de vigilancia que también cubre las veces de asistencia vial.

6.2.5. Bodega Aurrera Río Hondo

La Bodega Aurrera que visité se encuentra en el municipio de Naucalpan en una colonia popular llamada “La Cañada”. A pesar de que tiene una gran superficie que en su mayoría es ocupada por el estacionamiento, es la que menos Ayudantes de Estacionamiento tiene laborando. Esto es debido a la zona y al tipo de clientes que asisten, pues rara vez el estacionamiento ocupa más de la mitad de su capacidad. La mayor parte de los clientes acuden sin vehículo. Por la misma razón, el servicio de estacionamiento no tiene costo y tampoco está arrendado a ninguna empresa administradora de estacionamientos.

De este lugar nunca platiqué con ningún informante debido a que fue el último lugar que conocí, pero decidí incluirlo debido a esta peculiaridad de su estacionamiento, pues indica que las empresas de supermercado vuelven un servicio el aparcamiento cuando pueden explotarlo económicamente, mientras no sea redituable, el servicio es gratuito porque es necesario. Esto claramente indica que, si las empresas pueden sacar interés de una situación, lo van a hacer.

Los informantes que me han contado de este lugar son los taxistas que prestan servicio a los clientes de aquí. A pesar de que muchos clientes acuden sin carro, utilizan el servicio de taxis para movilizarse con sus compras. Estratégicamente hay un Ayudante de Estacionamiento ubicado en el acceso a los taxis para ayudar a acomodar las compras de los clientes en el automóvil, lo cual implica una propina segura.

El empleador de estos trabajadores es, según los taxistas, un empleado de la tienda Bodega Aurrera. ¿Quién? Eso nunca lo he sabido. Pero esto nuevamente confirma mi hipótesis sobre que el vínculo entre Ayudantes de Estacionamiento y empresa se da por medio de la cercanía,

de la confianza. Es un empleo que surge por las redes sociales y la necesidad de los trabajadores.



Ilustración 5 Ayudante de estacionamiento Bodega Aurrera Río Hondo

El cobro de renta es el más bajo aquí, 25 pesos por día. El uniforme es una gorra negra, chaleco de tránsito verde o anaranjado, camisa blanca, pantalón negro, cangurera o mariconera para guardar las propinas, zapatos oscuros, negros en su mayoría.

6.2.6. Walmart Toreo

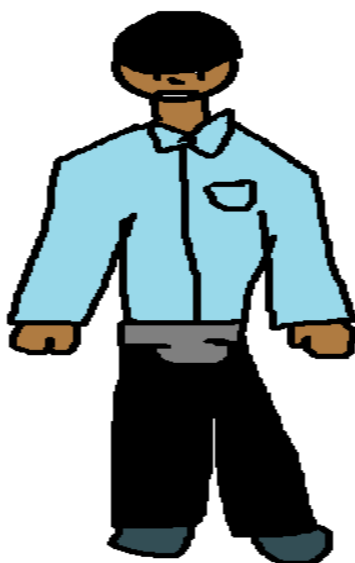


Ilustración 6 Ayudante de estacionamiento Walmart Toreo

Este lugar fue en el que decidí realizar mi trabajo de campo profundo, en este apartado solo haré referencia a la apariencia de los Ayudantes de estacionamiento que, así como en los otros aparcamientos, cumplen con una normativa de vestimenta que no es por sí misma un uniforme, sino una vestimenta requerida para trabajar ahí. Aunque, a diferencia de los otros lugares, aquí llega a haber muchas ocasiones en que los trabajadores no acuden con la ropa sugerida, llevan jeans en el caso de los hombres, leggings en el caso de las mujeres, tennis en lugar de zapatos, y la ropa de algunos está en condiciones poco presentables a diferencia de los otros lugares.

La vestimenta normativa es gorra negra, camisa de vestir azul, pantalón de vestir negro, zapatos negros, cangurera o mariconera. Así como se presenta en la imagen.

6.3. Elección de unidad de observación

Al terminar esta etapa de entrevistas y de reconocimiento del tema de investigación procedí a buscar una unidad de análisis para poder tener más profundidad en el tema con respecto al pago de rentas de piso. Esto debido a que a partir de este pago se construye la posición hegemónica del dueño del CCPP.

Para poder observar esta relación de empleador y su relación con la tienda es necesario retomar algunos aspectos de la entrevista realizada a don Luis. Este señor era encargado de una parte del estacionamiento de Plaza Universidad, la otra parte era administrada por grupo CAS, donde se encontraba Agustín.

Luis era un señor de 76 años en el momento que lo entrevisté, actualmente ya no ocupa ese lugar, pero no sé el motivo por el cual ya no esté ahí. Ese lugar era administrado por él y dos de sus hijos. La historia de Agustín era que llegó al estacionamiento hace 30 años como vigilante de policía auxiliar, pero se dio de baja y pidió permiso a, “uno de los de arriba”, para poder quedarse a trabajar ahí. Con el tiempo, incorporó a sus hijos a este lugar.

Este indicio indica una de las formas en que se construye la relación de los jefes de *AE* y la autoridad que permite que se trabaje en el estacionamiento sin establecer una relación formal obrero-patronal. A través de la confianza.

Este patrón evolucionó en algún momento de la historia, y la historia que cuenta don Arturo también la escuché en el jefe de *AE* de los trabajadores de Walmart Toreo. Este señor es conocido como “el tío” o “Don Cruz”, contactar con él me costó mucho trabajo debido a que son pocos los días que va al estacionamiento y normalmente va por las mañanas muy temprano. Él es el líder de este agrupamiento de Ayudantes de Estacionamiento que hasta la fecha sé que controlan 4 estacionamientos en total: este de Walmart Toreo, uno en Insurgentes, otro en Parque Tezontle y uno más en Pachuca, Hidalgo. Don Cruz es un señor de estatura baja, piel morena oscura, delgado, de aproximadamente 60 y pico años de edad. Ya tiene un caminar cansado, siempre que va, va vestido de la misma manera: zapatos oscuros, pantalón de vestir oscuro, camisa azul de manga larga, suéter, y su cachucha negra.

Don Cruz es encargado de este estacionamiento y de cobrar las rentas de alrededor de 20 trabajadores de su espacio. Cobra 35 pesos por turno, de 6 de la mañana a 4 de la tarde y de 4 a 9 de la noche. Los trabajadores están obligados a asistir a trabajar los dos turnos y también los fines de semana, y los domingos se les cobra 40 pesos por turno.

Para poder ingresar a trabajar como *AE* es de verdad muy sencillo, solamente hay que acercarse a uno de los trabajadores y preguntarle por el encargado. Si preguntan para qué o por qué, simplemente se les dice que para trabajar. Y ya lo refieren con él. En el caso de Walmart es necesario llevarles un comprobante de domicilio, una copia del acta de nacimiento y una copia de identificación oficial, aunque yo nunca la llevé y tampoco pasó nada.

Algunos trabajadores ingresan gracias a un conocido de un trabajador de ahí, o como un favor de Don Cruz. A indicaciones del jefe, un viene, viene tiene que ganarse la moneda, ¿cómo? Tratando bien al cliente. Cuando llega, recibirlo con un “buenos días”, cuando se vaya despedirlo con un “hasta luego, vuelva pronto”. Si ayudas a un cliente con sus compras, ya amarraste propina. La idea es estar movido todo el tiempo.

6.4. Organización del espacio laboral

El estacionamiento de los supermercados y de plazas comerciales está dividido en filas, carriles por número y por letra. En el caso de Walmart Toreo, el estacionamiento va de los carriles A hasta el J, comenzando por el que está pegado a la tienda Suburbia y el J es el que está hasta topar con el muro pegado a la calle Rafael Reyes Espíndola.

Para los *AE*, el orden es al revés, el carril A es el J de Walmart, y el J es el A. Esto lo supe porque cada mañana se asigna carril conforme hora de llegada; no obstante, cuando me asignaban carril no coincidía con el que está señalado por la señalética del estacionamiento. Así es que me puse a observar esto hasta que descubrí esta lógica.

Los carriles tienen dos partes, una que se extiende a lo largo de unos 100 metros, y después hay una avenida interna, para posteriormente continuar con el carril por otros 40 metros. Los

AE no trabajan esta segunda parte, o bueno sí, pero se la encomiendan solamente a uno o dos trabajadores, que normalmente son los últimos en llegar a la repartición de carriles.

No trabajan esta sección debido a que normalmente es ocupada por automovilistas que van a consumir alimentos a los restaurantes VIP's y El Portón, que se encuentran en este lado del centro comercial. El promedio de recaudación de propinas es muy bajo, a mí me tocó dos veces: una en día de quincena y junté solamente 200 pesos, y otro fue un día normal, es decir, no quincena, ni fin de semana, y solamente junté 90 pesos menos la paga de renta de piso me quedé solamente con 20 pesos.

En cada carril se suele poner a una o dos personas para cubrirlo, cada carril contiene dos hileras de carros. Es responsabilidad de los *AE* organizarse para saber cómo cubrir el espacio. Unos deciden dividirse por lados, unos toman la izquierda y otros la derecha, mientras que unos lo dividen a la mitad vertical. La idea es que haya suficiente trabajo para los dos.

Los *AE* que ocupan carriles se les dice carrileros. Además de ellos están los de puerta, que son trabajadores de confianza, de años de conocer a Don Cruz, que se ubican a la entrada de las tres puertas de acceso a Walmart y Sam's Club. Estos trabajadores son los que obtienen propinas de manera más directa y sustanciosa porque aseguran la entrada de dinero a partir de ayudar al cliente con su carrito.

En la parte del estacionamiento que está cercana al restaurante VIP's hay un contenedor de basura, pero ya no funciona como tal. Ahí los *AE* guardan sus pertenencias -algunos de ellos, ya que la mayoría las guardan consigo mismos o llevan solamente un morral o cangurera donde echar la propina- y también guardan los utensilios de limpieza con el que cada mañana barren el estacionamiento. Los recogedores de basura son recogedores "hechizos" de galones de 10 litros recortados de manera triangular, las escobas son escobas muy viejas. Sobra decir que la limpieza realizada es poco eficiente, y básicamente consiste en despejar el lugar de trabajo de basura grande.

¿Por qué guardan estas cosas en ese contenedor de basura? Pues porque al no ser empleados de ninguna empresa de las que operan ahí y se benefician del estacionamiento, si las

guardaran en una de estas tiendas, sería como aceptar que la tienda asume cierto tipo de responsabilidad hacia el trabajador. Cabe mencionar que dicho contenedor se encuentra cerca de unas alcantarillas que ventilan el drenaje y huele muy mal.

6.5. ¿En qué consiste ser Ayudante de Estacionamiento?

Al principio de este capítulo hice una lista de 6 características de este trabajo de acuerdo a las funciones que desempeñan en su lugar de trabajo. Por lo tanto, un ayudante de estacionamiento podría ser definido como un trabajador que presta un servicio de atención al cliente y que al mismo tiempo cubre funciones de limpieza y mantenimiento del estacionamiento, así como la recolección de los carritos de compras y su ubicación en las entradas de la tienda. Es un trabajo que debería ser reconocido legalmente, pero es revestido institucionalmente con el mote de trabajo voluntario o simplemente no es reconocido, sino tolerado por el beneficio que conlleva su desempeño.

Como se mencionó antes, hay dos tipos de *AE*, los carrileros y los de puerta. También se puede señalar que, a pesar de que todos los *AE* trabajan en el mismo estacionamiento, la ubicación de la zona a trabajar influye mucho en la obtención del ingreso. Los carriles frente a puerta de tienda dejan más oportunidad de recaudación de propina que los que no están cercanos, y no se diga los que cubren el área de restaurantes, que son los peores carriles para recaudar fondos.

Además de Don Cruz, hay dos encargados, uno por turno, esto debido a que Don Cruz no siempre va y no siempre está todo el turno de la mañana. El encargado no es carrilero ni, como le llamaremos a partir de ahora, portero. Su función consiste en organizar el trabajo de los demás *AE*, indica los tiempos en que se recogen los carritos y se realiza “la ona”²⁸. También está a cargo de mantener comunicación con la encargada del estacionamiento por parte de la empresa que lo administra, y con cualquier otro dirigente de las tiendas

²⁸ Es el nombre con el cual los Ayudantes de estacionamiento nombran a la actividad de recoger los carritos de super en grupo, para formar un largo tren de carritos. Se hace cada que se empiezan a agotar los carritos disponibles en la entrada de la tienda.

beneficiarias del servicio del estacionamiento. Es fácil identificar al encargado, pues siempre está de pie en el carril que se encuentra frente a la puerta de Sam's Club.

Los trabajadores están obligados a asistir al lugar de trabajo con un pantalón oscuro, de vestir o de mezclilla, y una camisa de vestir color azul. Además de una gorra oscura. En estacionamientos como el de Soriana Polanco y de Plaza Universidad también portaban gafetes con su fotografía y su nombre en estos. Cada estacionamiento tiene su uniforme, pero en el único que llegué a observar que era el mismo, fue en el de Plaza Universidad, que era color beige, incluso se les llamaba por el mote "los cacahuatitos".

En Walmart la vestimenta era responsabilidad del trabajador. Otra regla era asistir con la barba y bigote bien rasurados. Pero como este empleo navega entre lo formal y lo informal, tanto la vestimenta como la apariencia personal no conformaban una unicidad. Es decir, en cuanto a la vestimenta había trabajadores que asistían con pantalones de apariencia gastada, rotos, viejos, sucios; camisas sin planchar, o playeras azules, desfajados, sin usar cinturón; compañeros sin rasurar, con una higiene personal que en cualquier otro lugar de trabajo sería motivo de sanción.

Esto indica que el trabajador es consciente de su lugar en el mundo del trabajo, y también es consciente del tipo de trabajo que tiene. Saben que es un empleo al cual puedes volver en cualquier momento, pues desde que comencé mi período de observación constante en enero de este año, solo he visto a 4 personas que permanecen yendo todos los días. Los demás casi nunca vuelven, o trabajan por temporadas, o solamente los fines de semana.

Un día cotidiano comienza alrededor de las 8 de la mañana, aunque desde las 6 comienzan a llegar trabajadores. Esto debido a que, supuestamente el orden de llegada determina quién ocupa qué carriles. Esto no es tan cierto, porque hay compañeros antiguos que siempre tienen el privilegio de los mismos lugares lleguen a la hora que lleguen, aunque son los menos, eso sí. Alrededor de las 7 comienzan a barrer el lugar, para que a las 8 cuando ya hay un número importante de AE (normalmente 15), Don Cruz de indicaciones de quienes ocuparan qué carril. También suele dar avisos como las disposiciones de la administración del estacionamiento, o los avisos de qué hacer o qué no. Por ejemplo, una de las prácticas

comunes de los AE es pagar el estacionamiento de los clientes en lugar de ellos, pero la administración del estacionamiento señaló que esto ya no se debe de hacer; otra disposición es que si se encuentran tarjetas de estacionamiento olvidadas o extraviadas, estas deben ser entregadas a un supervisor, o en todo caso al encargado de turno.

Posterior a eso cada trabajador asume su posición y desde ahí comienza a hacer lo propio para “ganarse la moneda”. Lo propio consiste en estar parado pendiente a la llegada de los clientes, saludarlos con un cálido “buenos días”, estar al pendiente del regreso de los clientes y por si traen su carrito cargado de artículos para aprovechar la oportunidad y ganarse la moneda.

Si el cliente acepta que se le ayude con su carrito y se le ayude con las compras, la propina está casi garantizada. Normalmente son monedas de 5 pesos, pero hay de todo, desde los que dan 50 centavos o, en mi propia experiencia, 20 pesos. Alrededor de las 11 de la mañana se comienza a organizar la recogida de los carritos en los extremos del estacionamiento. Esta actividad se llama “la ona”. Consiste que entre 5 o 6 trabajadores forman una fila larga de carritos y la empujan hasta las puertas de Walmart y Sam’s Club.

Realizar esta actividad toma de 10 a 15 minutos, los cuales son muy valiosos para los trabajadores y causa renuencia a participar en esta actividad debido a que es tiempo en que no se está presente en su carril para recolectar más propinas. Se supone que es una actividad donde una ida les toca unos y otra a otros, no obstante, por comentarios de otros compañeros, se llega percibir cierta molestia hacia algunas compañeras porque no quieren participar de la ona. Se le llega incluso a reclamar al encargado incluso, pero muchas veces no se hace realmente nada. Esto indica un favoritismo hacia ciertas personas.

Cuando entrevisté AE de Soriana Polanco hubo una trabajadora, de nombre Ofelia, que compartió que Cristóbal, uno de los miembros más antiguos del estacionamiento y que a veces funge como encargado, la llegó a acosar sexualmente y también a hostigar a uno de sus hijos que llegó a trabajar al lugar. Ella reportó la situación a Don Cruz, el cual no le dio solución alegando que esas cosas no pasaban ahí; ante esto, Ofelia optó por dejar el estacionamiento y fue como llegó a Soriana Polanco.

No hay un horario de comida, está sujeto a discreción del trabajador. Algunos llevan comida y la ingieren desde su lugar de trabajo en momentos donde la carga de trabajo es poca. Otros avisan que van a salir a comer y se van a comer algo de los puestos de comida que hay en los alrededores, y otros simplemente no comen.

Alrededor de las 4 de la tarde pasa el encargado de turno a recoger la renta por turno, 35 pesos. De ahí hasta las 9 de la noche el trabajo continúa su ritmo normal, y después de esta hora se acude con el encargado nuevamente para darle los otros 35 pesos correspondientes al turno de la tarde.

No está permitido abandonar el lugar de trabajo, so pena de ser castigado con días de no asistir a trabajar. Se puede contar con el aval de Don Cruz de solo trabajar un turno cuando se cuenta con otro trabajo, pero bajo la consigna de que se apoye sábados y domingos todo el día.

¿Cuál es la importancia de los *AE* para el establecimiento? ¿Qué pasaría si de repente no existieran este tipo de trabajadores? ¿Qué harían este tipo de empresas? ¿Crearían la oferta laboral? ¿Desplazarían las tareas que cubren los *AE* a algún grupo de trabajadores formales de su establecimiento?

Durante mi tiempo de observación pude observar que sí hay un trabajador de Walmart que realiza labores de acarreo de carritos, pero este lo hace desde las zonas de recolección de carritos que hay en el estacionamiento que tanto trabajadores como *AE*, mantienen llenas. La *ona* es una actividad para juntar los carritos que quedan en los extremos del estacionamiento, pero a lo largo de la jornada, el *AE* tiene que estar limpiando su carril de carritos abandonados y estarlos llevando a estas zonas de recolección, o dejarlos directamente en las puertas de las tiendas.

La labor desempeñada por este trabajador es insuficiente para mantener las entradas alimentadas con carritos, y sin el trabajo de los *AE* estos simplemente no estarían disponibles para los clientes. Cuando hay muchos clientes ni siquiera el espacio para vehículos es

suficiente y los trabajadores de Central comienzan a dirigir a los automovilistas para estacionarse entre carriles, u ocupar espacio en el camino principal del estacionamiento.

Quizás dentro de la organización operativa de los supermercados y sus estacionamientos el trabajo de los Ayudantes de Estacionamiento sea algo prescindible, pero bajo el imaginario de la población de la Ciudad de México son personas parte del paisaje de este tipo de centros comerciales tanto como los cajeros, los guardias de seguridad, los promotores, los empacadores y los vendedores de piso. ¿Qué pasaría realmente con el supermercado mexicano sin la presencia de este personal no indispensable? ¿Pueden los supermercados prescindir de tantos trabajos no calificados? ¿A qué obedece la creación y/o tolerancia de puestos de estos trabajos?

Estas son preguntas pertenecientes a otra investigación, sin embargo, no se debe dejar de observar que así como el mercado de trabajo es dirigido desde la cúpula empresarial, también obedece a la necesidad de crear consumidores incluso en los segmentos de población más desfavorecidos. Esto quiere decir que parte de la generación de empleos precarios para la población más marginada obedece a la necesidad de mantenerlos con una capacidad de compra y bajo el tutelaje de la búsqueda de la felicidad al estilo norteamericano.

Esta lógica se opone a las lógicas anticapitalistas como la economía solidaria, las redes de apoyo familiares, la organización comunitaria, etc., que buscan otorgar al individuo la identidad social, el sentido de pertenencia, aspectos que Wacquant señala como perdidos en el proceso de marginación avanzada.

6.6. El pago de renta y la propina

En la antropología el estudio de la reciprocidad como elemento generador de confianza, fortalecimiento de las redes socioafectivas y como estrategia de supervivencia ha estado presentes en no pocas investigaciones importantes. En su libro *Cómo sobreviven los marginados*, Lomnitz describe cómo la confianza, la amistad y los lazos familiares son pieza clave no solo de la supervivencia de los marginados a un sistema que los excluye, sino también de superación de la condición de marginación.

DIEZ, D. (2006), CASTILLO, G. y DIAZ, Y. (2014), GIGLIA, A. y ROBLES, J. (2016), LUNA, V. (2014) presentan trabajos donde la propina es el único ingreso que trabajadores como empacadores, meseros y gasolineros tienen al desempeñar un trabajo que debería ser reconocido como un trabajo formal. En el caso de las investigaciones de David Díez y de Castillo y Díaz ambos hacen una investigación relacionada con los empacadores de centros comerciales, de Bogotá y de la Ciudad de México, respectivamente. Sin embargo, Díez realiza una comparación entre el sistema económico capitalista y el sistema de reciprocidad explicitado por Bourdieu a partir de la propuesta de Marcel Mauss sobre la economía del don.

La reciprocidad y la empatía son factores importantes en la formación de lazos amistosos y familiares. Estos elementos son trasladados a la situación de la economía de servicios al consumidor donde los clientes, teniendo conciencia de que estos trabajadores no tienen salario, dan una propina para el trabajador. El sistema capitalista ha logrado identificar este mecanismo como una ventaja. Los Ayudantes de Estacionamiento tanto como los empacadores, los meseros, los gasolineros y muchos otros empleos relacionados con el servicio al cliente *vis a vis*, son empleos sin sueldo. La única fuente de ingreso es la propina.

La cantidad de trabajadores que realizan esta labor a lo largo del país es incierta, se calcula que alrededor de 13000 personas laboran como *AE* solamente en las tiendas Walmart, pero faltaría contabilizar a las de las otras tiendas de supermercado e incluso a los trabajadores de pequeños estacionamientos como farmacias, tiendas de conveniencia, plazas comerciales. En 2005 se calculaba que solamente Walmart se ahorra cerca de 785 millones de pesos en salarios y prestaciones no pagadas a empacadores y *AE*²⁹.

No es el objetivo de este trabajo hacer una historia de la propina, ni hablar sobre la economía del don, pero es interesante observar, como lo señala David Díez (2006), cómo se cruza la lógica de acumulación capitalista con otras lógicas económicas más horizontales. En su trabajo, Díez, propone que la economía del don observada en las propinas responde a una

²⁹ Información extraída de:
<https://www.jornada.com.mx/2005/11/27/index.php?section=economia&article=025n3eco>

lógica económica no capitalista. No obstante, habría que señalar desde qué momento la propina se incorpora a un trabajo como el de los empacadores o de los Ayudantes de Estacionamiento. Es decir, la pregunta nodal sería, ¿este tipo de trabajo precario surge como respuesta a la marginación avanzada o las empresas construyen este tipo de empleos precarizados con la finalidad directa de una mayor acumulación de capital?

Cuando Don Cruz comenzó a trabajar él venía de ser guardia de seguridad para la Policía Bancaria e Industrial, se dio de baja. Así como él, también don Arturo Ibañez y don Agustín Torija también habían sido guardias de seguridad y comenzado su trayectoria como *AE* hacía varios años. Don Cruz refiere que él comenzó a trabajar en los estacionamientos de Aurrera en 1995, mientras que don Arturo lo hizo en la década de 1980 y lo ha hecho desde siempre en el estacionamiento de Plaza Universidad.

En el momento en que don Cruz se incorpora a las tiendas Aurrera pertenecientes a grupo CIFRA, estas ya habían sido vendidas a Walmart Stores³⁰. Por lo tanto se puede inferir que cuando Walmart y otras cadenas de supermercados comienzan a operar en México, el trabajo de *Ayudante de Estacionamiento* ya existía. El modelo bajo el cual operan ya existía, cobro de renta de piso, figura de un líder gremial avalado por una autoridad de la tienda, trabajadores marginados, ingreso por propina.

Es muy difícil establecer cuál lógica se impuso primero, pero lo que es seguro es que cuando el nombre Walmart de México se impuso, el trabajo de los Ayudantes de Estacionamiento ya existía y las tiendas y niveles gerenciales de estas, y por tanto el corporativo Walmart de México, sabían perfectamente la existencia de estos trabajadores. A inicios del año 2000 el modelo de trabajo de los *AE* ya estaba extendido en diversas tiendas a lo largo del país, tanto de Walmart como de otras cadenas de supermercados. Como evidencia de esto una nota del Universal³¹ de 1999 donde se advierte que más de 1300 trabajadores de estacionamiento en la Ciudad de México amenazaban con cerrar los estacionamientos y estallar huelga para poder ser reconocidos como trabajadores formales y sus derechos laborales les fueran reconocidos. Esta huelga nunca procedió ni ha procedido.

³⁰ Información extraída de: <https://www.walmartmexico.com/conocenos/historia>

³¹ Información extraída de: <https://archivo.eluniversal.com.mx/ciudad/4096.html>

La propina es el elemento central que nutre los estacionamientos tanto de trabajadores como de excusas para no pagar un sueldo ni dar un reconocimiento formal a estos trabajadores. La lógica capitalista se amalgama a otras lógicas productivas que, aunque no puede subordinar del todo, las limita de tal manera que tampoco pueden ser independientes de la lógica capitalista. En este caso, tanto Walmart necesita de los *AE* como los *AE* necesitan de Walmart, y el elemento que los une es la propina.

La propina es una retribución no horizontal, está en un esquema de verticalidad donde el cliente tiene la última palabra sobre si da la moneda o no, incluso si acepta recibir ayuda del *AE* tiene la oportunidad de ser un “ingrato”. La propina no es un regalo, es una compensación que tiene un impulso a partir de emociones como la simpatía o también la lástima, de reconocer el esfuerzo del trabajador, de saber que es un trabajador no asalariado. En mi experiencia como Ayudante de Estacionamiento puedo decir que es muy notorio cuando la moneda viene desde una actitud positiva y como forma de agradecimiento y cuándo no. La mayor parte de clientes no da propina, eso es un hecho. En las 12 o 14 horas que uno está parado ahí, pasan muchos clientes, se les da salida a muchos, los buenos días, las buenas tardes y las buenas noches. Pero puedo decir que ni cerca de la mitad de los clientes con que un *AE* interactúa, retribuye con una propina.

No experimenté nunca groserías ni malos tratos, pero sí hay muchos clientes que no te regresan el buenos días, o que ni siquiera te voltean a ver. Los que dan propina son clientes que de alguna manera sienten empatía por el trabajador, o bien saben que es su única fuente de ingreso. Pero no todos dan una moneda que realmente contribuya a que este trabajo sea más digno. ¿Responsabilidad del cliente? Quizás no lo es, pero al verse beneficiados del servicio, adquieren una responsabilidad moral por retribuirlo. Díez señala que la propina agrade la libertad del cliente, pues al aceptar la ayuda del trabajador, asume el impulso moral por retribuir el servicio, pero siempre tiene la libertad de no hacerlo. ¿De qué depende? Pues del punto de vista que el cliente tenga del trabajador y de su servicio, de su moralidad, en resumen, de su *habitus*.

Si este trabajo tuviera un índice de recepción de propinas más alto, los *AE* seguirían lidiando con un trabajo precario y marginado, pero la retribución económica mermaría bastante los efectos de estos detrimentos. De esto observo que el *AE* no solamente es un trabajador precarizado, sino también, como lo señala Wacquant, carga con un estigma social de paria, detestable, incómodo. Esto es, como lo habíamos señalado en el capítulo III, una de las características de los segmentos de población en marginación avanzada.

Aunque esta es precisamente la estrategia sobre la cual se construye la desigualdad. Con propina o sin ella, la responsabilidad de proveer un trabajo digno, condiciones laborales humanas, libertad de asociación, es de la empresa y no del cliente. Al mismo tiempo, sobre la recaudación de propinas cae el peso de acumular el pago de renta de piso. En promedio, en los estacionamientos se cobran aproximadamente entre 30 y 40 pesos por turno o por día laborado. En el caso de Walmart Toreo y de los estacionamientos asociados a Don Cruz, el pago es de 35 pesos de lunes a viernes cobrados por doble partido de 9 a 4 de la tarde, y de 4 a 9 de la noche, dando como total un pago de 70 pesos; y 40 pesos los sábados y domingos, es decir 80 pesos.

Un trabajador que acude diario en la jornada completa tiene que pagar 430 pesos semanales. En promedio, en este estacionamiento laboran entre 15 y 20 personas diario, lo que da un promedio de recolección de 8600 pesos por semana. Esta cifra es repartida entre los encargados. Es decir, quien se queda vigilando la operación por turnos. Don Cruz vigila la operación todos los días por la mañana. Por la tarde se queda un subalterno suyo de confianza. Desconozco cómo se maneje la repartición del efectivo entre el encargado de turno y el patrón. Pero si llevamos esta cifra aproximada a un monto mensual arroja 34400 pesos mensuales recaudados de un solo estacionamiento. Don Cruz controla otros tres estacionamientos, y en palabras de él, hay líderes que controlan hasta 30, o 40 estacionamientos.

En las pláticas con algunos *AE* surgió un nombre, Andrés Ramírez, que es supuestamente el precursor de los “viene, viene” en los estacionamientos de Walmart, según Don Cruz, este señor controla 80 estacionamientos a lo largo del país, y también cuenta con flotas de vehículos transportistas y bodegas comerciales que renta. Intenté buscar a este personaje,

pero nunca di con él. Los estacionamientos a los que me mandaban, Walmart Echegaray, Comercial Mexicana Satélite, Costco Satélite, nunca pude dar con él, pero sí pude comprobar que también operaban un grupo de *AE* con una organización similar a la de los de Walmart Toreo.

La información etnográfica no me permite aclarar si los líderes pagan a autoridades de Walmart, gerentes, supervisores o a quien sea como agradecimiento (soborno) por permitir el trabajo de las asociaciones de *Ayudantes de Estacionamiento*. Pero sí hay información para saber que hay un vínculo de confianza, de aceptación de estos trabajadores por parte de las autoridades de las empresas, aunque ello no conlleva ningún reconocimiento como trabajadores de su empresa. En una plática con un subgerente una tienda Bodega Aurrera de Cuautitlán Izcalli, él me comentó que ellos tenían indicado no relacionarse con los *AE*, no encargárles trabajo, no meterlos a las tiendas, no pedirles favores ni hacérselos. Esto me lo explicó que era debido a que ellos eran trabajadores voluntarios ajenos a la tienda, y las autoridades les pedían no vincularse a ellos.

En algunos estacionamientos, en especial de tiendas Aurrera, que están dirigidas a un segmento de población con menor poder adquisitivo, no hay empresas que administren el estacionamiento. Este es de libre acceso, y no se cobra el ingreso. Así mismo, tampoco hay servicio de seguridad privada, y por lo tanto es más fácil cortar el vínculo con los trabajadores del estacionamiento.

No es el caso de Walmart Toreo, en esta tienda el estacionamiento está controlado y administrado por la empresa Central, que está centrada en este giro únicamente. Desde que opera en Walmart Toreo ha llevado a cabo tareas de renovación del sistema de cobro del servicio, ha modificado el rol de los trabajadores, y también ha añadido una empresa de seguridad privada, Infinit, para vigilar el estacionamiento.

6.7. Walmart y lo que no paga a sus ayudantes de estacionamiento

Tenemos que los Ayudantes de estacionamiento son trabajadores inscritos en una dinámica de empleo precario, pertenecen a un segmento de población en situación de marginación, su

trabajo está organizado y estructurado jerárquicamente, pagan derecho de piso por permitirles trabajar, no reciben salario, y no son reconocidos como trabajadores de ninguna empresa.

Son trabajadores en gris, no son de aquí ni de allá, no le trabajan a nadie, pero trabajan para todos. Es claro que la responsabilidad de contratarlos y mantenerlos bajo un sistema formal de empleo es responsabilidad de la empresa que más se beneficia de sus servicios, en este caso, Walmart. No obstante, no lo son, y no lo serán, pues al mismo tiempo que Walmart no los reconoce, las asociaciones de “viene, viene” como la de Don Cruz, protege a Walmart y a las demás tiendas de ser responsables de estos trabajadores. Don Cruz es el portador del CCPP, ya sea de manera verbal o escrita, hay un reconocimiento por parte de la empresa hacia este señor.

¿Cómo se genera plusvalía a partir de este trabajo? La definición que Marx da sobre plusvalía es valor del trabajo no pagado al obrero que crea un producto del cual se hace propietario el capitalista. En este caso el producto es un servicio de atención a clientes. Es cierto que sin la figura de los Ayudantes de Estacionamiento las tiendas de supermercado encontrarían alguna manera de seguir proveyendo a los clientes del servicio cubierto por estos trabajadores. Por ejemplo, temprano por las mañanas y después de las 9 de la noche no hay empacadores, pero sí hay clientes. Por lo que Walmart ha decidido dar permiso a sus trabajadores de llegar antes de su hora de trabajo para poder empacar las compras de los clientes y así recibir propina. Esta nueva política ha sido bien recibida por parte de algunos trabajadores, y si bien, no pasa todavía de ser una medida voluntaria.

Si tomamos como cierto el dato proporcionado por el Frente Nacional contra Walmart que esta cadena de supermercados tiene a 45000 trabajadores entre “viene, viene” y cerillos empleados en condiciones de esclavitud, el monto mínimo de ahorro en salario es de \$4'590,000 pesos diarios. En una quincena esto equivaldría a \$68'850,000 pesos. A lo largo de un año esta suma subiría a \$1,652'400,000 pesos³². Tan solo en el primer trimestre del presente año, esta cadena reportó ganancias por 8,664 millones de pesos³³.

³² Cálculo realizado tomando como salario mínimo 102 pesos diarios.

³³ Información extraída de: <https://mx.reuters.com/article/minoristas-mexico-walmex-idMXL1N2271S0>. Revisada por última vez el 26 de agosto de 2019.

Una empresa como estas no tiene éxito solamente por ser exitosa en su modelo de negocio, sino, como lo señala el Frente Nacional contra Walmart, combina una serie de estrategias abusivas de las cuales nutre realmente esa ganancia. Tan solo basta recordar los acontecimientos en que altos funcionarios de esta corporación se vieron implicados en casos de soborno a autoridades públicas para facilitar la apertura de tiendas³⁴.

Por sobre de este sistema de explotación, también aparecen las asociaciones de Ayudantes de Estacionamiento. ¿A qué se le llama asociaciones? He mencionado que en mi visita por distintos estacionamientos he notado que operan ayudantes de estacionamiento que están organizados de manera similar, pero cada uno de ellos responde a una organización representada por un líder gremial. Es decir, los trabajadores no son dueños del trabajo, son empleados en una estructura de poder dominada por un patrón.

Este patrón cuenta con el aval tácito de las autoridades del estacionamiento. Esta forma de operar asemeja mucho a lo que se conoce como la forma de operar de los dueños de los CCPP. Solamente que al ser tan extenso el número de establecimientos, lo que aquí ocurre es que el alineamiento se da con el líder de la agrupación y no con las empresas dueñas del estacionamiento.

Esta forma de operar protege a las autoridades de cualquier reclamo con sustento legal para poder reconocer a estos trabajadores, pues ellos alegan que es trabajo voluntario. Mientras que por el lado de los patrones se alega que dan la oportunidad de ganarse la moneda, y al mismo tiempo ofrecen un trabajo flexible. Esto último es cierto, los trabajadores pueden ir y venir cuando se les plazca, aunque no sin represalias. Estas consisten en otorgar lugares con bajo índice de recolección de propinas, incluirlos en todas las rondas de recolección de carritos, pedirles que no asistan a trabajar por varios días.

Al mismo tiempo, no hay mecanismos ni autoridades que protejan contra el acoso sexual, el hostigamiento laboral, o que actúen a favor del trabajador en caso de disputa con los clientes

³⁴ Hay muchísimas notas periodísticas sobre esta situación, ver: <https://www.forbes.com.mx/walmart-inc-pago-283-mdd-para-cerrar-caso-de-corrupcion-en-mexico/>, revisado por última vez el 29 de agosto de 2019.

o con otros trabajadores de las demás empresas que interactúan en el estacionamiento. El eslabón más débil de este trabajo es el trabajador nuevo, pues carece de amistades que lo cobijen, o que influyeran para que obtenga buenas zonas de recolección de propina.

En mi caso yo solo iba los fines de semana, y realmente no trabé amistad con ningún trabajador. Me robaron en una ocasión una botella de tupper para tomar agua, y también un paquete de nopales que encontré en un carrito un día por la mañana que llegué a trabajar. Otro día encontré un paquete de pañales y el encargado se los quedó. Esto me indicó que es un trabajo donde si alguien tiene la oportunidad de sacar provecho a costa de uno de sus compañeros, lo va a hacer. Es un espacio con reglas sin reglas, es decir, se aplican de acuerdo a la discreción del líder.

En su trabajo, Injusticia. Bases sociales de la obediencia y la rebelión, Barrington Moore se preguntaba bajo qué condiciones un grupo de personas tolera la injusticia y en qué punto comienza a rebelarse. En sus estudios de caso dio a conocer que el ser humano es capaz de aguantar demasiados atropellos, los más bajos, e incluso crear condiciones de abuso y explotación contra los propios compañeros de explotación y atropello.

Desde mi punto de vista, las asociaciones de “viene, viene” son un ejemplo de esto. Nacen de las experiencias individuales de trabajadores pioneros de esta experiencia, pero en vez de construir resistencia contra las empresas que los explotan, crean estos grupos donde el beneficiario es un líder, y sus beneficios los obtiene de la explotación de otros trabajadores con historias de despojo como ellos.

En palabras de Don Cruz, su asociación sirve para protegerlos de la misma empresa, aunque nunca mencionó protegerlos de qué. Una de las funciones de su grupo es crear la oportunidad de trabajo, pues es posible que sin una representación tipo sindical, Walmart y otras tiendas podrían expulsarlos fácilmente. Pues el conjunto de más de 12000 trabajadores de estacionamiento sí representa una fuerza que podría poner en jaque a estas tiendas en caso de que estas intentaran expulsarlos.

7. “VIENE, VIENE” POR UN DÍA

En el presente capítulo presentaré una breve etnografía de mi experiencia de campo. Algunos datos que ya se han dado a lo largo del texto se verán nuevamente aquí, pero la finalidad es presentarlos como parte de la narración de un día cotidiano en la vida de un “viene viene”. Escogí un día sábado, por ser un día con bastante afluencia de gente, pero no tanta como los domingos. Esto debido a que los domingos también ocurren eventos poco frecuentes como la visita de promotores de productos, que alteran de alguna manera la cotidianidad de la dinámica del estacionamiento.

7.1. Los supermercados y sus estacionamientos

En la ciudad de México, como en cualquier otra ciudad del país y del mundo, la presencia de supermercados es parte nodal del desarrollo de la vida cotidiana del estilo de vida capitalista. De ahí que muchas estrategias comerciales, de marketing, diseño de espacios públicos, estén dirigidas al correcto funcionamiento de estos establecimientos.

Hay supermercados de diversos tamaños, y también los hay centrados en cierto tipo de consumidores de acuerdo a su poder adquisitivo. De acuerdo con el Boletín no.15 del Observatorio de Corporaciones Transnacionales (2006), los centros comerciales de consumo pueden clasificarse en supermercados, supermercados de descuento, hipermercados y cadenas de venta mayorista. Los primeros son aquellos centros que se dedican a la venta de bienes de consumo como “limpieza, alimentación, higiene personal y perfumería” (OCT, 2006: 14). Se caracterizan por ofrecer precios bajos y por la dimensión de la superficie que ocupan, que va de los 400 hasta los 500m². Algunas tiendas como estas son Superama, La Comer, o Soriana Súper, Chedraui Selecto.

Los supermercados de descuento son tiendas especializadas en productos de consumo especializado como droguerías, o productos de alimentación. Su superficie suele ser la misma que la de un supermercado o menor, y está más centrada en el autoservicio, pues para disminuir costes el personal que labora en este tipo de establecimientos es el mínimo indispensable. Algunas tiendas como estas son Waldo's y Oxxo.

Los hipermercados son grandes superficies comerciales superiores a los 2500m². Suelen encontrarse en las afueras de las ciudades o conectados a vías principales que den un acceso fácil para los vehículos. Las 4 cadenas principales de distribución en México (Walmart, Soriana, Chedraui y Comercial Mexicana) se especializan en este tipo de establecimientos.

Los centros de venta mayorista son otro formato de las cadenas de distribución. Este tipo de establecimientos se especializan por ofrecer bajos precios en ventas al mayoreo. Está dirigido principalmente para el pequeño y mediano comercio. Sam's Club y Costco son las cadenas líderes en este rubro en México.

Estos 4 tipos de tiendas tienen todas ellas un espacio para estacionamiento de sus clientes. Entre más superficie ocupan, más grande es el estacionamiento. De ahí que, los hipermercados son los centros de distribución con estacionamientos más grandes. El caso de Walmart es ejemplar, pues casi todos sus centros tienen una gran superficie de estacionamiento.

Anteriormente los supermercados no tenían la variedad de productos que tienen hoy en día, y tampoco la afluencia de personas observada actualmente. Además, la inseguridad en el país ha contribuido a que los estacionamientos de estos centros de distribución hayan pasado de ser un espacio físico administrado por las tiendas mismas a ser administrados por empresas especializadas en la gestión de estacionamientos³⁵. Con este hecho, las tiendas no solamente han desplazado el costo operativo y de mantenimiento del estacionamiento sino también los riesgos económicos y legales que conlleva el que se cometan o puedan cometer crímenes en este espacio tales como asalto, robo de vehículo o autoparte, asesinato, tráfico de drogas, etc.

Dichas empresas han hecho más eficiente la administración del espacio para las tiendas con gran afluencia, mejorado el servicio de cobro, y ubicado a personal en áreas de trabajo enfocadas al correcto funcionamiento de este espacio. Esto lo han logrado a partir de la

³⁵ No es raro observar en supermercados dirigidos a poblaciones de poder adquisitivo reducido que los estacionamientos son de acceso público, es decir, no se cobra por el servicio. No obstante, en estos lugares no hay vigilancia pero sí hay una leyenda de que la tienda no se hace responsable por cualquier percance ocurrido fuera de esta.

innovación tecnológica a partir de la instalación de equipos que permiten la entrada y salida de vehículos sin la intervención de un trabajador, pues todo está automatizado; también la forma de cobro está automatizada con equipos tipo ATM³⁶ que guían al cliente para hacer el pago de su servicio de estacionamiento sin la presencia de un trabajador, dicha operación se hace antes de que el cliente pueda salir del estacionamiento y solamente le permite estar 15 minutos más después de hecho el pago.

A continuación se revisará una descripción del espacio de trabajo de los Ayudantes de Estacionamiento de Walmart Toreo.

7.2. Descripción de la zona aledaña a Walmart Toreo

Walmart Toreo es un hipermercado con una superficie superior a los 89,000m². Con un área aproximada combinada para piso de ventas entre Walmart y Sam's club de 30,000m². Un área aproximada de estacionamiento para clientes de 28, 000m²³⁷. Se encuentra ubicado al norponiente de la Ciudad de México en la colonia Periodista, Delegación Miguel Hidalgo, con los límites de la ciudad y el municipio de Naucalpan, Estado de México.

Se encuentra ubicada entre la Av. Ingenieros Militares al este, la calle Rafael Reyes Espíndola al Sur, el Boulevard Manuel Ávila Camacho al oeste, la calle Antonio Velásquez al norte y la Av. Rodolfo Gaona al noreste. Se encuentra cercana a la colonia Periodista y a la Unidad Habitacional Lomas de Sotelo. También se encuentra cercana a la Plaza Comercial Pericentro, al desarrollo comercial Diamante Toreo, y también a Parque Toreo, además de su cercanía relativa a la estación de metro Cuatro Caminos.

Sobre la calle Lic. Rafael Reyes Espíndola se encuentran negocios de farmacias, estéticas, una tienda de artículos para mascotas, dos escuelas privadas de educación básica, además de

³⁶ ATM: Automatic Teller Machine o como se le conoce en México, cajero automático. No obstante, no usaré el vocablo cajero para evitar la confusión con las máquinas pertenecientes a los bancos en las cuales los clientes pueden disponer de dinero en efectivo. Y usaré las siglas en inglés para indicar que me estoy refiriendo a las máquinas que sirven para pagar el servicio del estacionamiento.

³⁷ Cálculos hechos con la herramienta de medición de superficies de Google Earth. Las medidas son aproximaciones subjetivas de acuerdo con mi interpretación de lo que son las superficies señaladas.

comercio informal como es la venta de tamales y atole, dulces tradicionales como obleas, borrachitos, cocadas; venta de comida popular como tacos y quesadillas; un pequeño puesto improvisado de venta de elotes y películas “pirata”, un sitio de taxis, una sucursal bancaria, un vendedor de cinturones y carteras, un puesto ambulante de venta de semillas, cacahuates y gomitas, además de un nuevo desarrollo inmobiliario de Grupo CARSO que todavía no está habilitado³⁸. Además, sobre esta calle circula transporte público con dirección al metro Cuatro Caminos. En esta calle hay dos accesos/salidas al estacionamiento, y se podría decir que se encuentra el acceso principal pues es el más transitado.

Sobre el Boulevard Manuel Ávila Camacho se encuentran puestos ambulantes de comida popular, venta de películas “pirata”, venta de fruta, además de ser paradero no oficial de transporte público que se dirige a distintos puntos del norte de la Ciudad de México y del Estado de México. Aquí hay un acceso y salida del estacionamiento. Sobre la calle Antonio Velásquez se encuentra Pericentro y Diamante Toreo, al interior de estos desarrollos comerciales hay negocios tan variados como restaurantes, bar, call centers, tecnología, celulares, etc. A pie de calle hay mucho comercio ambulante centrado en la oferta de comida popular, garnachas, fritangas; además de fruta, calcetines, etc. También hay varios paraderos de “combis” con destino a distintos puntos del oeste del Estado de México, principalmente al municipio de Naucalpan. En esta calle no hay acceso vehicular al estacionamiento, pero sí hay mucha afluencia hacia la zona de Walmart a pie.

Sobre la Av. Rodolfo Gaona hay poco comercio ambulante, por aquí pasa transporte público con destino a la Ciudad de México hasta el metro Buenavista, y también hacia el Estado de México a los municipios de Naucalpan y Huixquilucan. Hay un acceso/salida al estacionamiento que conecta con la parte trasera de la tienda Suburbia y del Corporativo Walmart de México. Finalmente, sobre Av. Ingenieros Militares también hay comercio ambulante pero escaso, y paradero del transporte público con destino al Estado de México que circula sobre la Av. Rodolfo Gaona. Esta avenida no tiene acceso vehicular ni peatonal al estacionamiento, pero tiene la zona de carga/descarga de vehículos de transporte de

³⁸ La construcción de este desarrollo tomó alrededor de cuatro años y se construyó sobre lo que antes era la superficie de una sucursal de venta de automóviles.

mercancías que llegan a la tienda, además de que el acceso de personal se encuentra aquí también.

Como se puede apreciar, la zona que ocupa este centro de distribución está muy activa y presenta un crisol de dinámicas socioculturales muy interesantes, todas ellas bajo el umbral del desarrollo inmobiliario y comercial que ha caracterizado la expansión capitalista posfordista.

7.3. Walmart y su estacionamiento

Como se acaba de mencionar, el estacionamiento tiene acceso cuatro accesos vehiculares, todos ellos controlados de manera automática en la que el cliente acerca su automóvil a una máquina que le expide un boleto credencializado, que una vez retirado le permite la entrada al estacionamiento. Al terminar sus compras o lo que sea que fuera a hacer, inserta su boleto en algún ATM, que están dispuestos en la periferia del estacionamiento, paga la cantidad indicada y tiene 15 minutos para abandonar el aparcamiento. Al salir, el cliente inserta su boleto en una máquina similar a donde recogió el boleto, solo que esta vez lo deja ahí hasta que este dispositivo lo “jala” hacia dentro y permite la salida del vehículo.

El espacio del estacionamiento, las máquinas y el personal que usa uniforme portando la insignia de Central, están bajo la jurisdicción y administración de la empresa Operadora Central de Estacionamientos³⁹. Los Ayudantes de Estacionamiento cooperan y se coordinan con esta empresa, pero no son empleados suyos, como ya lo habíamos señalado antes, no son empleados reconocidos de nadie.

Esta zona comercial alberga dos restaurantes, VIP's y El Portón; una tienda de ropa Suburbia, Walmart Supercenter, y Sam's Club, además de que aquí se encuentra la sede del corporativo Walmart de México. Este edificio cuenta con su propio estacionamiento subterráneo para los trabajadores de este inmueble, dicho estacionamiento también es administrado por Central, no obstante aquí no laboran los Ayudantes de Estacionamiento.

³⁹ Su página de internet es la siguiente: <https://www.central-mx.com/>

El estacionamiento está dividido por carriles de la A a la J debidamente señalizados, cuenta con un camellón central que está techado, dos áreas de recolección de carritos de super, una zona de entrega de compras online. Cada carril cuenta con al menos dos espacios designados para personas con movilidad reducida (ancianos, discapacitados, mujeres embarazadas).

Cada carril tiene doble fila de cajones y pueden albergar alrededor de 50 vehículos. Lo que da un aproximado de una capacidad de 500 vehículos estacionados al mismo tiempo.

Esta tienda cuenta con la característica que debido a su demanda está abierta las 24 horas del día. Solamente cierran bajo emergencia y en los días 24 y 31 de diciembre de cada año.

7.4. Un sábado por la mañana

La jornada comienza desde las 6 de la mañana para algunos. Algunos compañeros llegan desde esa hora y se ponen a limpiar el estacionamiento. Hay muy pocos carros estacionados, y el espacio se ve enorme. Yo me pongo a reunir los carritos de super en los puntos de reunión indicados. Cerca del carril J me encuentro con un paquete de nopales bien sellado, seguramente uno de los clientes nocturnos olvidó su cena. Coloqué el paquete en uno de los carritos apilados en el punto de reunión más cercano, lo medio escondo para que nadie más se lo lleve.

El tiempo pasa rápido trabajando, y pronto dan las 8 de la mañana. Don Cruz ya llegó y empieza a indicar a todos los compañeros que nos juntemos cerca de él. Estamos cerca del restaurante VIP's, y nos hace formar un círculo. La orden del día es “trabajar un chingo”, “ganarse la moneda”, repartir carriles conforme a orden de llegada, si se encuentran boletos de estacionamiento tirados o cualquier cosa que pudiera estar relacionada con los clientes reportar este incidente al encargado de turno y no dar lo encontrado, bajo ninguna circunstancia, a los policías o a los trabajadores de Central.

Se reparten los carriles, a mí me toca el J, por el momento voy a estar solo, pero lo más seguro es que al atardecer llegue alguien más para compartir el carril. Además de los avisos y repartir

los carriles, Don Cruz indica que a lo largo de la semana va a necesitar voluntarios para cubrir la noche y también para apoyar los estacionamientos de Insurgentes y de Tula. Finalmente, cada trabajador se va a su carril y la jornada comienza.

La jornada comenzó muy floja, así es como normalmente son. Hay pocos clientes, no hay mucho qué hacer. Pero la finalidad de llegar temprano es agarrar buen carril. El que me tocó está frente a una de las dos puertas de Walmart, aunque eso también significa que hay más actividad y con ello hay que acomodar más carritos.

Por el momento ocupo mi tiempo acomodando los carritos del punto de reunión de carritos. Los primeros clientes en llegar y en irse no están dando propina, vienen y compran rápido y pocas cosas y se van. La primera propina que cayó fue un poco rara porque una señora me pidió si podía ir a checar su boleto de estacionamiento. La verdad es que me tomó desprevenido y distraído y fui directo a las máquinas de pago de estacionamiento que tiene Central distribuidas en el perímetro del estacionamiento. Coloqué la tarjeta/boleto y cobró 20 pesos, los pagué de mi dinero, salió la leyenda de que tenía 18 minutos para abandonar el estacionamiento. Regresé con la señora y le di la tarjeta y me preguntó que cuánto había sido, le dije que 20 pesos que porque no había checado su tarjeta -esto lo hice sin reparar precisamente en que eso es lo que ella precisamente quería que hiciera- cuando realizó su compra, y si lo hubiera hecho le hubiera cobrado la tarifa preferencial de cliente. Me pagó los 20 pesos y se marchó, no hizo ademán de molestia ni nada por el estilo, pero sí me di cuenta que en el proceso perdí una propina de 10 pesos pues es la moneda que tenía preparada para darme. Probablemente hubiera tenido que poner dinero también para pagar, pero una tarifa menor a los 20 pesos. Tengo entendido que el pago mínimo de estancia en el estacionamiento con boleto sellado es de 5 pesos por tres horas de estancia en el área de estacionamiento; no obstante, solamente Walmart y Sam's Club cuentan con máquinas de sellado de este boleto/credencial electrónico.

7.5. Hora de comer

Alrededor de las 11 de la mañana me tocó mi primera ronda de Ona, aún no sé porqué se le diga así. Es verdaderamente bastante pesado, los compañeros platican poco, en realidad no conozco a ninguno de ellos.

Al poco tiempo ya no aguanto el hambre. Aquí no hay horario de comida, lo puedes tomar e irte a comprar algo, pero tomando en cuenta que el tiempo que te tardes es tiempo que no juntas propina. Normalmente entre semana es más fácil porque hay tiempos muertos, o si no, en la mañana se puede comer sin prisas. Pero por el desgaste que implica este día, es necesario comer algo y estar bebiendo agua a cada rato.

Decidí no salir del estacionamiento, aunque para esto hay que tener el permiso del encargado de turno, pero fui a la tiendita de Walmart⁴⁰ para comprar una botella de agua y unas papas. Me estuve comiendo mis papas en menos de 5 minutos, y el agua la mantuve cerca de mí mientras seguía trabajando. A lo largo del día compré otras dos botellas de agua de un litro y medio, pues al estar expuesto al sol el ritmo de deshidratación es mucho más acelerado. El único inconveniente con esto es que también tuve que ir al baño dos veces.

Una de las cosas que me ha llamado la atención es que muchas veces los clientes llegan, hacen sus compras, vienen con un helado, refresco, o comida, comen en sus carros, se duermen, platican o esperan a alguien. El estacionamiento es un lugar donde no solamente se deja el carro mientras se hacen compras, es un espacio donde la gente habita de alguna manera.

Casi ninguno de mis compañeros se fue a comer, el día lo comenzamos alrededor de 20 personas, y para las 3 de la tarde yo todavía no compartí carril con nadie. Aunque mi nivel de propina tampoco se veía muy bueno que digamos.

⁴⁰ La tiendita de Walmart es una isla de cobro perteneciente a línea de cajas que está situada afuera de la tienda sobre la acera de esta y frente al estacionamiento. Vende botanas, aguas, jugos, refrescos, dulces, helados, cigarros, etc. Otras islas de cobro comunes en los supermercados son en el área de electrónica, farmacia y área de comedor.

Al poco tiempo después de las tres llegó una compañera, Fabiola, al parecer causa mucha mala impresión a los demás compañeros y comentan que a nadie le gusta trabajar con ella. El argumento es que si te toca compartir carril con ella pues se quiere adueñar de todo el trabajo. También conocí a Toño, un compañero que me hizo plática mientras íbamos a la ona. Él se dedica al ramo de la construcción como “bombero”, su ocupación es ser operador de la máquina de bombeo de concreto líquido a las obras cuando se está echando el “colado”. Comenta que trabaja entre semana en una empresa en la que lleva dos meses aunque ya tiene más de 6 años dedicándose a eso. Laboró 6 años en una empresa que liquidaron y fue parte del personal al que le dieron su finiquito, después trabajó en CEMEX por poco tiempo pero lo corrieron por pelearse a golpes con un compañero conductor de un camión de transporte. Me platicó que entre semana iba a ir a checar si le daban su cheque de finiquito sino para meter demanda. Él lleva 10 años de conocer a Don Cruz por medio de un pariente suyo que se hace llamar “el negro”, va cuando quiere a trabajar como viene viene. Él también me comentó que la señora Fabiola es muy pesada, que anda de novia con dos viene viene aunque yo no he visto nada. Lo que yo observo es que es una persona muy movida, muy trabajadora y todo el tiempo está buscando la propina.

Me comentó que tiene tres hijos y que es madre soltera, vive en Naucalpan, en la colonia San Antonio Zomeyucan. Viene a trabajar únicamente los fines de semana para completar su gasto desde hace dos años. Nos dividimos el carril mitad y mitad, aunque, como dije antes, es demasiado movida y veo que recibe mucha más propina que yo.

7.6. A pagar se ha dicho

Alrededor de las 4 y minutos más, Don José, un viene viene de unos 50 y pico años, delgado, de tez morena oscura y tostada por el sol, con pocos dientes delanteros, y sin embargo una apariencia de fortaleza de años de trabajo acumulados en el cuerpo, se acercó a cobrar el dinero de la cuota, \$40 pesos por ser sábado; entre semana son 35, pero hoy y los domingos son 40 por turno.

Apuntó en una libreta pequeña mi nombre y el monto pagado, y se fue a cobrarle a mis demás compañeros.

7.7. La hora pico

Alrededor de las 12 y en varios momentos a partir de esta hora se junta tanta gente que ni siquiera caben los automóviles en los cajones para estacionarse. Lo bueno de esto es que hay más trabajo y más clientes, por lo tanto hay más chance de recibir propinas. El chiste es acercarse a la gente que trae cosas cargando, si son mujeres qué mejor, y si son mujeres y además viejitas, super mejor. Aunque las mejores propinas que he recibido han sido por parte de hombres, hoy ayudé a un señor a cargar una llanta y me dio 20 pesos, la moneda más grande del día.

También una chica salió del lado donde está Fabiola y le dio moneda, cuando pasó por el mío se detuvo su carro y también me dio a mí. Esto se me hizo muy bueno de su parte. A veces se juntan tantos clientes que no es posible atenderlos a todos y uno se avienta con el que cree que va a dar la moneda, pero no la da y te sientes mal porque perdiste otros potenciales clientes.

En todo momento tienes que estar atento pues esa moneda que se te va puede ser muy buena. Si tuviera que hacer un cálculo de clientes que dan propina a “ojo de buen cubero” diría que solamente 2 de cada 10 clientes dan moneda. Esto es muy bajo, pero como se está todo el día pues la recaudación suele andar entre los 200 a los 400 pesos por día, en promedio. Hay compañeros que tienen mucho oficio en esto, y sacan más, además de que ya tienen sus propios clientes.

A este punto del día, 5 de la tarde, el cansancio en las piernas es mucho, arden los pies y duelen las rodillas. También duelen los brazos y la espalda. Claro que para estos trabajadores el cuerpo ya les rinde mucho más, pero para mí que nunca había trabajado en nada parecido, es bastante difícil, todos los días que he venido termino con el cuerpo como si hubiera recibido una golpiza.

La oná es en especial muy cansado. Cada 1/2 hora más o menos después de las 12 se junta un equipo de ayudantes de estacionamiento, de 6 en adelante pero nunca hemos sido más de

8 en las ocasiones que yo he ido. En la parte norte de la tienda, pegada a la calle Antonio Velásquez hay un acceso peatonal que es el más concurrido, pues está pegado a una base de transporte público con mucha afluencia de personas. Así que las personas llegan y dejan sus carritos aquí, tanto de Walmart como de Sam's Club, pero principalmente de Walmart.

Cada que vamos a la “ona” hay que reunir los carritos y formar una fila entre todos. Los más grandes son los de Sam's Club y van al principio de la fila, y después van los de Walmart. Un trabajador se pone en el frente guiando todo el tren que se forma, unos dos o tres a lo largo de la hilera para empujar y evitar que los carritos se salgan y se pierda el conjunto, y dos o tres más van al final empujándolos.

Esta labor se hace unas 5 o 6 veces al día en un día ocupado, o dos o tres en un día promedio. El encargado de turno es el que indica los tiempos de recogida, y se supone que todos deben de apoyar un turno sí y un turno no, pero la verdad es que no todos lo hacen. Es una labor muy importante porque cada que se hace la “ona” se reúnen de 30 a 60 carritos en promedio. Incluso hay momentos en que hay demasiados clientes en la tienda que no hay carritos disponibles.

La ona es una labor en equipo para nutrir las entradas de carritos, pero cada trabajador debe reunir los carritos de su carril y estar llevándolos al punto de reunión más cercano o a la entrada de las puertas de la tienda. Sin esta labor el ayudante de estacionamiento probablemente no tendría la aceptación por parte de la tienda.

7.8. Ya es hora de regresar a casa

Al acercarse la noche van disminuyendo los clientes. El trabajo se vuelve más relajado, el cansancio está en su pico máximo. En este punto no es raro ir encontrando mercancía olvidada por los clientes. A mí me ha ocurrido encontrar una vez un paquete de pañales para bebé. En esa ocasión se lo reporté al encargado y él se los quedó. Desde ahí comprendí que lo que se encuentra uno se lo queda.

En otra ocasión llevé lunch y mi propia botella de agua de “tupper”. En una ida a la ona dejé mis cosas cerca de una jardinera de mi carril, cuando volví ya no había nada.

En la “ona” no solo se trabaja en equipo, sino también es el momento de conocer a los miembros del staff. Conocí a Ángel, que es un joven de 15 años, complexión delgada, piel morena clara, rostro juvenil, camina ligeramente encorvado, mide aproximadamente 1.70m, es muy vivaz, a menudo mueve los carritos hacia el lugar de recolección montado sobre ellos y recorriendo el camino a la mayor velocidad que sus fuerzas le permiten impulsar el carrito. También conocí a Yola, que estaba en el carril J. Yola es una señora de edad aproximada 50 años, ella trabaja ahí para sacar dinero para apoyar a su hijo que está en el reclusorio.

Además de Ángel y Yola también conocí a Ernesto, alias “el dorado”. Cuando le pregunté si le decían el dorado me dijo que sí, que porqué, le contesté que así había escuchado que le hablaban; me respondió que sí, pero que se llama Ernesto. A él lo conocí ya al final de la jornada, estaba buscando quien me abriera el depósito para sacar mis cosas y mientras esperaba platicué un poco con él. Ese día el cubriría el turno de madrugada junto con otros dos compañeros que habían llegado ya noche. Ernesto es de Tepejutla, Hidalgo y vive cerca de metro San Cosme. Lleva varios años trabajando como viene viene, aunque dice que apenas regresó después de otro “jale” apenas hace 7 meses, pero que se va a volver a ir porque tiene otras cosas que hacer. Ese día planeaba reunir de 1000 a 1500 pesos hasta las 7 de la mañana.

Ernesto es un hombre de mediana edad, no sé cuántos años tenga. Es de complexión robusta, piel morena oscura, estatura baja de 1.65m aproximadamente, su voz y acento denotan que no es de la Ciudad de México ni del Estado de México. Él trabaja en la zona de Sam’s Club, esta zona es de diferente nivel de propinas pues el trabajo aquí consiste principalmente en ayudar a los clientes a jalar sus carritos que son mucho más pesados que los de walmart pues Sam’s Club solo vende al mayoreo y muchos comerciantes se abastecen aquí de sus mercancías. Aquí el trabajo es más de cargar cosas pesadas, no es poco común ver compañeros usando fajas. Ángel me comentó que a ellos lo mínimo de propina que les dan es de 20 pesos y de ahí para arriba, pues les llegan a dar de hasta 100 pesos, lo cual no hace imposible la cifra que Ernesto tenía proyectada de llegar hasta a 1500 pesos de 10 de la noche hasta 7 de la mañana. También me contó que el mero jefe es el tío, el que se hace llamar el

encargado es Nicolás, pero el mero mero es el tío, tiene estacionamientos en Insurgentes, Tlalpan, Hidalgo, Iztapalapa y el de aquí del Toreo. Su expresión sobre Nicolás fue, “él dice que es el encargado”.

La jornada terminó a las 9:30 de la noche con una última ona, terminando busqué a Raúl para que me abriera el depósito pero no tenía las llaves. Me cobró la cuota de 40 pesos. Raúl es un hombre de una edad aproximada de 35 a 40 años, es alto (1.80 aproximadamente), usaba barba aun cuando Don Cruz pide que uno vaya bien rasurado. Con él no platiqué prácticamente de nada más que las pocas indicaciones que me dio, aquí él es mi superior.

7.9. Mañana otro día más

Cada jornada acaba reportándose al encargado de turno y pagando la cuota. A veces hay que esperarlo porque anda poniendo todo en orden para poder irse él también. Algunos compañeros se van más tarde, y dos se quedan a pasar la madrugada. Es un trabajo muy pesado, pero para ellos no hay otra realidad, cada día es terminarlo sabiendo que al día siguiente va a ser lo mismo.

Yo estuve de “viene, viene” muy poco tiempo, 10 días repartidos entre varias semanas. Es un trabajo muy pesado estar de pie todos los días. En palabras de Don Cruz este es un trabajo para “los machos”, no para gente débil. Esa es la percepción que él tiene de esta labor, y ciertamente es muy pesada.

En mi experiencia el día más rentable para mí me dio una cantidad de 320 pesos ya libre de cuota y quitando 50 pesos de gastos de pasaje y agua y comida comprada en el lugar. En total gasté 130 pesos. Tomando esto en consideración ese día junté 450 pesos en una jornada de 15 horas de trabajo.

El día termina laboral termina cuando le pagas al encargado de turno tu cuota de 35 o 40 pesos. Tomas tus cosas y te marchas. El camino de regreso a casa es rápido, no hay tráfico, llegas y caes rendido, para amanecer al día siguiente a las 6 de la mañana o antes, y ser de los primeros y obtener un buen lugar. El ascenso en la escala laboral tiene que ver con la

confianza que te tenga el líder, pero también con que demuestres disponibilidad, apoyo, competencia, y ganas de “chambear”.

8. CONCLUSIONES

A lo largo de este trabajo se ha revisado que la situación de los trabajadores en México ha cambiado a raíz de las transformaciones sociales ocasionadas por las políticas neoliberales, en especial lo que tiene que ver con medidas que han flexibilizado el trabajo, y han reducido los espacios de inclusión de poblaciones en situación de pobreza y marginación. Dejando sitio solamente en espacios intersticiales que tienen que ver con el subempleo y la informalidad.

El modelo de trabajo decente de la OIT nunca se ha logrado imponer en su totalidad en México debido a las barreras de la desigualdad y también de estructuras políticas en los espacios de trabajo como los sindicatos charros, y la copia del modelo de CCPP en otros tipos de trabajo, como el caso de los Ayudantes de estacionamiento. En la actualidad hay demasiados trabajos que parten de condiciones totales de precariedad. Este es el caso de los trabajadores de esta investigación. Sabemos que son trabajadores en su mayoría hombres, de escasa o nula calificación técnica, o que están en franjas de edad donde son considerados desechables por el mercado de trabajo (o muy jóvenes o muy viejos). De acuerdo a la información etnográfica podemos ubicar en clasificación de marginación y con trayectorias de vida marginalizadas.

Aunado a la trayectoria de vida, está el nulo reconocimiento como trabajadores por parte de las empresas para quienes trabajan y que los deja en el limbo laboral, pues no pueden crecer laboralmente, tampoco se pueden capacitar para otros empleos, tienen que dedicar una gran cantidad de horas a la semana para acumular un sueldo que les permita la subsistencia. Las condiciones en que desempeñan su trabajo son inseguras, y alrededor de su desempeño hay construida una jerarquía laboral que reproduce la explotación entre ellos mismos, que es el pago de cuota.

La única solución para que estos trabajadores pudieran acceder a una mejoría sustancial en su empleo y en sus vidas es que este trabajo sea reconocido por parte de las empresas, se les contrate, se les proteja y, además, se les permita conservar la recepción de propinas. Revertir las demás desigualdades de las que son o han sido víctimas es muy difícil desde la

aproximación laboral. No obstante, se puede comenzar dignificando este tipo de trabajos al darle un nombre, que es el que propongo en este trabajo: Ayudante de Estacionamiento.

Existen las bases legales nacionales e internacionales para dignificar este empleo y muchos otros, el problema son las estructuras de desigualdad que se construyen entorno al poder económico que no permiten la solidaridad social por parte de las empresas hacia los trabajadores. La otra opción para comenzar a hacer un cambio es que los trabajadores mismos construyan un frente de oposición, demanden el respeto de sus derechos y exijan lo que por ley les corresponde.

A continuación, propongo lo que se podría trabajar para dar una base digna a este empleo:

- Creación del puesto de trabajo: Ayudante de Estacionamiento
- Contrato laboral
- Salario fijo (El mínimo legal es de \$123.22 pesos diarios)
- Respeto de las propinas (que se puedan seguir recibiendo)
- Protección social
- Oportunidades de crecimiento y desarrollo dentro de la empresa
- Remoción de la figura del líder gremial o encargado de estacionamiento
- Eliminación del cobro de cuota
- Libertad de asociación sindical

Un perfil adecuado para este empleo sería el siguiente:

Persona de 16 años en adelante, sin acreditación académica alguna necesaria, experiencia no requerida. Labores a desempeñar: carga de compras de clientes, acomodado de carritos de súper, auxilio vial en el estacionamiento, apoyo a empresas asociadas al estacionamiento, limpieza del estacionamiento.

Además de reconocer y dignificar el empleo, se deben establecer programas de apoyo para personas en situación de vulnerabilidad como pueden ser personas de la tercera edad, madres solteras, menores de edad trabajadores.

Al estar desligado este empleo de la formalidad, se reproducen en él otras situaciones de vulnerabilidad, de desigualdad, incluso de violencia de género, cuestiones que los líderes de estacionamiento obvian, o perpetúan ellos mismos. Además de que hay vacíos de poder que los mismos trabajadores llenan o intentan llenar al tratar de convertirse en los segundos encargados del estacionamiento. Esto no quiere decir que con volverlo un empleo formal desaparecerán las desigualdades que se reproducen, pero la homogeneización de la ganancia democratiza el empleo.

Mi idea al proponer su formalización no es desaparecer las injusticias, o minimizarlas, pero lo que más lastima al trabajador es no encontrar en este empleo o en ningún empleo de este tipo, una forma digna de trabajar y de ganarse la vida. Son espacios de subsistencia donde se entrega la vida en lo que llega algo mejor. Esa es siempre la expectativa, en lo que llega algo mejor.

A nivel macrosocial se tienen que mejorar las condiciones laborales de todos los empleos, enfocar las políticas públicas en la generación y sostenimiento de empleos de calidad para todas las personas. Eso implica retos como el de subir el salario mínimo, combatir y eliminar los CCPP y los sindicatos charros, obligar a las empresas a respetar los derechos y garantías de los trabajadores. Vaya, nada que no se haya dicho antes.

A nivel de investigación considero que mi hipótesis se corrobora, el empleo de Ayudante de Estacionamiento es un trabajo precario que surge de las condiciones de precarización de los empleos en todo el país, producto de políticas públicas que limitan el desarrollo y la promoción de los sectores más vulnerables; por lo que se reproduce la desigualdad, crece la pobreza, se marginaliza cada vez a más trabajadores y sus familias.

9. BIBLIOGRAFÍA

1. ARRIGHI, Giovanni (1999). *El largo siglo XX. Dinero, poder y los orígenes de nuestros tiempos*. Madrid: AKAL.
2. BAUMAN, Zygmunt (1999). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona: Gedisa.
3. BAYÓN, Cristina (Coord.). *Las grietas del Neoliberalismo*. Ciudad de México: UNAM.
4. BAYÓN, Cristina. *La integración excluyente: Experiencias, discursos y representaciones de la pobreza urbana en México*. Ciudad de México: Bonilla Artigas Editores/IIS UNAM.
5. BENSUSÁN, Graciela (2007). *Análisis Institucional*, en ORIT (2007). *Contratación Colectiva de Protección en México*. Ciudad de México: UNAM/IIIE.
6. CASTILLO, Guadalupe y DÍAZ, Yunuen (2014). *El salario fantasma de un trabajo real: El caso de los empaques de la tercera edad en la Comercial Mexicana* (Tesis de licenciatura). Ciudad de México: UAM-Iztapalapa.
7. DIEZ, David (2006). *Propina y economía del don: la subcontratación de empaques en supermercados de Bogotá*, en *Revista Colombiana de Antropología*, vol.42, enero-diciembre (2006). Bogotá: Instituto Colombiano de Antropología e Historia.
8. ENGELS, Federico (1984). *La situación de la clase obrera en Inglaterra*. Ciudad de México: Ediciones Cultura Popular.
9. ESCALANTE, Fernando (2016). *Historia Mínima del Neoliberalismo*. Madrid: Turner publicaciones S. L..
10. GIGLIA, Angela (2015). *Trabajo precario y redes de solidaridad. El caso de los gasolineros en la Ciudad de México*.
11. GIGLIA, A./ROBLES, J. (2015). *Precariedad laboral y derechos negados en un sector de la economía informal: meseros en los restaurantes de la Ciudad de México*, en OLVERA, Julio (2015). *Ciudad y ciudadanía. Hacia una resignificación del contexto mexicano*. Ciudad de México: UAEM/Porrúa.
12. GIGLIA, Angela (2016). *Marginalidad, precariado y marginalidad avanzada: definiciones teóricas y realidades empíricas desde distintos contextos*

- socioespaciales en la Ciudad de México*, en *Territorios*, 35, 59-80. Doi: dx.doi.org/10.12804/territ35.2016.03
13. HARVEY, D. (2007). *Breve historia del neoliberalismo*. [ebook] Madrid: AKAL, p.14. Disponible en: <http://www.economia.unam.mx/academia/inae/pdf/inae4/u114.pdf> [Accesado por última vez el 30 Agosto de 2019].
 14. HARVEY, D. (2009). *El nuevo imperialismo*. Madrid: AKAL.
 15. LUNA, Valentín (2014). *Trabajo precario entre la formalidad y la informalidad: un estudio antropológico de dos gasolineras en el Estado de México al oriente del Distrito Federal* (Tesis de licenciatura). Ciudad de México: UAM-Iztapalapa.
 16. LOMNITZ, Larissa (2011). *Cómo sobreviven los marginados*. Ciudad de México: Siglo XXI.
 17. MARX, Karl (2008). *El capital. Tomo I/Vol. I. Libro primero. El proceso de producción del capital*. Ciudad de México: Siglo XXI editores..
 18. MOORE, Barrington (2007). *Injusticia. Bases sociales de la obediencia y la rebelión*. Ciudad de México: IIS/UNAM.
 19. Observatorio de Corporaciones Transnacionales (2006). *La gran distribución: Supermercados, hipermercados y cadenas de descuento*. Boletín núm. 15. IDEAS: España. Disponible en: http://www.cmpa.es/datos/6816/B15_OCT_Grandesuperficies28.pdf
 20. ESQUIVEL, Gerardo (2015). *Desigualdad extrema en México. Concentración del poder económico y político*. Ciudad de México: OXFAM México.
 21. PIKETTY, Thomas (2014). [ebook] *El Capital en el siglo XXI*. Ciudad de México: FCE. Disponible en: <https://cronicon.net/paginas/Documentos/Piketty-El-capital-en-siglo-XXI.pdf> [Accesado por última vez el 30 de agosto de 2019].
 22. ROBLES, Jorge (2007). *Análisis Histórico*, en ORIT (2007). *Contratación Colectiva de Protección en México*. UNAM/IIE: México.
 23. SALAS, Leonardo (2016). *Sociólogos en un trabajo flexible: precariedad, vulnerabilidad y movilidad* (Tesina de Maestría). UAM-Iztapalapa: México.
 24. SALAZAR, Francisco (2004). *Globalización y Política neoliberal en México*, en *El cotidiano*, vol.20, núm.126, julio-agosto 2004. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/325/32512604.pdf>. [consultado el 27 de agosto 2019]

25. SARAVÍ, Gonzalo (Juventudes fragmentadas. Socialización, clase y cultura en la construcción de la desigualdad. México: CIESAS, FLACSO México.
26. WACQUANT, Loic (2007). *Los condenados de la ciudad*. Siglo XXI: México.

NOTAS PERIODÍSTICAS

27. A. DE LUNA, Jorge (23 de noviembre de 1999). *Amenaza de paro en estacionamientos*. El Universal. Recuperado de: <https://archivo.eluniversal.com.mx/ciudad/4096.html>
28. HERNÁNDEZ, Cristina (7 de agosto 2016). *Demandarán activistas al próximo gobierno justicia laboral para “cerillos” y “viene viene”*. Página 24. Recuperado de: <https://pagina24.com.mx/2016/08/07/demandaran-activistas-al-proximo-gobierno-justicia-laboral-para-cerillos-y-viene-viene/>
29. DE LA TORRE, Claudia (30 de junio de 2016). *Franeleros sacan hasta \$250 pesos diarios en supermercados*. Zacatecas en Imagen. Recuperado de: <https://www.imagenzac.com.mx/nota/101013-%3FFraneleros+sacan+hasta+%24250+diarios+en+>
30. GONZÁLEZ G., Susana (27 de noviembre de 2005). *Cerillos y viene viene le ahorran a Walmart \$785 millones al año*. La Jornada. Recuperado de: <https://www.jornada.com.mx/2005/11/27/index.php?section=economia&article=025n3eco>
31. HERMOSILLO, Hilda (21 de febrero de 2016). *Activistas presentarán iniciativa para dignificar a trabajadores de centros comerciales*. La Jornada de Aguascalientes. Recuperado de <https://www.lja.mx/2016/02/activistas-presentaran-iniciativa-para-dignificar-a-trabajadores-de-centros-comerciales/>.
32. DAMIÁN, Tania (30 de marzo de 2009). *Walmart tiene 45 mil trabajadores a los que no les paga.: Bonilla Rodríguez*. La Jornada de Oriente. Recuperado de: <http://www.lajornadadeoriente.com.mx/2009/03/30/puebla/eco104.php>
33. SOMAVÍA, J. (2014). *El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana*. Santiago: OIT. Pág. 25.

