

EXPERIENCIAS Y ESTRATEGIAS DE PROTECCIÓN SOCIAL DESDE ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES/AS INFORMALES URBANOS EN MÉXICO: LOS CASOS DE LA CIUDAD DE MÉXICO, MÉRIDA Y MONTERREY



PROGRAMA WIEGO:
FORTALECIENDO LA VOZ DE LOS TRABAJADORES INFORMALES EN
LAS DECISIONES DE POLÍTICA SOCIAL EN AMÉRICA LATINA

BEATRIZ TORRES GÓNGORA
(COORDINADORA)

JUAN JOSÉ HERNÁNDEZ CASTRO, CARLOS CLEMENTE MARTÍNEZ TREJO,
JESÚS RUBIO CAMPOS, SANDRA RUÍZ DE LOS SANTOS.

SEPTIEMBRE, 2011

INTRODUCCIÓN	9
PRIMERA SECCIÓN. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	11
CAPÍTULO 1. ASPECTOS TEÓRICO METODOLÓGICOS Y CONTEXTUALES	11
1.1. Planteamiento y objetivo general del proyecto de investigación	11
1.2. Metodología de investigación	12
1.3. Marco conceptual	16
1.3.1. Informalidad e informales y su acceso a la protección social. Algunas precisiones para su estudio	16
1.3.2. El fenómeno de la informalidad	18
1.3.3. Protección social ante la informalidad	22
1.4. Breve panorama de la ocupación en México y ciudades seleccionadas 2005-2010	24
1.4.1. Escasez de ocupación	25
1.4.2. Precarización de la ocupación	28
1.4.3. Acceso a servicios de salud de los ocupados en las ciudades seleccionadas	31
1.4.4. La informalidad: compleja y heterogénea	33
SEGUNDA SECCIÓN. ESTUDIOS DE CASO MÉXICO	36
CAPÍTULO 2. ESTRATEGIAS DE PROTECCIÓN SOCIAL DE TRABAJADORES INFORMALES EN LAS CIUDADES DE DE MÉXICO, MÉRIDA Y MONTERREY	36
2.1. Caracterización de las ocupaciones estudiadas y selección de casos	36
2.1.1. Ciudad de México	36
2.1.1.1. Selección de casos	38
2.1.2. Ciudad de Mérida	39
2.1.2.1. Selección de casos	40
2.1.3. Ciudad de Monterrey	43
2.1.3.1. Selección de casos en la ciudad de Monterrey	43
2.2. Comerciantes fijos, semifijos y ambulantes	47
2.2.1. Ciudad de México. Unión de comerciantes ambulantes Vietma	48
2.2.1.1. Organización: Historia y luchas	48
2.2.1.2. Descripción de la ocupación y condiciones de trabajo	50
2.2.1.3. Estrategias de protección social	51
2.2.2. Ciudad de Mérida. Unión de Beneficiencia de Baratilleros de Yucatán “Andrés Ortega”	53
2.2.2.1. Organización: Historia y luchas	53
2.2.2.2. Descripción de la ocupación y condiciones de	54

trabajo	
2.2.2.3. Estrategias de protección social	59
2.2.3. Ciudad de Monterrey. Organización de Comerciantes Populares del Estado de Nuevo León, Juan Zamora Delgado A.C.	61
2.2.3.1. Organización: historia y luchas	61
2.2.3.2. Descripción de la ocupación y condiciones de trabajo	63
2.2.3.3. Estrategias de protección social	66
2.2.4. Unión de Globeros de la Plaza Comercial Morelos (CNOP)	68
2.2.4.1. Organización: Historia y luchas	68
2.2.4.2. Descripción de la ocupación y condiciones de trabajo	68
2.2.4.3. Estrategias de protección social	68
2.2.5. Comparativo de las estrategias de protección social de los comerciantes entre ciudades	69
2.3. Voceadores de periódicos	70
2.3.1. Ciudad de México. Unión de Expendedores y Voceadores de los Periódicos de México	71
2.3.1.1. Organización: Historia y luchas	71
2.3.1.2. Descripción de la ocupación y condiciones de trabajo	72
2.3.1.3. Estrategias de protección social	73
2.3.2. Ciudad de Mérida. Unión Sindical de Voceadores de Periódicos y Similares del Estado de Yucatán	75
2.3.2.1. Organización: Historia y luchas	75
2.3.2.2. Descripción de la ocupación y condiciones de trabajo	77
2.3.2.3. Estrategias de protección social	79
2.3.3. Ciudad de Monterrey. Voceadores de Periódicos de Monterrey	81
2.3.3.1. Organización: Historia y luchas	81
2.3.3.2. Descripción de la ocupación y condiciones de trabajo	82
2.3.3.3. Estrategias de protección social	84
2.4. Comparativo de las estrategias de protección social de los voceadores de periódicos entre ciudades	85
CAPÍTULO 3. TRABAJADORES DEL TRANSPORTE	88
3.1. Ciudad de México	88
3.1.1. Agrupación de taxistas Cerro de la Estrella	91
3.1.1.1. Organización: Historia y luchas	91
3.1.1.2. Descripción de la ocupación y condiciones de trabajo	92
3.1.1.3. Estrategias de protección	93
3.1.2. Agrupación de taxistas 3 de Marzo	96
3.1.2.1. Organización: Historia y luchas	96
3.1.2.2. Estrategias de protección social	98
3.1.2.3. Proyectos no realizados, necesidades inmediatas	99
3.1.3. Consideraciones finales de los casos presentados	103

3.2. Ciudad de Mérida. Taxímetros del Estado de Yucatán	105
3.2.1. Organización: Historia y luchas	105
3.2.2. Descripción de la ocupación y condiciones de trabajo	107
3.2.3. Estrategias de protección social	109
3.3. Comparativo de las estrategias de protección social de los taxistas entre ciudades	111
CAPÍTULO 4. TRABAJADORES ASEADORES DE CALZADO	114
4.1. Ciudad de México. Unión de aseadores del calzado del D. F.	114
4.1.1. Organización: Historia y luchas	115
4.1.2. Descripción de la ocupación y condiciones de trabajo	116
4.1.3. Estrategias de protección social	121
4.2. Ciudad de Mérida. Unión de Aseadores de Calzado del Estado de Yucatán	123
4.2.1. Organización: Historia y luchas	123
4.2.2. Descripción de la ocupación y condiciones de trabajo	125
4.2.3. Estrategias de protección social	128
4.3. Ciudad de Monterrey. Unión de Aseadores de Calzado de la CNOP	130
4.3.1. Organización: Historia y luchas	130
4.3.2. Descripción de la ocupación y condiciones de trabajo	130
4.3.3. Estrategias de protección social	133
4.4. Comparativo de las estrategias de protección social de los aseadores de calzado	135
TERCERA SECCIÓN: CASOS COMPARABLES CON PERÚ Y EXPERIENCIAS EXITOSAS	138
CAPÍTULO 5. PROTECCIÓN EN TRABAJADORAS DEL HOGAR Y CARTONEROS DE MEXICO Y PERÚ; CASOS EXITOSOS EN MEXICO	138
5.1. Las trabajadoras del hogar en la Ciudad de México. Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar, A.C. (CACEH)	138
5.1.1 Historia y estructura organizacional	138
5.1.2. Ocupación y condiciones de trabajo	140
5.1.3. Estrategias de protección social	144
5.1.4. Breve panorama comparativo de las organizaciones de trabajadoras del hogar en Perú y México	151
5.2. Los cartoneros de Monterrey.	155
5.2.1. Descripción de la ocupación y condiciones de trabajo	
5.2.2. Estrategias de protección social	155
5.3. Experiencia de interés. Ciudad de Mérida. Unión de Conductores y Pequeños Propietarios de Carruajes de Yucatán	158
5.3.1. Organización. Historia y luchas	
5.3.2. Descripción de la ocupación y condiciones de trabajo	158
5.3.3. Estrategias de protección social	162
5.4. Una mejor práctica sindical. Instituto Universitario Tecnológico de los Trabajadores (IUTT) de la ciudad de Monterrey.	162
	165

CAPÍTULO 6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	168
BIBLIOGRAFÍA	179
ANEXO I. MAPA DE LA REPÚBLICA MEXICANA	187
ANEXO II. METODOLOGÍA	188
ANEXO III. MAPEO DE ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES INFORMALES POR CIUDAD	192
ANEXO IV. GLOSARIO	201
ANEXO V. ABREVIATURAS	205
ANEXO VI. DIRECTORIO DE INVESTIGADORES	207

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO	PÁGINA
CUADRO 1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	15
CUADRO 2. TIPOS DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS	20
CUADRO 3. EL SECTOR INFORMAL Y SUS COMPONENTES	21
CUADRO 4. DESOCUPACIÓN POR SEXOS EN CIUDADES SELECCIONADAS 2005 Y 2010	27
CUADRO 5. SUBOCUPADOS POR SEXOS EN CIUDADES SELECCIONADAS 2005-2010	27
CUADRO 6. POBLACIÓN OCUPADA POR SECTORES Y SEXO EN CIUDADES SELECCIONADAS 2010	30
CUADRO 7. CASOS DE ESTUDIO COMPARABLES ENTRE CIUDADES. COMERCIANTES FIJOS, SEMIFIJOS Y AMBULANTES/ VOCEADORES DE PERIÓDICOS	46
CUADRO 8. CASOS DE ESTUDIO COMPARABLE ENTRE CIUDADES. TRABAJADORES DEL TRANSPORTE: TAXISTAS	47
CUADRO 9. CASOS DE ESTUDIO COMPARABLES ENTRE CIUDADES. TRABAJADORES DE SERVICIOS PERSONALES: ASEADORES DE CALZADO	47
CUADRO 10. CONDICIONES LABORALES DE LOS VOCEADORES DE PERIÓDICOS	84
CUADRO 11. PADRÓN VEHICULAR DEL DISTRITO FEDERAL	88
CUADRO 12. TIPOLOGÍA DE BOLEROS EN MONTERREY	132
CUADRO 13. DEFINICIONES LEGALES DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR EN PERÚ Y MÉXICO	153

ÍNDICE DE GRÁFICAS

GRÁFICA	PÁGINA
GRÁFICA 1. POBLACIÓN DESOCUPADA EN MÉXICO 2005-2010	25
GRÁFICA 2. LA OCUPACIÓN EN EL SECTOR TERCIARIO EN CIUDADES SELECCIONADAS 2005-2010	29
GRÁFICA 3. OCUPADOS CON ACCESO A SERVICIOS DE SALUD EN CIUDADES SELECCIONADAS 2005-2010	31
GRÁFICA 4. INFORMALIDAD EN CIUDADES SELECCIONADAS 2005-2010	33

Resumen Ejecutivo

El objetivo de la presente investigación fue analizar las experiencias y estrategias de protección social de organizaciones de trabajadores/as informales urbanos en México en tres ciudades del país: México (D.F.), ubicada al centro del mismo, Mérida, localizada en el sur y Monterrey, situada al norte.

Para ello se partió de identificar a los trabajadores informales urbanos en cada ciudad mediante un mapeo; seleccionar los estudios de caso para cada una de ellas bajo los siguientes criterios: que estuvieran organizados y contaran, cuando menos, con una estrategia de protección social o pudieran ser casos comparables con el estudio realizado en Perú con la misma temática; indagar sobre la existencia de programas públicos vigentes de protección social en las ciudades; documentar las estrategias de protección social utilizadas en los casos seleccionados, diferenciándolas de acuerdo a su fuente en federales, estatales, municipales, sindicales y propias de la organización. Todo ello con el fin de rescatar las experiencias exitosas y los elementos innovadores de las estrategias y, a partir de ellas, elaborar recomendaciones y propuestas susceptibles de ser utilizadas como componentes de políticas públicas.

El estudio se sustenta en una metodología eminentemente cualitativa que contempló varios acercamientos, enmarcados en la modalidad del estudio de caso o multi caso; se utilizaron diversas técnicas de investigación como la observación participante, las entrevistas semiestructuradas y, en algunos casos, entrevistas grupales. Cabe señalar que una parte del trabajo de campo fue registrado tanto en audio como en video. “Vivir al día” es un producto de ello¹.

Entre los principales hallazgos puede señalarse que en todas las ciudades se encontraron una gran masa de trabajadores desorganizados, realizando su actividad de forma individual pese a encontrarse en los mismos espacios que otros de similar ocupación; asimismo se encontraron grupos de trabajadores en lucha diaria por la defensa de sus lugares de trabajo, razón principal de su unificación y motivo por el que aún no vislumbran como objetivo la protección social. Otro hecho destacable es la desigual capacidad de autogestión que tienen las uniones de trabajadores informales como resultado de su composición, antigüedad, cultura política, trayectoria, entre otros aspectos.

Para la implementación de las diversas estrategias identificadas como exitosas se recomienda buscar el apoyo de las Universidades, por medio del servicio social de los estudiantes, prácticas profesionales, programas específicos de apoyo a la población vulnerable y a la comunidad, como parte de su objetivo de trascendencia social. En el caso de la caja de ahorro u otra modalidad con este fin, las escuelas y facultades de contaduría que también suelen tener programas de apoyo para emprendedores podrían ser solicitadas por los dirigentes de las Uniones. Lo mismo puede hacerse con los servicios médicos, odontológicos, psicológicos, jurídicos, etc².

También se recomienda informarse y ser más activos en la promoción de la adherencia de los trabajadores a programas sociales implementados por los

¹ Video “Vivir al día”. Trabajo informal en Mérida, 2011.

² En Mérida, la Universidad Autónoma de Yucatán ha proclamado como uno de sus objetivos la búsqueda de trascendencia social mediante el apoyo a la población vulnerable de la entidad. Para ello cuenta con varios programas de consultas médicas, de enfermería, análisis clínicos, odontológicas, psicológicas, de nutrición, rehabilitación, asesorías jurídicas, a emprendedores, micro y pequeñas empresas, etc.

gobiernos, sea federal, estatal o municipal tales como el Seguro Popular, en que se ve una lenta penetración, así como en los programas de aportación voluntaria al INFONAVIT, seguro por el retiro, terminación de estudios elementales por medio del INEA, programas estatales de financiamiento de vivienda, becas para educación de los hijos, combate a la violencia intrafamiliar y todos los relacionados con mayor bienestar para la población vulnerable.

El informe consta de tres secciones y seis capítulos. En el primero se presenta una síntesis del proyecto consistente en el planteamiento, objetivos y metodología; el marco conceptual elaborado a partir de los dos temas centrales: la informalidad y la protección social; así como también un breve panorama de la ocupación en México y las ciudades seleccionadas con el fin de contar con un marco de referencia sobre los mercados de trabajo en los que se inserta la informalidad.

La segunda sección, con cuatro capítulos, se ocupa de los estudios de caso comparables entre ciudades. Se inicia con el capítulo dos dedicado a la presentación de las ciudades y el procedimiento para la selección de los estudios de caso llevados a cabo en cada una de ellas. Los siguientes tres capítulos abordan los estudios de caso, por grupo ocupacional, en las tres ciudades.³ En el capítulo tres se presenta a los trabajadores del comercio, sean fijos, semifijos o ambulantes. En concreto se abordan los casos de los comerciantes de mercados y vía pública y a los voceadores de periódicos.

El capítulo cuatro se avoca al grupo ocupacional de los trabajadores del transporte con el caso de los taxistas en México y Mérida. Cabe señalar que Monterrey no fue abordado debido a que no se encontraron taxistas organizados con estrategias de protección social. El cinco se destinó al caso de los trabajadores de servicios personales con los aseadores o lustradores de calzado en la vía pública, también conocidos como boleros. En cada capítulo se presentan las organizaciones: sus historias y luchas; las características de la ocupación y sus condiciones de trabajo y las estrategias de protección social para finalizar con un comparativo de las estrategias por ciudades.

La tercera sección consta de los capítulos cinco y seis. En el cinco se presentan dos casos específicos comparables con Perú: las trabajadoras del hogar para la ciudad de México y los cartoneros de Monterrey, así como otros dos considerados de éxito. Se trata de los caleseros de Mérida, que pese a ser una agrupación pequeña, se considera que ha resistido el embate de la modernidad gracias a su organización y a las estrategias seguidas, el otro es la experiencia del Instituto Universitario Tecnológico de los Trabajadores (IUTT) de Monterrey. Para ambos, el objetivo fue identificar factores encomiables de las estrategias de protección social que puedan ser replicados para beneficio de los trabajadores de otras latitudes. El capítulo seis se dedica a recuperar los elementos exitosos de las estrategias analizadas y a presentar las conclusiones y recomendaciones.

³ Un grupo ocupacional es un agregado de ocupaciones cuyo perfil se parece mucho entre sí dada la similitud de sus contenidos, la complejidad equiparable de sus tareas y la afinidad de sus habilidades y conocimientos.

Introducción

La presente investigación se suma a las ya realizadas en Colombia y Perú bajo los mismos términos de referencia, todas bajo el auspicio de la organización *Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO)* que, interesada en fortalecer la voz de los trabajadores informales en las decisiones de política social en América Latina, pretende contribuir a que las políticas de protección social respondan de manera más afectiva a las necesidades reales de los trabajadores pobres de la economía informal.

La investigación aborda las experiencias y estrategias de protección social de organizaciones de trabajadores/as informales urbanos en México, analizando para ello los casos de tres ciudades del país: México (D.F.), ubicada al centro del mismo, Mérida, localizada en el sur y Monterrey, situada al norte (ver Anexo I. Mapa de la República Mexicana). Las ciudades analizadas son muy heterogéneas entre sí por tamaño, vocación productiva, estructura ocupacional, extensión y tipo de trabajos informales realizados.

Pese a estas diferencias, comparten la presencia sostenida de trabajadores informales que proliferan ante el deterioro manifiesto de los mercados de trabajo, la reconversión productiva y los cambios en los modelos de producción, del fordismo al post fordismo, procesos todos vividos en el país en las últimas cuatro décadas y que han desembocado en relaciones laborales más flexibles y desprotegidas.

Muchos son los supuestos controvertidos que acompañan a la informalidad, tanto en su conceptualización como en su composición, sus causas y sus consecuencias. Sin embargo, un hecho evidente es la falta y necesidad de políticas públicas encaminadas a proveer de protección social a estos trabajadores. La contribución de este estudio, es la propuesta de acciones, que puedan ser materia para política pública, encaminada a la protección social de los trabajadores informales y con ellas apoyar el mejoramiento de sus condiciones de vida y de trabajo.

Para ello se partió de identificar a los trabajadores informales urbanos en cada ciudad; seleccionar los estudios de caso para cada una de ellas; indagar sobre la existencia de programas públicos vigentes de protección social en las ciudades; documentar las estrategias de protección social utilizadas en los casos seleccionados, diferenciándolas de acuerdo a su fuente en federales, estatales, municipales, centrales sindicales y propias de la organización. Todo ello con el fin de rescatar las experiencias exitosas y los elementos innovadores de las estrategias y, a partir de ellas, elaborar recomendaciones y propuestas susceptibles de ser utilizadas como componentes de políticas públicas.

El informe consta de tres secciones y seis capítulos. En el primero se presenta una síntesis del proyecto consistente en el planteamiento, objetivos y metodología utilizada en el estudio; el marco conceptual elaborado a partir de los dos temas centrales: la informalidad y la protección social; así como también un breve panorama de la ocupación en México y las ciudades seleccionadas con el fin de contar con un marco de referencia sobre los mercados de trabajo en los que se inserta la informalidad.

La segunda sección, con cuatro capítulos, se ocupa de los estudios de caso comparables entre ciudades. Se inicia con el capítulo dos dedicado a la presentación de las ciudades y el procedimiento para la selección de los estudios de caso llevados a cabo en cada una de ellas. Los siguientes tres capítulos abordan los estudios de caso, por grupo ocupacional, en las tres ciudades.⁴ En el capítulo tres se presenta a los trabajadores del comercio, sean fijos, semifijos o ambulantes. En concreto se abordan los casos de los comerciantes de mercados y vía pública y a los voceadores de periódicos (conocidos como canillitas en otros países de Latinoamérica) en cada una de las ciudades.

El capítulo cuatro se avoca al grupo ocupacional de los trabajadores del transporte con el caso de los taxistas en México y Mérida. Cabe señalar que Monterrey fue excluido debido a que no se encontraron taxistas organizados con estrategias de protección social. El cinco se destinó al caso de los trabajadores de servicios personales con los aseadores o lustradores de calzado en la vía pública, también conocidos como boleros. En cada capítulo se presentan las organizaciones: sus historias y luchas; las características de la ocupación y sus condiciones de trabajo y las estrategias de protección social para finalizar con un comparativo de las estrategias por ciudades.

La tercera sección se encarga de presentar dos casos específicos de ciudades comparables con Perú: las trabajadoras del hogar para la ciudad de México y los cartoneros de Monterrey. Adicionalmente se muestra el caso de los caleseros de Mérida, que pese a ser una agrupación pequeña, se considera que ha resistido el embate de la modernidad gracias a su organización y a sus estrategias. Por último, se presenta la exitosa experiencia del Instituto Universitario Tecnológico de los Trabajadores (IUTT) de Monterrey. El objetivo fue identificar los factores de éxito de tales casos que puedan ser replicados para beneficio de los trabajadores de otras latitudes.

La sección da inicio con el capítulo cinco, dedicado al análisis de casos propios de cada ciudad que cumplan con el criterio de estar organizados y que cuenten con estrategias de protección social, finalizando con la experiencia del IUTT. El capítulo seis se dedica a recuperar los elementos exitosos de las estrategias analizadas y a presentar las conclusiones y recomendaciones.

⁴ Un grupo ocupacional es un agregado de ocupaciones cuyo perfil se parece mucho entre sí dada la similitud de sus contenidos, la complejidad equiparable de sus tareas y la afinidad de sus habilidades y conocimientos.

Primera Sección. Antecedentes del estudio

Capítulo 1. Aspectos teórico-metodológicos y contextuales

1.1. Planteamiento y objetivo general del proyecto de investigación

Como sabemos, el Banco Mundial⁵ señala que la protección social constituye un derecho fundamental de todos los individuos que, reconocido por las normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y por la Organización de las Naciones Unidas, se considera un instrumento para la promoción del bienestar humano, el consenso social, la paz social, el crecimiento equitativo, la estabilidad social y el desempeño económico, contribuyendo, de esta manera, a la competitividad.

La protección social es materia de política e injerencia pública, puede entenderse como el conjunto de políticas y programas destinados a proporcionar un piso de apoyo a las personas en situación vulnerable, de pobreza y exclusión social, principalmente por falta de empleo e ingresos. No obstante, la protección social también es susceptible de construirse en colectivo, mediante diversas estrategias sustentadas en redes familiares y comunitarias, al interior de agrupaciones ciudadanas o laborales, vinculadas o no con las diferentes instancias de gobierno. En este sentido, el objetivo de la investigación es identificar a las organizaciones de trabajadores/as en empleo informal urbano de las ciudades de México (Distrito Federal), Mérida y Monterrey, con el fin de documentar sus estrategias de protección social tales como esquemas de aseguramiento en salud, vejez o muerte, ahorro colectivo, cuidado infantil, micro-crédito, asesoría legal y técnica, entre otras, obtenidas ya sea de forma directa o indirecta o por medio de gestión con gobiernos a nivel local o federal.

Cabe recordar que en México, como en otras partes de Latinoamérica, únicamente el trabajo asalariado formal cuenta con un marco jurídico que lo protege y le garantiza el derecho a la seguridad social en razón de la relación salarial existente. No así los trabajadores informales cuya característica definitoria es la ausencia de protección social y a diferencia de los primeros no son reconocidos ni protegidos por los marcos legales (OIT, 2002: 62). No obstante, en México se han implementado diversos programas de asistencia y protección social como el Seguro Popular en 2004 que brinda servicios a la población de escasos recursos de cualquier edad, sin importar su estatus laboral.

En cuanto al término informalidad, algunos autores como Kucera y Roncolato (2008), Neffa (2010) señalan que no se trata de un sector de la economía sino de un segmento de ocupados que comparten características como la ausencia de protección social y el incumplimiento de las obligaciones fiscales. Respecto a su conformación, resulta indiscutible su heterogeneidad y complejidad derivada de la infinidad de situaciones de trabajo que se aglutinan bajo esta etiqueta, sobre todo, a partir de 2002 cuando la OIT, poniendo énfasis en las relaciones de empleo y en el puesto de trabajo, también reconoce como informales a los asalariados sin protección social, no importa que se ubiquen en empresas formales.

⁵ <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent/work-agenda/social-protection/lang—es/index.htm>, consultado 23 de agosto de 2011.

De acuerdo con esta innovación, la informalidad reúne a: trabajadores por cuenta propia dueños de sus propias empresas del sector informal, empleadores dueños de sus propias empresas del sector informal, trabajadores familiares auxiliares, miembros de cooperativas de productores informales, asalariados que tienen empleos informales en empresas del sector formal, informal o en hogares; y trabajadores por cuenta propia que producen bienes exclusivamente para el propio uso final de su hogar, si dicha producción constituye una aportación importante al consumo total del hogar (OIT, 2002).

Atendiendo a los términos de referencia de WIEGO, este proyecto se circunscribe a los trabajadores informales organizados que cuenten con, al menos, una estrategia de protección social, motivo por el que se excluyen a cuantiosos trabajadores por cuenta propia que realizan su ocupación de forma individual, así como a los asalariados de un mismo patrón pero sin vínculos entre ellos e incluso, en muchas ocasiones, desconocidos unos de otros, dadas las formas de organización del trabajo imperante.

Así, el estudio se orienta a identificar a los grupos de trabajadores informales con estrategias de protección social, en las tres ciudades mencionadas, para documentar sus diferentes estrategias de protección social según su origen. Posteriormente se examinan las experiencias locales, que a su vez aporten tendencias comunes. Lo anterior mediante el análisis triangulado de las tres ciudades estudiadas. Al final, se realizan algunas propuestas que puedan ser consideradas en la elaboración de políticas públicas que permitan desarrollar capacidades de autogestión y gestión pública encaminadas a mejorar las estrategias de protección de estos trabajadores.

1.2. Metodología de investigación

Con el fin de recabar las estrategias de protección social e interpretar la actuación de los actores laborales seleccionados, el estudio contempló varios acercamientos primordialmente cualitativos, enmarcados en la modalidad del estudio de casos o multi caso.

Un caso es una entidad dotada de límites de espacio temporal, de una estructura y lógica específica de funcionamiento. En los estudios de caso, lo que se pretende es conocer las características y dimensiones que posee el grupo o comunidad estudiado en su particularidad la lógica que relaciona sus elementos así como los significados que para sus actores adquieren las interacciones sociales en su contexto particular en el que tiene lugar (Gundermann, 2001: 260-283), con el fin de tener una comprensión más profunda del fenómeno bajo estudio en un contexto de vida real (Yin, 2004: 1) que nos permita responder al planteamiento de un problema, probar o desarrollar hipótesis y ayudar en la acumulación de conocimiento alrededor de un tema (Hernández Sampieri et al, 2008). El estudio de caso es pertinente cuando las preguntas de investigación conllevan cuestiones descriptivas, o bien, explicativas (Shavelson, 2003: 25-28).

La investigación mediante el estudio de casos permite que la recolección de datos (la realización de las entrevistas) y el análisis de los mismos sean hechos de manera paralela y casi simultánea, a fin de adecuar los resultados a la realidad enfrentada y contrastar posibles hallazgos divergentes (Yin, 2004: 3). Entre las

fuentes más comunes para recolectar evidencia que ayudan a desarrollar un estudio de caso están la investigación documental, las entrevistas y la observación directa y/o participante (Yin, 2004: 19). Generalmente la ruta metodológica de un estudio de caso consta del diseño, la selección de las unidades, el análisis y el reporte de resultados (Yin, 2004:8), cuidando mantener siempre para futuras líneas de investigación el desarrollo de una base de datos con la información obtenida (Arzaluz, 2005: 133).

El diseño del presente estudio es multi caso (varios para cada ciudad), el cual es generado para confirmar, retar o extender una teoría o hipótesis, que aquí se refiere a las crecientes experiencias de gestión de protección social por parte del sector informal.⁶ El método de recolección de información en estos casos se realizó en dos etapas, siendo la primera la investigación documental, la observación participante y el levantamiento del diario de campo, y la segunda, mediante entrevistas con actores clave. Se decidió optar por el uso de las entrevistas ya que son un importante instrumento de generación de información (Barzelay, 2004: 11, 62). Las entrevistas se usaron para afinar y ampliar lo encontrado en la investigación documental y la observación participante.

Por observación participante se considera un modo de conocer a nivel de los significados personales, que informan al teórico acerca de la vida interior del trabajador informal, que incluye el conocimiento personal que este tiene del mundo que lo rodea, sus sentimientos y actitudes hacia el mismo. El conocimiento social puede incluir elementos personales (actitudes, sentimientos) pero acentúa una conciencia interactiva de expectativas compartidas en un grupo humano. La observación participante “centra su investigación en la experiencia de las personas que viven conjuntamente en esas condiciones” (Bruy, 1972: 214).

En la observación participante se trata de establecer el verdadero consenso de significados entre las personas que estudia. Por ello, lo que es evidente a los sentidos debe ser explicable conceptualmente o no afirmará su posición como hecho. Además debemos averiguar cuál es la conexión de experiencia que relaciona tales hechos en la vida de las personas, se tiene que descubrir y transmitir estos significados que los conducen, en esta investigación, a desempeñar las ocupaciones (Bruy, 1972: 204-206).

Así ubicado en el medio natural de los individuos estudiados, el observador participante está en una posición única para evaluar cualquier tipo de racionalización que aquellos pudieran hacer al responder a un cuestionario o a una entrevista formal pues ha tenido la oportunidad para experimentar personalmente la cultura que trata de conocer, es “un procedimiento de investigación que puede proporcionar la base para establecer la adecuación en el nivel de significado”.

En la observación participante, como metodología, es necesario elaborar un sistema de signos o índices que evalúen el grado en que un investigador registra total y exactamente esa parte de la vida cultural del grupo que trata de estudiar, por lo tanto sugiere algunos índices que pueden servir como marco al que se estudia.

⁶ Para conocer las tipologías de casos simples y múltiples ver: Hernández Sampieri, et al (2008). Op. Cit. CD. Capítulo 4. pp. 9.

En este contexto, la presente investigación constó de los siguientes pasos:

1. Mapeo de cada una de las ciudades con el fin de identificar las organizaciones de trabajadores informales que cuenten con, al menos una, estrategia encaminada a la protección social de sus miembros.

2. Establecer relaciones con los trabajadores informales y sus organizaciones.

3. Realizar entrevistas semi estructuradas (Ver Anexo II.) tanto a los dirigentes como a los miembros de las organizaciones de trabajadores informales, con el fin de:

a) Reconstruir su ocupación y las condiciones de su desempeño.

b) Identificar el o los problemas centrales que enfrentan con motivo de su ocupación, de manera especial, las luchas por acceder o conservar espacios públicos para llevar a cabo su ocupación.

c) Identificar las áreas de sustento y fortaleza para el desempeño de su actividad.

d) Identificar, describir y explicar las experiencias colectivas de protección social implementadas por la o las organizaciones de trabajadores informales, tales como esquemas de aseguramiento en salud, vejez o muerte, ahorro colectivo, cuidado infantil, micro-créditos, asesoría legal o técnica, educación, vivienda, maternidad, accidentes, entre otros.

4. Sistematizar la información obtenida sobre las diversas estrategias de acuerdo a su origen o fuente. Para ello se construyó la siguiente tipología:

a) La primera categoría se refiere a la gestión de los programas federales o estatales. Se refiere a los esfuerzos de las uniones y los sindicatos porque sus afiliados sean beneficiarios de la protección social otorgada por el gobierno federal o estatal. Entre ellos el Seguro Popular, inscripción voluntaria al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), educación básica de sus afiliados por medio del Instituto Nacional de Educación para los Adultos (INEA) y apoyo para la vivienda.

b) La segunda categoría se refiere a los programas de protección social emanadas de las Centrales Sindicales. Se refiere a estrategias desarrolladas exclusivamente para los trabajadores de sindicatos y uniones afiliados a éstas y que no son exclusivas para alguna actividad en particular, sino que son extensivas a todos los sindicalizados.

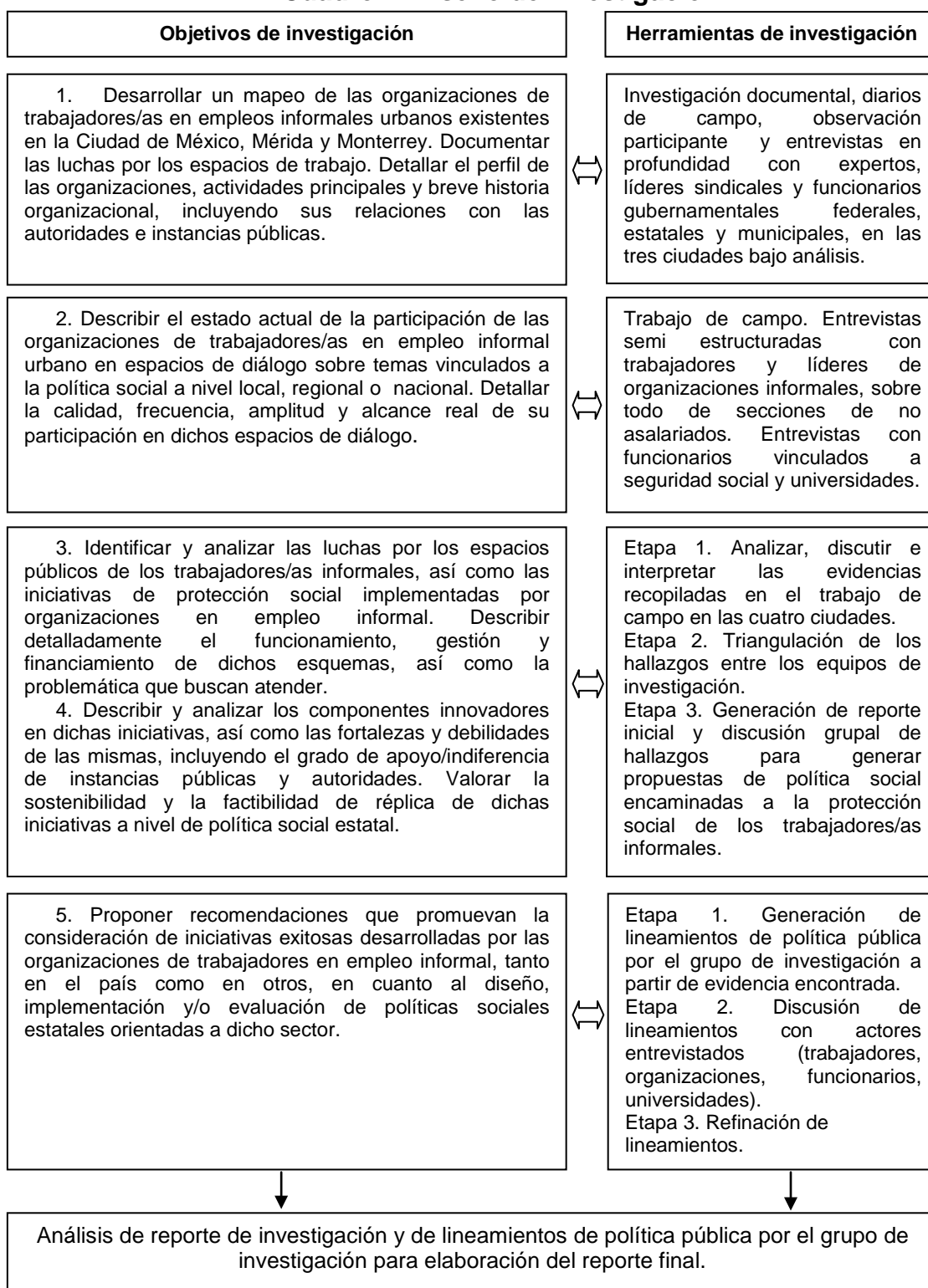
c) La última categoría consta de programas de protección social de las uniones. Se refiere a las estrategias desarrolladas exclusivamente por cada Unión sin que en ellas colaboren directamente las centrales sindicales. Son exclusivas para aquellos trabajadores de una actividad u ocupación en particular (cooperaciones voluntarias para casos de accidentes, defunción y otros).

5. Comparar los casos por ciudades para identificar los elementos exitosos e innovadores de las estrategias de protección social.

6. Analizar la información obtenida, contrastarla con otras fuentes y sus posibles destinatarios, para finalmente elaborar propuestas de acciones de política pública para protección social de los trabajadores informales.

A continuación se presenta de manera resumida y esquemática el diseño de investigación y hoja de ruta utilizada para el presente trabajo.

Cuadro 1. Diseño de investigación



1.3. Marco conceptual

1.3.1. Informalidad e informales y su acceso a la protección social. Algunas precisiones para su estudio

El estudio del trabajo informal plantea de entrada el problema de su conceptualización y por ende de su operacionalización para abordajes concretos. En parte, las dificultades del concepto provienen de las diferentes acepciones otorgadas para nombrar una realidad cambiante en el ámbito del trabajo. Definir el concepto de economía informal es de suma importancia, porque constituye la base para aproximarnos a su magnitud, así como para conocer su impacto sobre otras variables y su funcionamiento en actividades en particular. El trabajo informal es uno de los componentes de la población ocupada que dadas sus características operativas es muy difícil de cuantificar y por eso en algunas ocasiones se tiene que echar mano de algunos supuestos.

Uno de los primeros estudios sobre este tema fue realizado por el antropólogo Keith Hart (1971) donde se introduce la noción de oportunidades de ingresos formales e informales, y se identifica lo formal con el empleo asalariado y lo informal con el empleo por cuenta propia (Rendón y Salas, 1991).

Por esos mismos años, en el marco del Programa Mundial del Empleo y la misión auspiciada por la OIT a Kenya (1972) se utiliza el término informal, asociado al de sector y ámbito urbano (Sector Informal Urbano) por la explicación de su origen como resultado de las intensas migraciones rurales a las ciudades donde a falta de un empleo, un numeroso contingente de personas se auto ocupaban, proporcionaban “ayuda” familiar sin remuneración, se empleaban en micro negocios o en el trabajo doméstico.

Posteriormente, los teóricos del Programa Regional de Empleo para América Latina y el Caribe (PREALC, 1976) convinieron en que “la fuerza laboral del sector informal se compone de los ocupados en empresas pequeñas no modernas, los trabajadores independientes con exclusión de los profesionales y los que trabajan en el servicio doméstico” y predijeron que su presencia sería transitoria en tanto la estructura productiva se desarrollaba y creaba los espacios formales para su incorporación. Sin embargo, contra dichos pronósticos, el trabajo informal no desapareció. Al contrario, su crecimiento ha sido vertiginoso y en los últimos años la mayor parte de los nuevos empleos han sido ubicados en la informalidad.

Tales definiciones, calificadas como estructuralistas y dualistas, responsabilizaban como causante de la informalidad a la estructura productiva, por su escasa capacidad de creación de empleos formales en el ámbito moderno de la economía en contraposición a su crecimiento en el sector tradicional y atrasado. El acento se ponía en la forma de producir y trabajar: por cuenta propia, en pequeñas unidades de no más de cinco trabajadores, tecnología adaptada e intensiva en mano de obra, sin registros de ningún tipo.

Posteriormente, en 2002, en su 90a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET), la OIT amplía el concepto al adicionar como informales a todos los trabajadores asalariados sin protección social y sin importar el tamaño del

establecimiento ni la rama donde se ubiquen. Aquí el énfasis se pone en el puesto de trabajo y su condición de protegido o no. De acuerdo con esta Conferencia y las XV y XVII CIET citadas por Neffa (2010: 95) resume la composición de la informalidad de la siguiente manera:

1. Empleo en el Sector Informal (ESI) se refiere al empleo generado en un grupo de unidades de producción que según el Sistema de Cuentas Nacionales de las Naciones Unidas forman parte del sector de los hogares como empresas de hogares y que no están constituidas en sociedad, es decir, unidades dedicadas a la producción de bienes o a la prestación de servicios que no constituyen una entidad jurídica independiente del hogar propietario ni de sus miembros, y que no tengan contabilidad completa. Aquí se ubican:

1.1. Las empresas informales de trabajadores por cuenta propia que pueden ocupar trabajadores familiares auxiliares, así como a empleados asalariados de manera ocasional, pero no contratan trabajadores asalariados de forma continua;

1.2. Las empresas de empleadores informales que dan trabajo a empleados asalariados de manera continua y pueden además incorporar a trabajadores familiares auxiliares.

2. Empleo Informal (EI) conformado por los asalariados que tienen empleos informales ya sea que estén contratados por empresas del sector no formal, o informal, o por hogares que los incorporan como trabajadores domésticos asalariados. El empleo informal incluye:

2.1. Trabajadores por cuenta propia dueños de sus propias empresas del sector informal;

2.2. Empleadores dueños de sus propias empresas del sector informal;

2.3. Trabajadores familiares auxiliares;

2.4. Miembros de cooperativas de productores informales;

2.5. Trabajadores por cuenta propia que producen bienes exclusivamente para el propio uso final de su hogar, si dicha producción constituye un aporte importante al consumo total del hogar;

2.6. Asalariados con empleos informales en empresas del sector formal, informales o en hogares.

El mismo autor concluye: “la OIT considera que los asalariados tienen un empleo informal si su relación de trabajo, de derecho o de hecho, no está sujeta a la legislación laboral nacional, al impuesto sobre la renta, a la protección social o a determinadas prestaciones relacionadas con el empleo” (ídem: 96).

1.3.2. El fenómeno de la informalidad en México

A partir de 1982 la economía mexicana se vio inmersa en un proceso de crisis recurrentes (1982, 1988, 1994, 2008), con algunos pequeños auges, seguidos por largos periodos de recesión. Las altas tasas de inflación que se registraron antes del año 2000, acompañadas de la falta de empleo, provocaron que las diferencias en los ingresos de la población se acentuaran.

Aunque en algunos períodos, el empleo en las empresas registradas ante las autoridades gubernamentales ha venido creciendo, es una realidad que resulta insuficiente para absorber la totalidad de la oferta de trabajo. Aunado a esto, la escasa de inversión en capital humano ha propiciado que los avances tecnológicos en las industrias dejen fuera a trabajadores, que por no ser mano de obra calificada ven muy lejana la posibilidad de acceder a empleos bien remunerados.

Por lo tanto, con el afán de satisfacer sus necesidades diarias y con el deseo de acceder a una mejor calidad de vida, los mexicanos han tenido que buscar otras formas de obtener ingresos, algunas veces con actividades diferentes a las del empleo asalariado, con la consecuente falta de beneficios sociales (seguro social y por ende baja salud y menor posibilidad de generar ingresos, pago de aguinaldo, pensiones, vacaciones, entre otras prestaciones) y otras con segundos empleos (Banco Mundial, 2004). Este tipo de actividades no son debidamente distinguidas en las estadísticas nacionales y merecen un lugar especial dentro de los estudios de la población económicamente activa (PEA), misma que ha ido en aumento por diversos factores demográficos.

Como en la mayor parte de los países de América Latina, en México el surgimiento de los trabajadores informales se remonta desde los inicios de la industrialización de las ciudades y la migración del campo a ellas, pero su crecimiento ha sido más relevante desde el término del llamado desarrollo estabilizador en México, que comprende desde el año 1950 hasta 1970 (Aspe Armella, 1993:10-11) y aunque ha permitido a la población allegarse de una fuente de ingresos, también es cierto que los ha dejado fuera de los beneficios antes mencionados del empleo asalariado. Además de esto, el sector de la población trabajadora se ha convertido en motivo de preocupación para las instituciones fiscales, comerciales y del trabajo del país, sobre todo por su impacto en las finanzas públicas de la nación. Este segmento de la población ocupada ha sido calificado por algunos autores como Sector Informal.

Hay varios enfoques para definir el sector informal. Tres de ellos son: el enfoque de la racionalidad productiva; el enfoque de la ilegalidad y el enfoque de la racionalidad del mercado.

Basándose en la racionalidad productiva, el sector informal se define como la suma de las actividades caracterizada por una lógica de producción propia y distinta del sector formal (PREALC: 1981; Sethuraman: 1981 y Tokman: 1987). La racionalidad económica de este sector informal consiste en garantizar la subsistencia del grupo familiar, diferente del sector formal, cuya motivación esencial es la acumulación.

Con respecto al enfoque de la ilegalidad, se define como el conjunto de actividades que no cumplen con la reglamentación establecida en el ámbito económico, sean éstas fiscales; laborales; sanitarias; etc. (De Soto: 1986; CEESP: 1987; ILD: 1987; ILDV: 1987; IDEC: 1987).

En lo que se refiere a la economía subterránea, ésta se identifica generalmente con las actividades ilegales (narcotráfico, piratería, trata de blancas, pornografía y prostitución infantil) y en algunas veces con trabajos totalmente legales (servicios domésticos remunerados, etc.). Aunque los conceptos de informalidad y de economía subterránea o delictiva se traslapan, no constituyen conjuntos iguales.

Por último, el enfoque de la racionalidad de mercado indica que la persistencia del sector informal urbano en los países menos desarrollados conviene al capital, pues aprovecha la existencia de mano de obra disponible, lo que es posible gracias a la legislación laboral excesiva y una fuerza de trabajo abundante (Jusidman, 1993). Esta última definición coincide con la de Portes y Schauffer (1993), de acuerdo a la cual éste sector es un mecanismo de supervivencia, en respuesta a la falta de creación de empleos suficientes en la economía moderna en el que las empresas informales representan la irrupción de las fuerzas reales del mercado en una economía aprisionada por las regulaciones del Estado.

A partir del año 2000, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS) y el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) comenzaron a usar en sus Encuestas Nacional de Empleo y Empleo Urbano (ENE y ENEU) la Tasa de Ocupación en el Sector No Estructurado de la Economía (TOSNE).⁷

En partir de enero del 2005, el INEGI y la STyPS sustituyeron la ENE y la ENEU por la nueva Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). La anterior TOSNE se denomina ahora Tasa de Ocupación en el Sector Informal y sigue representando un porcentaje de la población ocupada. Según el glosario de términos, incluido en la ENOE, el sector informal está definido como: “todas aquellas actividades económicas de mercado que operan a partir de los recursos de los hogares, pero sin constituirse como empresas con una situación identificable e independiente de esos hogares. El criterio operativo para determinar la situación no independiente de las unidades de producción con respecto al hogar, lo da la ausencia de prácticas contables convencionales, susceptibles de culminar en un Balance de Activos y Pasivos: el que no se realicen, quiere decir que no hay una distinción entre el patrimonio del hogar y el de la empresa, ni tampoco hay una distinción entre los flujos de gasto del negocio de los del hogar (por ejemplo: gastos de electricidad y teléfono, uso de vehículos, etcétera)” (INEGI, 2005).

Ejemplos de actividades informales son: ventas en mercados sobre ruedas, ventas de servicios profesionales casa por casa o sin emitir recibos, ni estar dados

⁷ Se refiere al conjunto de personas que laboran en micronegocios no agropecuarios (se refiere a unidades del sector secundario que ocupan hasta 15 personas o del terciario que dan trabajo hasta a cinco personas. Se excluye a la población que labora en el sector primario y a la población que trabaja en servicios domésticos), asociados en su mayor parte a los hogares que no tienen un nombre o razón social y que carecen de un registro ante las autoridades u organizaciones gremiales, así como a aquellos trabajadores que, aun cuando laboran en micronegocios registrados, carecen de contrato y cobertura en la seguridad social.

de alta en ningún régimen hacendario ni organización o Cámara, la albañilería por cuenta propia (sin trabajar para una constructora, ni estar dado de alta en hacienda, ni en la Cámara Nacional de la Industria de la Construcción), los “puesteros” y los mercados sobre ruedas (aquí hay que dejar fuera el contrabando, que no es trabajo, es un delito), la venta de diversos bienes en negocios no establecidos formalmente y que no están dados de alta en el municipio, ni en hacienda y que sus trabajadores están fuera de los servicios de seguridad social y de pensiones, los talleres que maquilan bienes hasta su término o que venden insumos a otros sectores sin estar dados de alta (un ejemplo de esto son las costureras), entre otros. Dado que las actividades que caen dentro de una categoría u otra son muy variadas, presentamos el siguiente cuadro que nos ayuda a clasificarlas en formales, informales o delictivas.

Cuadro 2. Tipos de actividades económicas

Proceso de producción y distribución	Producto final	Tipo de economía
Legal	Legal	Formal
Ilegal	Legal	Informal
Ilegal	Ilegal	Delictiva

Fuente: Castells y Portes (1989).

Esta clasificación, realizada por Castells y Portes, muestra que la diferencia entre ser formal o informal no depende únicamente con la forma en que los productos son elaborados e intercambiados, sino también del tipo de producto final. Así, tenemos productos totalmente legales como pantalones vendiéndose de forma ilegal, lo que convierte a esta actividad en informal. Por el contrario, un producto ilegal (drogas no permitidas, piratería, prostitución, trata de blancas y pornografía infantil) siempre tendrá que ser distribuido de manera ilegal, lo que convierte a estas actividades como delictivas, no informales.

El monto del trabajo informal está influenciado por la política impositiva del gobierno, por la cuantía de regulaciones, la legislación laboral y por la aceptación social de la evasión fiscal, así como por la preferencia individual por el riesgo (Grabowsky, 1995). Los trabajadores informales tienden a agruparse y obtienen mediante el cabildeo protección a sus intereses (Cross, 1994).

Los beneficios del sector informal a corto plazo tales como nuevas fuentes de trabajo, tienden a ser sobrepasados por los costos derivados de este sector, como son: la disminución de ingresos fiscales del gobierno; la falta de innovación e investigación; y por lo tanto de productividad a largo plazo (Tokman, 1982), así como la pérdida de prestaciones sociales por parte de los trabajadores y la presión generada sobre las pensiones. En casos críticos, la presencia de empresas informales en una economía, tiende a desincentivar la inversión extranjera directa en aquellas áreas donde la competencia es desigual a favor de los informales.

A grandes rasgos podemos decir que el sector informal está compuesto por tres partes: estructural, natural y residual. Según esta clasificación, el sector informal tiende a crecer durante las crisis económicas (la parte residual), sin embargo, por bien que marche la economía, siempre habrá un componente estructural y uno natural (símil con la tasa natural de desempleo) que no podrán ser eliminados a menos que se designen políticas públicas específicas para este fin.

Aún países desarrollados cuentan con trabajadores informales, aunque en menor cuantía, lo que es explicado por el componente natural del modelo. Por ejemplo, se estima que en Estados Unidos y Suiza el tamaño del sector informal es del 8.8% de la población ocupada (Banco Mundial, 2004).

Cuadro 3. El sector informal y sus componentes

Componente	Explicación	Causas
Estructural	Surge debido a factores económicos restrictivos y sociales permanentes.	<ul style="list-style-type: none"> - Política impositiva. - Exceso de regulaciones. - Legislación laboral. - Aceptación social de la evasión fiscal y preferencia individual por el riesgo. - Bajos niveles de educación y capacitación.
Natural	Surge porque existe una demanda por productos tradicionalmente informales o cuya estructura de costos solo es rentable en este sector.	<ul style="list-style-type: none"> - Demanda por ropa usada. - Demanda por comida a bajo costo (puestos de tacos, etc.). - Demanda por servicios de bajo costo (boleros, taxistas, etc.).
Residual	Surge ante eventos adversos temporales.	- Choques adversos en la economía, como crisis económicas, devaluaciones, incrementos en nivel general de precios, etc.

Fuente: Rubio (2006).

Existe una teoría llamada “Paradoja del Estado frente al Sector Informal”, desarrollada por Portes y Haller (2004). Ellos argumentan que la economía informal tiene varios efectos positivos para el Estado. Al igual que otros autores (Meaguer 1995; Cheng y Gereffi 1994; Díaz 1993), opinan que la empresa informal tiene una doble función. En primer lugar emplea y proporciona un ingreso a un segmento importante de la población, que de otra manera se vería privado de cualquier medio de subsistencia, lo que brinda un “colchón” que puede representar la diferencia entre cierta tranquilidad social y una agitación política permanente.

Además, los bienes y servicios suministrados por los productores informales tienden a ser más baratos que los del sector formal, lo que incrementa el ingreso real de los compradores y en algunas ocasiones, cuando son proveedores de los formales, apoyan que los costos de producción y distribución de las empresas formales sean bajos, contribuyendo de ese modo a su viabilidad (Portes y Walton 1981). Así, los bajos salarios percibidos en el sector formal en los países del tercer mundo se compensan en parte por su mayor poder adquisitivo mediante la compra de bienes y servicios producidos informalmente.

Siguiendo con las ideas de Portes y Haller, en los países avanzados, la economía informal también desempeña un papel amortiguador, sobre todo en los estratos marginales. Apuntan que “cuando las prestaciones por desempleo y otras que otorga el Estado son reducidas por motivos políticos o económicos, quienes las reciben las complementan mediante fuentes adicionales de ingresos que por lo general provienen de la informalidad”. Estas prácticas posibilitan la perpetuación de un sistema de bienestar social de bajo costo que tiene poca relación con el costo de la vida real (Uehara, 1990; Fernández-Kelly 1995; Edin y Lein, 1997).

Por otro lado, muchas veces el sector informal permite “procesos de incubación” de empresas. Un ejemplo es la región de Emilia Romagna en Italia, donde las redes informales de cooperación y solidaridad entre los artesanos lograron

un próspero sector (Capecchi, 1989). Otro ejemplo más son las empresas de Silicon Valley, que iniciaron en los garajes o sótanos de sus dueños (Lozano, 1989). Según Portes este entorno protector evita la carga de regulaciones caras y complejas que pueden hacer a una empresa fracasar prematuramente o poner en riesgo su crecimiento. Estos son dos ejemplos de empresas informales que migraron atinadamente hacia la formalidad.

Dado lo anterior, podemos tener una explicación más clara de por qué los gobiernos de distintos países adoptan una posición ambigua respecto al sector informal y sus objetivos de empleo, salud y pobreza, muchas veces tienen metas divergentes que tienen que ver con el sector informal.

1.3.3. Protección social ante la informalidad en México

La protección social es el conjunto de mecanismos utilizados por el Estado, con el objetivo de promover y mejorar el bienestar, éste supone a su vez, el satisfacer todas las necesidades fundamentales del individuo de forma perdurable ante los efectos negativos generados por la organización social capitalista. Por su parte, la seguridad social es un campo de la protección social asociada a las problemáticas de salud, pobreza, vejez, discapacidades, desempleo, entre otras.

Para la OIT (2006:15), la seguridad social en general tiene que ver con todo régimen o programa establecido por ley u otra disposición obligatoria que garantiza una protección, ya sea en prestaciones en dinero o en especie; en caso de accidente de trabajo; enfermedad profesional; desempleo; maternidad; enfermedad común; invalidez; vejez; jubilación; supervivencia o muerte; prevención; rehabilitación y cuidados de larga duración. El término puede incluir el seguro social, la asistencia social, los regímenes de prestaciones mutuales y los fondos de previsión.

En México, la protección social se asocia a la creación de programas e instituciones de seguridad social y se remonta a 1943 con la creación del IMSS y a 1959 con la creación del Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), para cubrir a los trabajadores del sector privado y público respectivamente. En 1972 se crea el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) encargado de otorgar crédito para que los trabajadores puedan adquirir su vivienda.

En este contexto el acceso al trabajo "formal" suponía, el acceso a la seguridad social que configura lo que conocemos como protección social. Tales beneficios constituyen un paquete que comprende aseguramiento de salud, pensiones por jubilación, invalidez, muerte y/o riesgos de trabajo, además de acceso a crédito de vivienda y a servicios de guardería (Levy, 2007: 7,31).

La idea era bastante simple, a medida que la mayoría de la PEA accediera a un trabajo formal, la población estaría más protegida y eventualmente habría mayor bienestar social. No obstante, hoy no es necesariamente así. Una serie de causas generaron un panorama distinto.

En primer lugar, las recurrentes crisis han provocado un déficit en la generación de empleos formales implicando un menor número de asegurados en el grueso de la población. En segundo lugar, los procesos de flexibilización laboral, expresados en fenómenos como la subcontratación (*outsourcing*), han deteriorado en alguna medida las prestaciones sociales que suponía el trabajo formal, limitando a su vez las prestaciones sociales, disminuyendo las condiciones de seguridad social, es decir, el bienestar social.

En otras palabras, actualmente el acceso al trabajo formal no siempre supone seguridad y por lo tanto protección social. Esta nueva etapa, donde el acceso a un trabajo formal no necesariamente supone prestaciones sociales comprende los últimos 30 años de nuestra historia.

Adicionalmente, el incremento de la población económicamente activa en combinación con el déficit en la generación de empleos formales, ha generado un crecimiento en ocupaciones del sector informal que, como sabemos, carecen de mecanismos institucionalizados que les provean seguridad social.

A lo largo de las diferentes administraciones del Estado, se han generado programas no asociados a la seguridad laboral que pretenden proveer de protección social a la población en general, algunos programas de seguridad social han sido el Programa Nacional de Solidaridad (PRONASOL) creado en 1989, Programa de Educación Salud y Alimentación (PROGRESA) creado en 1997, y OPORTUNIDADES creado en 2006; en términos de salud tenemos el Seguro Popular creado en 2004 para cubrir a la población abierta, en 2007 se crea el Catálogo Universal de Servicios de Salud que otorga servicio en caso de padecimientos catastróficos y embarazo; en vivienda el programa INFONAVIT para todos, el orientado a trabajadoras domésticas, así como Tu Casa y Vivienda Rural.

La Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) creó en 2007 estancias infantiles, para niños de uno a cuatro años de edad, hijos de empleados informales, padres estudiantes o padres que buscan empleo. Otros programas son Liconsa⁸, el Programa de Prevención y Atención a la Violencia Contra la Mujeres; Servicios de Guardería; Estancias Infantiles; Programa de Protección a la Infancia y el Programa de Alimentación a la Familia Vulnerable.

No obstante la existencia de los anteriores programas orientados a trabajadores informales y desempleados, se considera que en México se carece de una política integral y de largo plazo que logre elevar los niveles de bienestar social⁹. En este contexto, se ubica la pertinente pregunta ¿cuáles son las estrategias de protección social de los trabajadores informales en México?

⁸ Liconsa: Desde 1944 ha sido objeto de múltiples cambios de denominación. "A partir de 1994 una resectorización en la Secretaría de Desarrollo Social cambió su denominación a Liconsa S.A. de C.V."

⁹ Véase Murayama, 2011.

1.4. Breve panorama de la ocupación en México y ciudades seleccionadas 2005-2010

El objetivo de este apartado es presentar el comportamiento de algunos indicadores centrales de la ocupación desde dos vertientes: monto y calidad.¹⁰ Esto con el fin de contar con un marco de referencia que provea de elementos explicativos sobre la explosión de la informalidad en los últimos años¹¹ en México y especialmente en las ciudades seleccionadas. Para ello se analizaron las cifras de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) de 2005 a 2010 correspondientes al segundo trimestre.¹²

Una de las consecuencias de la crisis sobre crisis que padece el país desde los años ochenta, cuando los gobiernos en turno implementaron el cambio de modelo económico, pasando de la sustitución de importaciones al modelo exportador, es la creciente escasez de ocupación y la progresiva tendencia a la precarización¹³. Adicionalmente la transición demográfica en la que se encuentra el país, caracterizado por el llamado bono demográfico, entendido como el predominio de personas en edades productivas por encima de los que se encuentran en edades fuera de ella -niños y ancianos-, incrementa la demanda de ocupación de forma importante.¹⁴ Así, en el período de 2005-2010 la PEA¹⁵ creció 4 millones 863 mil 451 personas (11.5%) al pasar de 42 millones 274 mil 306 en 2005 a 47 millones 137 mil 757 en 2010.

La desaceleración económica mundial provocada por la crisis financiera, desatada en los Estados Unidos de Norteamérica a finales de 2008, constituyó otro factor que contribuyó a la pérdida de empleos en México en el periodo analizado, cuyas consecuencias se expresaron principalmente en 2009. A esta pérdida de empleos tendencialmente se sumó el deterioro de las condiciones de empleo y de trabajo de los que sí pudieron mantenerse ocupados.

Actualmente la falta de ocupación constituye una de las principales preocupaciones para una gran parte de los mexicanos, situación recientemente señalada por el presidente del INEGI, como producto del muestreo realizado por ese

¹⁰ Por ocupación de calidad se entiende a la asalariada formal protegida, con retribuciones aceptables, con prestaciones y seguridad social, todo expresado en estabilidad laboral.

¹¹ Uno de los señalamientos más reiterados, por los estudiosos de la informalidad, es el atribuir su existencia a la falta de oportunidades ocupacionales en la formalidad por la insuficiente oferta de empleos de esta naturaleza.

¹² Se seleccionó el segundo trimestre de cada año, pues se considera que es el menos afectado por las oscilaciones estacionales de la actividad económica.

¹³ Siguiendo a Neffa (2010: 5) lo esencial del trabajo/empleo precario se refiere a la inseguridad, la inestabilidad de la relación salarial, condiciones que pueden existir tanto en los empleos formales como informales y en los trabajos registrados como no registrados.

¹⁴ Según el XIII Censo Nacional de Población y Vivienda de 2010, de los 112 millones 336 mil 538 habitantes del país, 73 millones 672 mil 842, o sea, el 65.68% de personas se ubican en el rango de edad productiva (14-64 años), mientras que los niños de 0 a 13 años representan el 27% y los mayores de 64 años, el 6.18%.

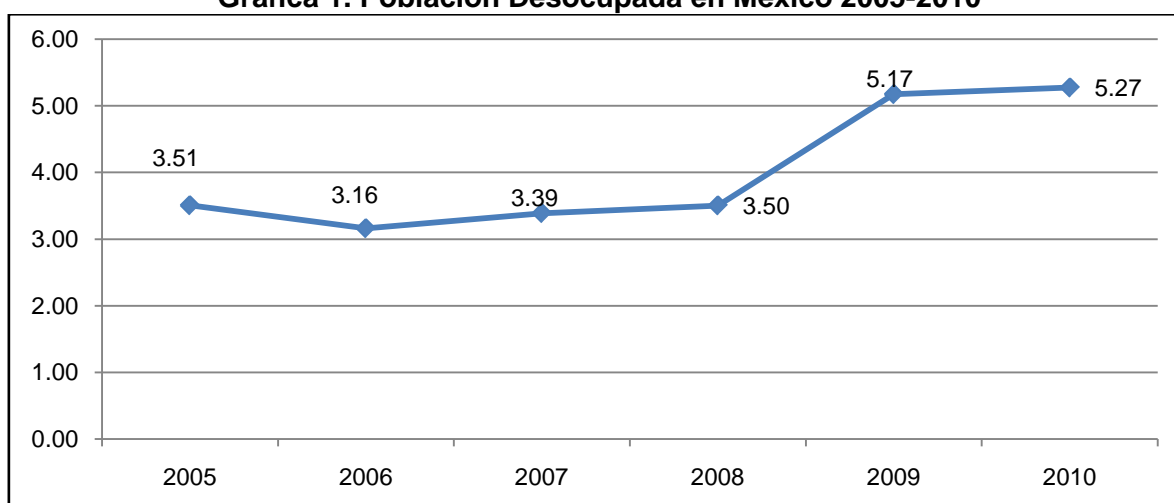
¹⁵ La PEA se compone de la población en edad de trabajar (14-65 años). Según INEGI "en términos de mercado laboral, pertenecer a la PEA significa formar parte del grupo de proveedores u oferentes de servicios laborales, algunos de los cuales han logrado que sus servicios sean utilizados (ocupados) mientras que otros buscan que lo sean (desocupados); es decir algunos han encontrado quien demande sus servicios mientras que los otros no, aun cuando -y esto es fundamental- todavía los sigan ofreciendo" (INEGI, 2005)

organismo y dado a conocer en ocasión de la presentación de los resultados definitivos del XIII Censo Nacional de Población y Vivienda 2010.¹⁶

1.4.1. Escasez de ocupación en México

Según las cifras de la ENOE, correspondientes a los II trimestres de 2005-2010,¹⁷ la desocupación, medida a través de la tasa de desempleo abierto, creció durante este período de forma sostenida de 2007 a 2010, destacándose los últimos dos años por el gran número de desocupados que se sumaron a los existentes: sólo en 2009 se adicionaron 771 mil 767 personas en tal situación y 120 mil 851 en 2010. En los seis años analizados, los desocupados en el país aumentaron un millón 3 mil 433 personas al pasar de un millón 482 mil 492 en 2005 a dos millones 485 mil 925 en 2010. La gráfica siguiente muestra el incremento de los desocupados en términos porcentuales.

Gráfica 1. Población Desocupada en México 2005-2010



Fuente: Torres, con información de INEGI, ENOE 2005-2010 (II trimestre).

Al analizar tales cifras por sexos se encontró que más de la mitad de los desocupados en México (el 63.3%), arrojados en el periodo, fueron hombres expulsados del trabajo o que no lograron colocarse pese a sus intentos principalmente durante 2009 y 2010; la PEA femenina, por su parte, resultó ser la más afectada en los años que van de 2005 a 2008.

Seguramente los despidos ocasionados por el impacto de la crisis financiera ya señalada y que afectó a México, de forma directa, por sus estrechos lazos productivos¹⁸ y comerciales¹⁹ explica este comportamiento, sobre todo porque entre

¹⁶ Censo 2010: 112 millones 336 mil mexicanos; falta de empleo, la principal preocupación. La Jornada, 4 de marzo de 2011, sección Economía, pp. 37.

¹⁷ Excluimos el análisis de las cifras correspondientes a 2011 pues de acuerdo al boletín del INEGI (<http://www.inegi.org.mx>), los resultados del I trimestre de 2011 son preliminares ante la carencia de las proyecciones demográficas oficiales a cargo del Consejo Nacional de Población (CONAPO), insumo indispensable para la elaboración de la ENOE.

¹⁸ Dichos vínculos productivos se establecieron principalmente mediante procesos de *offshoring* o subcontratación de etapas de procesos de producción intensivos en mano de obra. Muchas empresas norteamericanas, incentivadas por los bajos costos salariales trasladaron a México parte de sus procesos mediante la instalación de plantas ensambladoras.

¹⁹ Estados Unidos de Norteamérica constituye el principal destino de las exportaciones mexicanas.

las ramas más afectadas se encuentra la automotriz, la electrónica y otras con fuerte presencia masculina.

La falta de ocupación, expresada en la desocupación abierta encontrada en el periodo se agrava con la presencia de los subocupados quienes, si bien cuentan con una ocupación, requieren y están disponibles para trabajar más horas pues el tiempo que laboran es limitado por razones de mercado, o sea, las personas son contratadas por pocas horas o por algunos días, lo que se traduce en salarios insuficientes e inseguridad laboral, asociándose de forma directa con la ausencia de seguridad social.

Durante el periodo analizado, la subocupación en México se incrementó en 908 mil 363 personas al pasar de tres millones 70 mil 109 en 2005 a tres millones 978 mil 472 en 2010. A lo largo del periodo, las personas subocupadas fluctuaron del 6% al 9% de los trabajadores ocupados, incrementándose al 11.14% en 2009, porcentaje que correspondió a cuatro millones 827 mil 376 personas. Situación que refuerza el hecho de considerar a 2009 como el año crítico para la ocupación en México por los efectos de la crisis mencionada.

Visto por ciudades, la desocupación en este periodo es más marcada en las de mayor tamaño e industrialización, o sea, México y Monterrey, y en menor medida Mérida cuya economía se sustenta, con mayor peso, en el terciario y en ramas de actividad más tradicionales que demandan menor calificación.

El estado de Yucatán y su capital Mérida tradicionalmente se han distinguido, en el ámbito nacional, por sus bajos niveles de desempleo. Sin embargo, en contraparte, como se verá más adelante los ingresos obtenidos por sus trabajadores se sitúan entre los más bajos del país, lo que se traduce en empleos precarios y frecuentemente desprotegidos.

Cabe hacer notar que para todas las ciudades, la desocupación más alta se ubicó en los años 2009 y 2010, seguramente como reflejo de la crisis desatada en 2008 en Estados Unidos de Norteamérica, crisis que contrajo la ocupación por despidos, cierres de empresas y disminución de operaciones, principalmente en las ciudades con fuerte presencia de capital extranjero o ramas destinadas a la exportación.

Ahora bien, al cuantificar el número de personas que fueron arrojadas a la desocupación en el periodo analizado, resultó proporcionalmente más afectado Monterrey seguido de México y Mérida. Visto de esta manera, dicha desocupación impactó mayoritariamente a las mujeres.

Cuadro 4. Desocupación por sexos en ciudades seleccionadas 2005 y 2010

	2005			2010			Diferencia porcentual
	PEA	Desocupados		PEA	Desocupados		
Cd de México	8006241	462 628	5.78	8824694	656 384	7.44	1.66
Hombres	4857161	288 017	5.93	8168310	402 163	7.63	1.7
Mujeres	3149080	174 611	5.54	3551199	254 221	7.16	1.62
Cd de Monterrey	1537311	75 528	4.91	1738837	126 521	7.28	2.37
Hombres	973545	40 868	4.20	1064855	68 024	6.39	2.19
Mujeres	563766	34 660	6.15	673982	58 497	8.68	2.53
Cd de Mérida	402061	12 383	3.08	459185	17 930	3.90	0.82
Hombres	237890	6 307	2.65	262808	7 719	2.94	0.29
Mujeres	164171	6 076	3.70	196377	10 211	5.20	1.5

Fuente: Torres, con información de INEGI, ENOE 2005-2010 (II trimestre).

La subocupación en las tres ciudades también fue notoria. Al comparar el año de inicio con el último del periodo se observa que, la Ciudad de México tuvo un decrecimiento, por el contrario, en Monterrey se aprecia considerable aumento de los subocupados, en más del doble al final del período, mientras que en Mérida si bien se incrementaron, éste fue en menor medida; asimismo destacan las mujeres como las más afectadas por la subocupación en la ciudad de México mientras que los hombres resultaron más impactados en Monterrey y Mérida.

Analizando las diferencias porcentuales registradas, entre el año de inicio y el de fin del periodo, se observa que la ciudad de Monterrey es la más afectada por el aumento de los subocupados, impactando más a la PEA masculina. Asimismo en todas las ciudades se observa un despunte de la subocupación en 2009.

El comportamiento, tanto de la desocupación como de la subocupación constituye indicadores claves que expresan la difícil situación por la que atraviesan las personas a la hora de buscar una ocupación dada su escasez. Sin embargo, también hay que señalar que tal escasez se conjunta con el rechazo de los buscadores de ocupación dada la precariedad de las ofertas, caracterizadas por salarios muy bajos y formas de pagos inciertos, largas jornadas, ausencia de protección social, muchas veces, desarrolladas en condiciones que ponen en riesgo la salud y la integridad de las personas. Situación que complejiza el funcionamiento de los mercados de trabajo y tiende a explicar el desplazamiento de muchas personas al autoempleo en la informalidad.

Cuadro 5. Subocupados por sexos en ciudades seleccionadas 2005-2010

	2005			2010			Diferencia porcentual
	Ocupada	Subocupados	%	Ocupada	Subocupados %		
Cd de México	7 543 613	660 292	8.75	8 168 310	658 386	8.06	-0.69
Hombres	4 569 144	433 413	9.49	4 871 332	404 396	8.3	-1.19
Mujeres	2 974 469	226 879	7.63	3 296 978	253 990	7.7	0.07
Cd de Monterrey	1 461 783	84 667	5.79	1 612 316	184 271	11.43	5.64
Hombres	932 677	58 402	6.26	996 831	124 559	12.5	6.24
Mujeres	529 106	26 265	4.96	615 485	59 712	9.7	4.74
Cd de Mérida	389 678	30 733	7.89	441 255	45 547	10.32	2.43
Hombres	231 583	19 797	8.55	255 089	30 375	11.91	3.36
Mujeres	158 095	10 936	6.92	186 166	15 172	8.15	1.23

Fuente: Torres, Beatriz con base en INEGI. ENOE (II Trimestre).

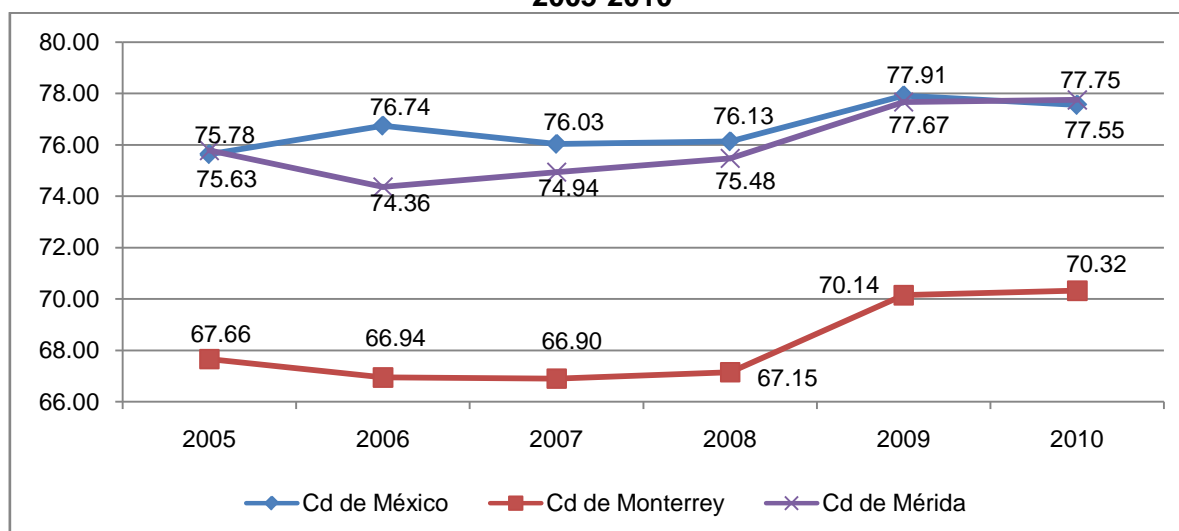
1.4.2. Precarización de la ocupación en México

La precarización laboral genera inseguridad en el trabajo e incertidumbre de futuro en las personas que la padecen.²⁰ Una de las vertientes que conforman la precariedad, además de la inestabilidad en el empleo por ausencia de contrato o contratos a tiempo definido, es la ausencia de prestaciones laborales. En México, según los resultados del XIII Censo Nacional de Población y Vivienda de 2010, existen 10 millones 941 mil 815 asalariados sin prestaciones, mismos que representan al 38% de los trabajadores que por ley las merecen dada su condición de asalariados.

Con el fin de ubicar a las ciudades estudiadas en el marco de la precarización del trabajo y del empleo que sufre una gran parte de los mexicanos, en este apartado, primero se ubica a los ocupados, sin importar su condición, en los sectores económicos y en el ámbito y tamaño de los establecimientos en los que laboran. Inmediatamente se presenta el comportamiento de los indicadores, disponibles en la ENOE, que apuntan o no a la precarización laboral en cada una de ellas. Tales indicadores son el acceso a los servicios de salud y los ingresos. En el caso de los ocupados de las ciudades estudiadas, éstos se encontraron en 2010 mayoritariamente en actividades del sector terciario, conformado por el comercio, los servicios y el gobierno, aunque con pesos y en ramas diferentes a causa de las vocaciones productivas de cada ciudad. En realidad, la terciarización de las actividades económicas es una tendencia observada, con algunas fluctuaciones, a lo largo de todo el periodo, tendencia que también se inscribe en el marco de las transformaciones del mundo del trabajo en México.

²⁰ La precariedad laboral es un constructo conceptual aún en evolución que abarca formas de inserción y relaciones laborales muy heterogéneas que las hace difícilmente comparables y homologables en una sola categoría (Tissera, 2009). De esta manera, en lugar de hablar de una diferenciación radical entre trabajadores precarios y no precarios, autores como Cano (1998: 208) recomiendan hablar de dimensiones de precariedad que están presentes en diversos grados y modalidades de todas las formas de empleo. Las dimensiones planteadas por Cano son cuatro: 1) La inseguridad sobre la continuidad de la relación laboral, que contempla no sólo las situaciones de trabajo temporal, sino también los trabajos sin contrato o los empleados contractualmente estables pero amenazados por un alto riesgo de pérdida del puesto de trabajo por situaciones de crisis económica; 2) La degradación y vulnerabilidad de la situación de trabajo, definida por la falta de control del trabajador sobre las condiciones de trabajo (jornada, asignación de tareas, salud laboral) y por el empeoramiento de estas condiciones respecto de ciertos estándares; 3) La incertidumbre e insuficiencia de los ingresos salariales, asociada fundamentalmente a los subempleos y trabajos a tiempo parcial pero también a la discriminación salarial; y 4) La reducción de la protección social para el trabajador, particularmente la restricción en el acceso a las prestaciones por desempleo y jubilación. Según Amable y Benach (2000) la precariedad laboral debe operacionalizarse mediante diversas variables propias de una situación laboral inestable y de indefensión.

Gráfica 2. La ocupación en el sector terciario en ciudades seleccionadas 2005-2010



Fuente: Torres, con información de INEGI, ENOE 2005-2010 (II trimestre).

Como se observa en la gráfica, la Ciudad de México encabeza a las ciudades seleccionadas por su concentración ocupacional en el sector terciario, le sigue Mérida y Monterrey. En las tres ciudades es el comercio el que aglutina, con mayor peso, a los trabajadores en tal sector con algunas diferencias. Monterrey muestra ligeras fluctuaciones cercanas al 29% a lo largo del periodo; en Mérida el comercio presenta oscilaciones importantes que van del 28% al 32%; por su parte, la Ciudad de México participa en el terciario con alrededor del 28% de ocupados en el comercio.

Internamente también se encontraron diferencias en la composición del sector por ciudades. En lo que respecta a los servicios se distingue a Mérida por el peso de la ocupación en los servicios diversos, mientras que Monterrey y México lo hacen en los servicios profesionales; financieros y corporativos y, en menor medida, en transportes; comunicaciones; correo y almacenamiento. En primera instancia, estas diferencias remiten a dos tipos de economías: una más cercana a la tradicional y otra apuntando a la modernidad.

En lo que respecta al sector secundario conformado por la industria extractiva y electricidad, manufactura y construcción, a excepción de Monterrey, donde el sector secundario es importante pues absorbe a alrededor del 30% de los trabajadores por su fuerte presencia en la manufactura; en la Ciudad de México y Mérida el secundario se encontró diez puntos porcentuales abajo en cuanto a ocupación generada, fluctuando por encima del 20%, encontrándose más fuerte el empleo manufacturero en México en relación a Mérida.

Cabe señalar que la industria manufacturera constituyó el motor de la economía mexicana de 1940 a 1970, periodo que correspondió al proceso de industrialización del país en el marco del modelo de sustitución de importaciones, proceso en el que las ciudades de Monterrey y México se distinguieron por su dinamismo a causa del asiento en ellas de grandes empresas manufactureras tanto públicas como privadas. Por su parte, el sector primario mostró su baja captación de mano de obra pues ni en Monterrey ni en la Ciudad de México alcanzaron el 1% en

2010, mientras que en Mérida éste apenas fue ligeramente mayor al 1%. Visto por sexos, destaca la fuerte presencia de las mujeres en el sector terciario.

Cuadro 6. Población ocupada por sectores y sexo en ciudades seleccionadas 2010

	Cd. México		Monterrey		Mérida	
Total	8168310		1612316		441255	
Hombres	4871332		996831		255089	
Mujeres	3296978		615485		186166	
Primario		%		%		%
Total	29987	0.37	2856	0.18	5654	1.28
Hombres	27144	0.56	2545	0.26	4995	1.96
Mujeres	2843	0.09	311	0.05	659	0.35
Secundario						
Total	1767172	21.63	472602	29.31	91596	20.76
Hombres	1344008	27.59	376435	37.76	68824	26.98
Mujeres	423164	12.83	96167	15.62	22772	12.23
Terciario						
Total	6334580	77.55	1133820	70.32	343069	77.75
Hombres	3477855	71.39	617173	61.91	180930	70.93
Mujeres	2856725	86.65	516647	83.94	162139	87.09

Fuente: Torres, con información de INEGI, ENOE 2005-2010 (II trimestre).

Una vez ubicada sectorialmente la ocupación en las ciudades estudiadas, se distingue el ámbito y tamaño de los establecimientos en los que se desempeñan los trabajadores. La importancia del tamaño deriva de la asociación existente entre mejores condiciones de empleo y trabajo, por observancia de la reglamentación laboral, en las empresas más grandes y sólidamente constituidas, en contraparte de las micro y pequeñas, frecuentemente familiares y de funcionamiento tradicional e informal, cuyas condiciones de empleo y trabajo se inscriben en la precariedad.

En México, los establecimientos de menor tamaño (micros y pequeños) son los que generan el mayor número de puestos de trabajo. En 2010 dieron ocupación a 25 millones 465 mil 275 personas, mismas que representaban a más de la mitad, al 67.36%, de los ocupados en el ámbito no agropecuario, mientras que los establecimientos de tamaño grande apenas contribuyeron con el 9.41% del empleo, o sea, proporcionaron ocupación a tres millones 555 mil 932 personas. El gobierno por su parte participó con 526 695 puestos de trabajo que correspondieron al 6.51% del empleo en el ámbito no agropecuario.

Visto por ciudades, una vez más, se observan importantes diferencias que apuntan al tipo de estructura económica imperante en cada una de ellas. Así, más del 40% de los ocupados de México y Mérida se localizaron en micro negocios a lo largo del periodo. De éstos, una gran parte se desempeñó sin establecimiento. No así Monterrey que cuenta con una parte considerable de sus trabajadores en establecimientos de tamaño grande aunque la participación del gobierno como proveedor de ocupación es escasa. En definitiva, los micro y pequeños establecimientos constituyen los principales generadores de empleo en las ciudades seleccionadas siguiendo la tendencia nacional: 64.37% en México, 64% en Mérida y 59.7% en Monterrey.

1.4.3. Acceso a servicios de salud de los ocupados en las ciudades seleccionadas

El acceso a los servicios de salud es uno de los indicadores más importantes para calificar la calidad del empleo, se considera el punto central de la seguridad social, al mismo tiempo que constituye uno de los derechos ciudadanos plasmados en el Artículo 123 de la Constitución Mexicana.²¹ Pese a ello, la historia del trabajo en México consigna su escaso cumplimiento junto con innumerables conflictos laborales por hacerlo realidad. Adicionalmente, los años noventa han sido testigos de la multiplicación de novedosas formas de contratación, sustentadas en la precariedad del empleo que aleja a los trabajadores del acceso a los servicios de salud.

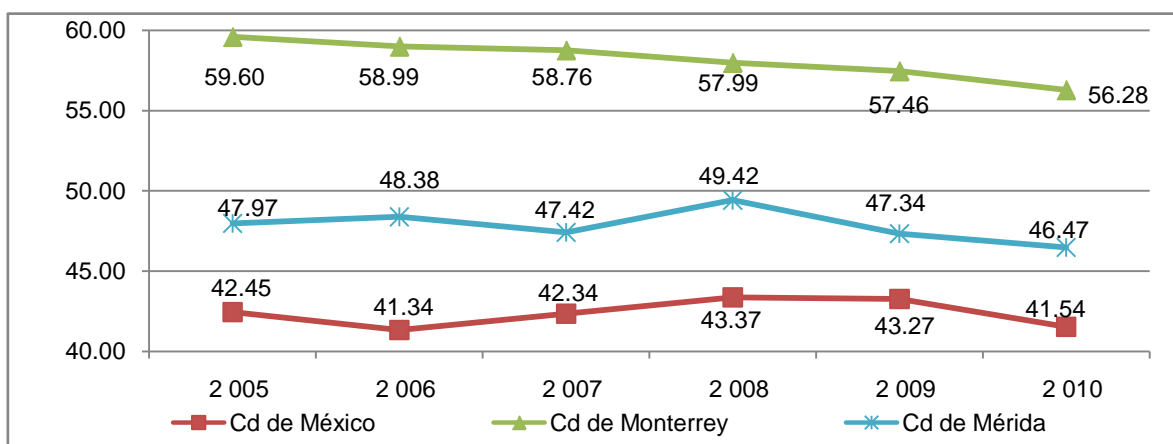
Al inicio del período analizado, y de acuerdo a la ENOE, se encontró que en el país apenas el 35.35% que representan a 14 millones 421 mil 792 personas de los 40 millones 791 mil 814 de ocupados cuentan con acceso a instituciones de salud; al final del periodo, el porcentaje se había reducido al 34.88% que aglutina a 15 millones 573 mil 752 personas de los 44 millones 651 mil 832 ocupados, de los cuales 28 millones 811 mil 435 no cuentan con este servicio. De estos, 10 millones 711 mil 828 corresponden a mujeres y 18 millones 099 mil 607 son hombres.

Analizado por ciudades, destaca Monterrey como la ciudad con mayor proporción de trabajadores con acceso a servicios de salud, cercano al 60% al inicio del periodo, lo que representó a 871 150 ocupados con tal servicio. Sin embargo, también llama la atención el sistemático comportamiento descendente a lo largo del periodo que finaliza con 56.28% representando a 907 385 ocupados con servicios de salud. Después de Monterrey, Mérida es la ciudad con mayor porcentaje de trabajadores con servicios de salud aunque sin llegar a cubrir a la mitad; a lo largo del periodo, se observan constantes oscilaciones en los porcentajes de ocupados con dicho servicio en alrededor del 47%, aunque en 2008 se remontó hasta cerca de la mitad, concluyendo el periodo con el 47.42% que representó a 205 060 ocupados.

Por su parte, en la Ciudad de México alrededor del 41% al 43% de los ocupados tiene acceso a servicios de salud, o sea, menos de la mitad cuenta con ellos, aunque dado el tamaño de la PEA de la ciudad, los ocupados con acceso al final del periodo, que correspondió a uno de los porcentajes más bajos, el 41.54%, fue de tres millones 392 mil 992 ocupados.

²¹ “Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicio de guardería y de cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familias”. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 123, fracción XXIX.

Gráfica 3. Ocupados con acceso a servicios de salud en ciudades seleccionadas 2005-2010



Fuente: Torres, con información de INEGI, ENOE 2005-2010 (II trimestre).

En cuanto a los ingresos, medidos en términos de salarios mínimos²², se ha argumentado y demostrado reiterativamente la insuficiencia de éstos para satisfacer las necesidades materiales, sociales y culturales de un jefe de familia y sus miembros tal como señala su definición. Por esto resulta especialmente grave la fuerte presencia de los ocupados en los primeros rangos de ingreso equivalentes a uno, dos y tres salarios mínimos.²³

Así a inicios del periodo, más de la mitad de los ocupados de Mérida (62.4%) y México (57.4%) se encontraron en los tres primeros rangos de ingresos, mientras que Monterrey presentó mejor posicionamiento al registrar en tales rangos a menos de la mitad de sus ocupados (46.64%). Seis años después se encontró una ligera disminución, de 0.57 puntos porcentuales, en el caso de Mérida que tuvo la participación más fuerte en 2005. Por el contrario, las otras ciudades registraron incrementos en sus participaciones en los mismos rangos en 2010.

La ciudad de Monterrey y México destacan por su incremento en el rango más bajo de salarios y su disminución en el más alto, correspondiente a más de cinco salarios mínimos, lo que expresa menores ingresos para una mayor parte de los ocupados; Mérida por su parte presenta una leve mejoría al disminuir su participación en el primer rango, mejoría que tiende a perderse por la también declinación en el rango de más de cinco salarios.

²² La Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CONASAMI) es el organismo encargado de su establecimiento. Para ello define tres zonas con montos diferenciados. La A es donde se ubican los mayores montos, a ella pertenece la Ciudad de México, en la B con los montos intermedios se ubica la ciudad de Monterrey y la C con menor cantidad es donde se localiza Mérida. Únicamente como referente de las diferencias, el salario mínimo vigente en la A es de \$59.82 pesos, en la B es de \$58.13 pesos y en la C, \$56.70 pesos.

²³ Tres salarios mínimos en la zona A en 2005 equivalía a \$4 212.00 mientras que en la zona C era de \$3 964.45 pesos.

1.4.4. La informalidad: compleja y heterogénea

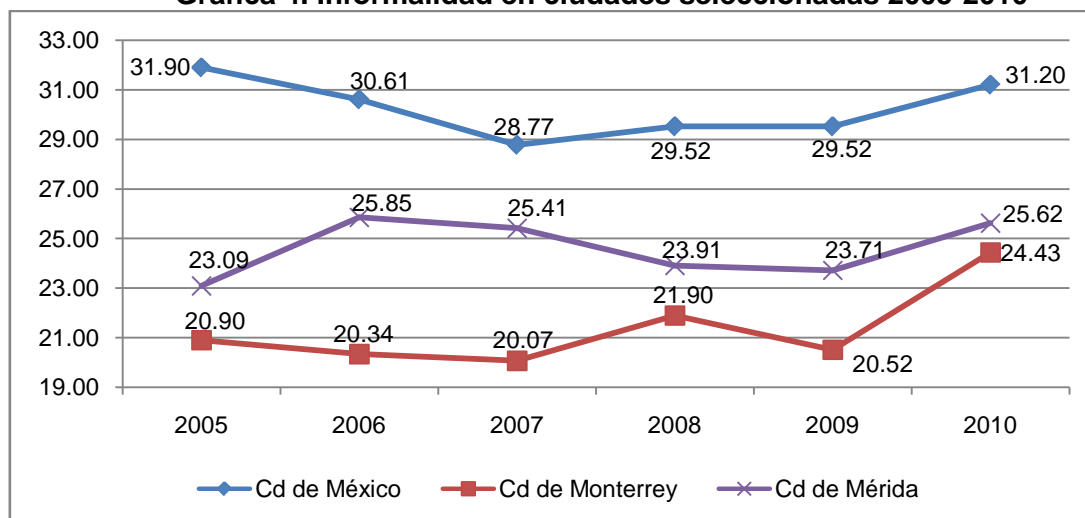
El surgimiento de los trabajadores informales urbanos latinoamericanos suele ser ubicado como resultado de la migración campo-ciudad, al influjo de los procesos de urbanización e industrialización, en el marco de la transición económica del modelo primario exportador al sustitutivo de importaciones. Se recuerda que una de las primeras definiciones operativas la dio el Programa Regional de Empleo para América Latina y el Caribe (PREALC, 1971) como el conjunto de los trabajadores por cuenta propia no profesionales y los trabajadores familiares no remunerados, los empresarios y asalariados que trabajan en micro empresas de hasta cinco personas ocupadas y adicionalmente el trabajo doméstico remunerado.

Desde entonces su crecimiento ha sido imparable y pese a los pronósticos de ser absorbidos por el sector formal y moderno de la economía (Lewis, 1954) esto no ha sucedido. Al contrario, muchas ocupaciones formales se han informalizado si se conviene que entre sus características se encuentra el desempeño al margen de las leyes hacendarias y laborales; o transgrediéndola por incumplimiento de trámites administrativos.

La conceptualización de la informalidad es de gran importancia pues de ella depende su estimación. En México, el INEGI lo ubica en el ámbito de los hogares junto con el trabajo doméstico remunerado y la agricultura de subsistencia y lo define como las unidades económicas que realizan sus actividades a partir de los recursos de los hogares sin constituirse como empresas. El criterio operativo para identificar a las unidades económicas lo da la ausencia de prácticas contables convencionales, por ello determina que no hay distinción entre el patrimonio del hogar y del negocio, ni tampoco hay una distinción entre los flujos de gasto del negocio y los del hogar.

Bajo estos lineamientos, la informalidad en México osciló entre el 27% y 28% de los ocupados durante el periodo estudiado. En el caso de las ciudades, México se sitúa por encima de lo registrado para el país mientras que Mérida y Monterrey lo hicieron por debajo; destaca 2009 por el despunte del trabajo informal para todas las ciudades aunque con menor fuerza para Monterrey. La irrupción de la informalidad en 2009, año ya señalado como el más crítico del periodo analizado, alimenta la perspectiva de considerar la utilidad de la informalidad como mecanismo de ajuste del mercado de trabajo, en momentos de desocupación masiva y creciente, ya que constituye un medio de obtención de ingresos para los desplazados de la ocupación y, con ello, suaviza la pobreza y la exclusión social derivada de ella; lo que no niega las deterioradas condiciones y la ausencia de protección social en las que se encuentran una gran parte de los contingentes constitutivos de la informalidad.

Gráfica 4. Informalidad en ciudades seleccionadas 2005-2010



Fuente: Torres, con información de INEGI, ENOE 2005-2010 (II trimestre).

En síntesis, después de esta rápida descripción del comportamiento de variables centrales de la ocupación, se puede adelantar que:

1. El mercado de trabajo del país presenta severas restricciones expresadas en desempleo y subocupación que afectan de forma desigual a las ciudades, en relación a sus ramas más dinámicas, modernas o no, vinculadas o no con el mercado externo, sumamente sensible a los vaivenes económicos.

2. Se confirma la tendencia señalada por diversos autores sobre el crecimiento del sector terciario en detrimento de la manufactura y con ello la proliferación de ocupaciones terciarias, algunas de ellas, ubicadas en servicios diversos, frecuentemente ejercidos en la precariedad e informalidad.

3. La informalidad tiende a actuar como un mecanismo de ajuste ante la escasez de ocupación, pero especialmente de ocupación de calidad.

4. Al inicio del periodo, Monterrey resultó ser la ciudad mejor posicionada en el ámbito de la ocupación por el acceso a los servicios de salud para una gran parte de sus ocupados y su distribución salarial con presencia notable en los rangos de mayores montos, lo que también lo ubico como la ciudad con menor proporción de informalidad. La importancia de la manufactura y de su participación en las ramas modernas del terciario junto con una relativa destacada ubicación en los establecimientos grandes, contribuyen a ubicarlo en este lugar. Sin embargo, también parece ser de las ciudades más afectadas durante el periodo por el incremento, tanto del desempleo como del subempleo; por la disminución paulatina pero constante de sus ocupados con acceso a los servicios de salud; así como el incremento de sus trabajadores en el rango de menor ingreso junto con la caída en el de mayor ingreso.

5. La Ciudad de México, por su peso porcentual, ocupa el primer lugar de informalidad entre las ciudades estudiadas; con presencia considerable en la manufactura, igual que en el terciario y en la ubicación de sus ocupados en micro negocios. Una parte importante de sus ocupados no tienen acceso a los servicios de salud y se ubica en los rangos más bajos de ingresos, sólo después de Mérida,

situación que se agrava a lo largo del periodo, lapso en el que aumenta su participación en los rangos de ingreso más bajos, mientras que la disminuye en el rango más alto.

6. Mérida por su parte, encabeza las ciudades con ingresos más bajos, que si bien disminuye su concentración al final del periodo, también lo hace su participación en el rango de más altos ingresos. En contraparte, el acceso a servicios de salud de sus ocupados es considerable, el desempleo es bajo y el peso proporcional de la informalidad se encuentra por debajo de lo registrado para la Ciudad de México.

Segunda Sección. Estudios de caso México

Capítulo 2. Estrategias de protección social de trabajadores informales en las ciudades de México, Mérida y Monterrey

2.1. Caracterización de las ocupaciones estudiadas y selección de casos

La selección de los casos de estudio se realizó con base en cuatro criterios: 1. Que estuviesen organizados, 2. Que tuvieran estrategias de protección social, 3. Que fueran comparables entre las ciudades analizadas en México o 4. Que fueran comparables con el estudio previo realizado por WIEGO en Perú.

Tal como se describe en la metodología, en primera instancia se realizó un mapeo en cada una de las ciudades, a fin de documentar las actividades informales preponderantes en cada ciudad y proceder a seleccionar los casos de acuerdo a los criterios descritos anteriormente. Cabe señalar que se registraron numerosos trabajadores informales no organizados, algunos de ellos haciendo sus primeros intentos para ello, así como agrupaciones que tuvieron que ser excluidas de este estudio, ya sea por no cubrir los criterios u otras razones, pero que valdría la pena tener en cuenta en el futuro (Ver anexo 3).

En esta sección, primero se presentaran los casos de los comerciantes fijos, semifijos y ambulantes y los voceadores como una modalidad de vendedores, seguidos por los trabajadores del transporte, específicamente los taxistas y posteriormente los aseadores de calzado (boleros). Las trabajadoras del hogar de la ciudad de México y los cartoneros de Monterrey constituyen los casos comparables con Perú.

Al final se presenta el caso de los caleseros de Mérida como ejemplo de varias estrategias exitosas sustentadas en el valor tradicional de la ocupación susceptible de ser replicado, así como el caso especial del Instituto Universitario Tecnológico de los Trabajadores (IUTT) de la CROC, como una experiencia de mejor práctica por parte de los sindicatos en Monterrey.

2.1.1. Ciudad de México

La Ciudad de México mejor conocida como Distrito Federal o la Ciudad de los Palacios. Es la capital de los Estados Unidos Mexicanos, en ella se concentran los poderes federales; Compuesta por 16 delegaciones: Azcapotzalco, Coyoacán, Cuajimalpa de Morelos, Gustavo A Madero, Iztacalco, Iztapalapa, La Magdalena Contreras, Milpa Alta, Álvaro Obregón, Tláhuac, Tlalpan, Xochimilco, Benito Juárez, Cuauhtémoc, Miguel Hidalgo y Venustiano Carranza. El Distrito Federal ocupa una superficie de 1 485 kilómetros cuadrados que corresponde al 0.1% del territorio nacional.

Junto con la Zona Metropolitana del Valle de México forma la aglomeración urbana más poblada después del Estado de México. Para el 2010 contaba con una población total de 8 851 080 habitantes, 7.9% de los cuales 4 617 297 resultaron mujeres y 4 233 783 hombres. En promedio nacional la escolaridad es de 10.5, cerca del segundo año de educación media superior.

El Distrito Federal aporta al Producto Nacional Bruto el 21.8%. El sector de actividad que más aporta al PIB estatal refiere a servicios comunales, sociales y personales. El INEGI revela que el 28.5% de la PEA está ocupada en el sector informal. En un rango de años que van del 2000 al primer trimestre del 2011 la ocupación en el sector informal se ha incrementado 24% (Martínez y Sánchez, 2011).

Al segundo trimestre el INEGI informa que en el sector informal laboraron 13 millones 386 mil personas, en donde el incremento fue de 447 mil individuos, lo que quiere decir que el 28% de la población ocupada se encuentra en el sector informal. En la Ciudad de los Palacios, con una PEA de 47 millones de personas, 2 millones 697 mil personas no encontraron empleo aunque lo buscaron activamente. Las mujeres fueron las más afectadas. En junio de este año la población ocupada alcanzó 94.58% de la PEA y de ese total, 65.2% operan como trabajadores subordinados y remunerados ocupando una plaza o puesto de trabajo, sólo 5% son patrones o empleadores, 33.1% trabajan de manera independiente o por su cuenta sin contratar empleados y el 6.7% se desempeñan en negocios o parcelas familiares sin remuneración alguna.²⁴

En este sentido, durante los últimos 15 años la actividades generadoras de empleo se han desprendido del sector terciario, para el segundo trimestre de 2010 la ENOE reporta que el 81.2%²⁵ de los ocupados trabajaban en el sector terciario, con un 76.4% de hombres y el 87.5% de mujeres ocupadas, lo cual no es de sorprender ya que desde un tiempo a la fecha el sector terciario se ha vuelto el más dinámico de la economía, generando el 24% de las actividades terciarias nacionales y el 85 % en el Distrito Federal.

Entre las múltiples actividades del sector terciario se pueden encontrar las que corresponden al comercio, los restaurantes y servicios de alojamiento, transportes comunicaciones y otros, servicios profesionales, financiero y corporativos, así como servicios diversos, lo cual corresponde con la ubicación de la mayoría de las organizaciones indagadas en la zona del centro histórico del país las cuales se encuentran ubicadas con el 46% en empresas y negocios “propios”.

Del total de la población ocupada, dichas organizaciones reflejan que en términos de seguridad social, el sector informal con un 27%, más el 35% de los trabajadores subordinados y remunerados no cuentan con seguridad alguna, situación que empeora ante la caída en el poder adquisitivo de los salarios (al pasar de uno a dos salarios mínimos), lo cual a primera vista puede ser el motivo principal en la concentración de las actividades en el sector terciario. No obstante, existe más de un componente que ilustra la “estable” concentración de actividades en este sector.

Cabe indicar que para el caso de las organizaciones de la zona centro del Distrito Federal, es necesario incorporar al análisis que para 1942, en el marco de la reorganización de la Confederación Nacional de Organizaciones Populares (CNOP), se integró el llamado sector popular incorporando en sus filas grupos urbanos de

²⁴ <http://www.inegi.gob.mx>

²⁵ ídem

incipiente formación, para el Distrito Federal, la organización de trabajadores no asalariados (Castro, 1987).

Desde entonces, las aún disgregadas organizaciones de trabajadores informales (OTI) fueron transformadas en unidades de apoyo para el Estado que más tarde se convertirían en el Partido Revolucionario Institucional (PRI). Durante este periodo se consolidaron liderazgos con capacidad de representatividad y negociación para gestionar apoyos a sus agremiados.

En la actualidad, después de haber sido el partido “oficial” se sigue manteniendo en algunas de las organizaciones más importantes, dicha capacidad, la cual nunca será despreciada por la diversidad de partidos políticos, como en el caso de la Unión de Aseadores de Calzado del D.F. que se presentará más adelante.

2.1.1.1. Selección de casos

Para identificar las organizaciones de trabajadores/as en empleo informal en la Ciudad de México se inició un mapeo que supuso consultar al Instituto de Vialidad, Centrales Sindicales como la Confederación Revolucionaria Obrera Campesina (en adelante CROC) y organizaciones diversas. Posteriormente se estableció contacto con los dirigentes a quienes se solicitó su autorización para realizar el estudio y se procedió con las entrevistas a líderes, mandos medios, trabajadores y sujetos clave.

Para el caso del comercio en vía pública, la importancia de la Unión de Comerciantes Ambulantes Vietma A.C. recae en algunas consideraciones, en primer lugar es una organización robusta, consta de 1 300 agremiados y lidera la Alianza Nacional en Defensa del Comercio que en total agrupa alrededor de 5 000 agremiados, constituyéndose como una de las OTI más grandes de la ciudad; en segundo lugar es una organización que se ha construido a lo largo de 50 años de existencia, reflejando en su desarrollo las etapas de transformación estructural que influyeron en el crecimiento de trabajo informal así como el proceso de institucionalización a través de la figura de Asociación Civil; en tercer lugar se ubica en una de las delegaciones más ricas de la ciudad, lo que genera un dinamismo económico que eventualmente permite el intercambio de bienes y servicios de manera informal. En conjunto estos elementos proporcionan una radiografía bastante clara de la situación, en términos de protección social, que actualmente pueden estar viviendo el resto de organizaciones del trabajo informal.

En relación a los voceadores, la Unión de Expendedores y Voceadores de los Periódicos de México A.C. simboliza, para el tema de protección social en las OTI, la experiencia exitosa por excelencia. Es la OTI más antigua de la Ciudad de México, sus orígenes se remontan a los primeros años de la década de 1910. Al mismo tiempo de ser la organización más antigua también lo es en cuanto a institucionalización; en este sentido, si bien el día de hoy es como tal un gremio, su experiencia nos muestra, creemos, la protección social ideal, hablamos de prestaciones como una escuela primaria propia así como una clínica propia, entre otras prestaciones; muestra la tendencia que las OTIs exitosas podrán transitar en el mediano y largo plazo, es decir, tanto sus posibilidades de formalización y éxito como los posibles riesgos asociados al desarrollo de la vida institucional de cualquier organización una vez que se ha burocratizado, nos referimos al uso o manejo

indebido de la misma organización, etapa que justamente experimenta la Unión de Voceadores desde febrero de 2011.

Respecto a los trabajadores del transporte público de la Ciudad de México, se han abordado dos casos distintivos que pretenden ejemplificar, de manera amplia, las condiciones laborales y las estrategias concretas de protección social de las organizaciones de trabajadores del transporte público en la modalidad de servicio individual de transporte de pasajeros (taxi). Este servicio, como una de las más relevantes actividades laborales que articulan la vida diaria en la ciudad, está constituido por un número no menor a 300 000 trabajadores del transporte público en su modalidad de taxi (CESTA, 2011). Para dar cuenta de las problemáticas cotidianas que reflejan las condiciones del trabajo y la experiencia en la construcción de esquemas de aseguramiento, se describirán los casos de: 1) Agrupación de Taxistas Cerro de la Estrella y 2) Unión de taxistas 3 de Marzo. Ambos casos pretenden conjuntar, de manera general, una caracterización amplia sobre la condición laboral de los trabajadores taxistas en la Ciudad de México.

En el caso de la Unión de Aseadores de Calzado del D.F. su trayectoria y experiencia la hace ver como una organización de trabajadores informales novedosa, pues a pesar de ser una ocupación en peligro de extinción, hoy día cuenta con estrategias de protección social concretas que han permitido la sobrevivencia de al menos 10 000 familias por más de 89 años. Dichas estrategias proceden de un conjunto de prácticas heredadas de un corporativismo que está a punto de tomar su segundo aire, así que dejando de lado las visiones más simplistas que ahogan un sin número de logros poco conocidos, los aseadores de calzado muestran en su historia la transmutación del que fuera el sustituto del Estado como proveedor de apoyos para salud, vejez, muerte y vivienda en el Distrito Federal. Su ejemplo trata de documentar una línea de investigación referente a prácticas autogestivas que incluyen a un tercer actor en la relación laboral.

Por último, se abordarán las experiencias en la construcción de estrategias de protección social y condiciones de trabajo de las trabajadoras del hogar. Para ello, se describe el caso de la organización Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar A.C. Este importante organismo civil, tiene la misión de promover procesos y estrategias de desarrollo integral e incorporación social que buscan impactar en la calidad de vida de las mujeres empleadas del hogar en México. A través de los testimonios de sus integrantes, se articula la experiencia en la gestión de estrategias de protección, condiciones laborales y problemáticas concretas.

2.1.2. Ciudad de Mérida

Con 781 106 habitantes,²⁶ la ciudad de Mérida, también conocida como ciudad blanca y recientemente bautizada como Ciudad de la Paz,²⁷ desde los años setenta era reconocida como el centro comercial y de servicios más importante del sureste mexicano por la concentración de hospitales, escuelas y comercios que expendían y distribuían a escala peninsular bienes de consumo inmediato, producto de la ya

²⁶ Según información del INEGI. XIII Censo Nacional de Población y Vivienda 2010.

²⁷ Nombramiento internacional otorgado en abril de 2011 por la ONU debido "al clima de seguridad, tranquilidad y estabilidad", lo que contribuye a su competitividad.

conocida tradición manufacturera yucateca, iniciada a principios del siglo XIX con el surgimiento de numerosas factorías alrededor de la agroindustria henequenera que fuera la actividad central de la economía de la entidad.

Sin embargo, durante los años noventa del mismo siglo XIX y los cinco años que van del presente, Mérida se transformó aceleradamente con la llegada de numerosas empresas franquiciadoras y capitales internacionales que se asentaron tanto en el comercio, los servicios y la manufactura, en esta última mediante la industria maquiladora de exportación. Su incursión en ella creó grandes expectativas como generadora de ocupación, mínimamente aceptable, por la incorporación de sus trabajadores al Seguro Social y el pago de las prestaciones básicas. Sin embargo, dichas expectativas se enfrentaron con la realidad de las crisis y otros problemas relacionados con la tributación en el país que desembocó en la salida de una gran parte de tales capitales y el consecuente desempleo que se volcó entre los trabajadores/as de las maquiladoras de la ciudad.²⁸

Hoy Mérida sigue siendo una ciudad terciarizada, asentada en el comercio y los servicios, con predominio de la ocupación en las ramas del gobierno y organismos internacionales, servicios sociales (educación y salud) y diversos, restaurantes y servicios de alojamiento. Los últimos cuatro años han sido testigos de la apertura de numerosos centros comerciales, restaurantes y establecimientos de recreación que destacan por el empleo preferentemente de jóvenes. Únicamente a manera de ejemplo se señala la instalación de nueve casinos en el último año y medio.

La ENOE (II trimestre de 2010) confirma lo anterior al registrar a más de tres cuartos de los ocupados en Mérida en el sector terciario siendo las ramas de mayor peso en su interior los señalados anteriormente. El sector secundario, por su parte, aglutina a alrededor del 20% de los ocupados distribuidos con similar peso en la manufactura y la construcción.

2.1.2.1. Selección de casos

Para definir los casos de estudio, correspondientes a la ciudad de Mérida, se realizó un mapeo físico en la ciudad, identificándose ocupaciones varias realizadas de manera informal, entendiendo ésta como la que se desarrolla por cuenta propia, en hogares o en la calle, sin registros hacendarios ni laborales y sin seguridad social.

Se encontraron innumerables personas con estas características trabajando de forma individual o colectiva pero sin estar inscritas en una organización. Este es el caso de numerosos vendedores y trabajadores de servicios diversos, localizados tanto en el Centro Histórico como fuera de este: en las calles, avenidas, cruceros, parques, plazas públicas, lotes baldíos, áreas deportivas y en las puertas de las viviendas. De forma cotidiana, se observa la apropiación de los espacios públicos y

²⁸ “Cierran maquiladora de Jordache en Yucatán y mandan al desempleo a 800 obreros, para instalar la fábrica en Nicaragua”. El Financiero, 27 de noviembre de 2006; “Despidos por el cierre de una planta. Denuncia laboral de un trabajador: no recibió liquidación”. Diario de Yucatán, 12 de julio de 2006; “En Yucatán, empresas reducen sus operaciones”. El Universal, 22 de febrero de 2009; “Cierran otra maquiladora” Hong Ho despide en Temozón a más de 200 trabajadores. Diario de Yucatán, 12 de agosto de 2011.

su lucha con autoridades locales, vecinos, transeúntes y otros, protagonizando los titulares de la prensa.²⁹

Así, el Centro Histórico es ampliamente disputado por los cada vez más numerosos tipos de trabajadores informales dependiendo de los momentos del día. Se trata de personas que con su actividad van en busca de ingresos para ellos y sus familias. Por la mañana, la explanada de la plaza principal se ve invadida por cuantiosos vendedores ambulantes de hamacas, abanicos y “recuerdos”, globos, dulces, monedas, frituras y flores. Mención especial merecen los numerosos enganchadores de turistas que, a cambio de una comisión, llevan clientes a los establecimientos aledaños de venta de ropa típica y sombreros, muchos de ellos fabricantes.

Al caer la tarde llegan los diversos grupos de *performance*: malabaristas, payasos, músicos, mimos, pinta caritas junto con agrupaciones de artesanos locales, nacionales e incluso extranjeros entre los que destacan las mujeres y niños chiapanecos que ofrecen sus productos a los visitantes de forma insistente. La plaza también se ve abarrotada por numerosos carritos de alimentos varios: marquesitas, elotes, helados, granizados, bolis, paletas, entre otros. Asimismo, alrededor de ella se encuentran otros venteros de cocos, *hotdogs* y otros comestibles, por señalar algunos.

En este escenario se encuentran los integrantes de la Unión de Aseadores de Calzado de Yucatán, que cuentan con una concesión para realizar las actividades propias de su trabajo. Posteriormente se abordará de manera amplia, como uno de los estudios de caso de este proyecto.

Fuera del Centro Histórico se ubicaron a numerosos niños y jovencitos de diversas etnias del estado de Chiapas como vendedores ambulantes de flores y dulces en mercados y centros de diversión (bares y restaurantes), incluso en horarios nocturnos, así como muchos vendedores de películas y discos apócrifos en la misma modalidad ambulante y en los mismos sitios. Por las calles de la ciudad se observan de manera habitual vendedores de todo tipo de artículos, en triciclos simples y motorizados, ofreciendo desde bebidas, postres, alimentos, panes, tortillas, plantas, muebles, enseres domésticos y ornamentales. Cabe señalar que una gran parte de tales comerciantes provienen de otros estados de la República. En los casos de los panaderos y tortilleros existen quejas constantes de las Cámaras Empresariales correspondientes argumentando competencia desleal.

La informalidad se presenta de forma diferencial en relación a las diversas zonas de la ciudad; el norte que alberga a las familias más pudientes se caracteriza por una mayor infraestructura urbana y de servicios y también mayor vigilancia del cumplimiento de las reglamentaciones que impiden la apropiación de los espacios públicos y el avance de actividades informales protegiendo la fisonomía de la zona.

²⁹ “Ambulantes propondrán plan para continuar en las calles”. <http://www.yucatanahora.com>, 14 de febrero de 2011; “Se abrió mesa de diálogo con los tianguistas para ordenar la actividad de éstos”. Hay voluntad de la comuna para llegar a buenos arreglos y evitar que dichos comerciantes ocupen áreas deportivas en las colonias donde expenden sus productos. <http://www.radiomayabtv.com>, 28 de marzo de 2011; “El BID apoya el rescate de mercados en el centro de Mérida”, <http://www.radiomayabtv.com>, 26 de julio de 2011; “Niñas de Chiapas que venden en Mérida están expuestas a todo”, <http://www.yucatanalamano.com>, 26 de julio de 2011; “Rebelión de mototaxistas”, Por Esto! 1 de abril de 2011; “Tianguis en la catedral”, Diario de Yucatán, sección local, pp. 1, Mérida, Yucatán, 5 de agosto de 2011.

Aquí no tienen cabida los mototaxistas, ni los vendedores con puestos improvisados, si acaso los venteros de tierra para jardín, que se trasladan en carretas jaladas por caballos, son de los pocos ambulantes permitidos en dicha zona.

En el sur, oriente y poniente de la ciudad, la informalidad se encuentra por doquier, abarrota las calles, cruceros, avenidas y puertas de las casas. Además de los vendedores ambulantes es común encontrar en las viviendas carteles que promocionan la venta de diversos productos, en especial alimentos preparados y diversos servicios personales, muchos de ellos de reparación de ropa, zapatos, electrodomésticos, así como salones de belleza y talleres de diversos servicios para automóviles que van desde lavaderos, instalación de equipos de sonido hasta reparaciones mecánicas y eléctricas. No se diga de los innumerables cartones a las puertas de las viviendas ofreciendo servicios de plomería, electricidad, herrería, costura, etc. Asimismo, en estas zonas es usual la presencia de los mototaxis como uno de los medios de transporte más utilizados por sus habitantes.

Un caso especial es el de las trabajadoras del hogar, ellas no son visibles como los otros, se encuentran al interior de las viviendas, son asalariadas por familias cuyas modalidades de contratación son heterogéneas en relación a la duración de las jornadas y los días de trabajo (de entrada por salida, por días, con salidas semanales, quincenales o mensuales) y por el número y diversidad de las actividades realizadas (cocinar, planchar, lavar, cuidado de niños o varias). Asimismo, sus condiciones de trabajo son muy dispares dependiendo del nivel económico del hogar contratante. Sin embargo, a diferencia de otras entidades del país, en Mérida no están organizadas, hecho que se confirmó con los señalamientos del C. Pedro Oxté Conrado, Secretario General de la Federación Revolucionaria de Obreros y Campesinos del Estado de Yucatán; por el C. Mario Tránsito Chan Chan de la Confederación de Trabajadores de México y de Marcelina Bautista del Centro de Apoyo y Capacitación para empleadas del Hogar.

Son las trabajadoras del hogar las que “arreglan” las condiciones de venta de su fuerza de trabajo con sus “patrones”, muchas provienen de comunidades del interior del estado, de origen maya, que ante la necesidad económica vienen a la ciudad a ofrecer su trabajo por días, a cambio de unos pesos y los alimentos del día, también las hay más experimentadas que se cotizan por tareas y otras que trasladan su domicilio por meses a casas ajenas.

Junto con el mapeo físico realizado, también se consultó a las principales centrales sindicales (CROC y CTM) así como a diversos organismos relacionados con el problema como el Patronato Para la Preservación del Centro Histórico de la Ciudad de Mérida, Yucatán A.C, y la STyPS. La CROC fue fundada en Yucatán entre los años 1975 y 1976 cuando la Coalición de Sindicatos Independientes de Yucatán procuró su integración a esta confederación y quedó bajo el nombre de Federación Revolucionaria de Obreros y Campesinos de Yucatán hasta la actualidad. Cuenta con alrededor de 30 000 trabajadores de 130 sindicatos, algunos de estos corresponden a trabajadores informales. Actualmente el líder es el C. Pedro Oxté Conrado, que ocupa el cargo de Secretario General desde 1977.

Por otra parte, cuando la Confederación de Trabajadores de México fue fundada en 1936, en Yucatán existían 62 agrupaciones y 15 000 miembros. En julio

de 1968 se fundó en la entidad la Federación de Trabajadores de Yucatán como filial de la CTM. En 1970 la sede local de la Confederación agrupaba a 102 sindicatos. En la actualidad esta federación representa a cerca de 28 000 afiliados en el estado y su actual dirigente es el Sr. Mario Tránsito Chan Chan quien funge como Secretario General desde hace 14 años.

2.1.3. Ciudad de Monterrey

Monterrey es la capital del estado de Nuevo León, ciudad situada al Norte de México, de clima principalmente árido y semiárido. Es cuna de varias de las principales empresas mexicanas con actividades transnacionales, como Cementos Mexicanos (CEMEX), Fomento Económico Mexicano (FEMSA, de la que forman parte la embotelladora Coca Cola y la cadena de tiendas de conveniencia OXXO), así como Cervecería Cuauhtémoc Moctezuma (ahora parte de Heineken), Grupo Maseca (GRUMA) dedicada a la producción de harina de maíz a nivel mundial, incluida China, así como empresas financieras como Banorte e instituciones de educación superior privadas con presencia nacional e internacional, como el Tecnológico de Monterrey. Por lo anterior, Monterrey ha sido considerada por muchos años como la capital industrial del país.

La población de la ciudad es de 1 millón 135 mil 550 personas y concentra el 24% de la población total de Nuevo León (INEGI, 2010). La calidad de vida de la población de Monterrey, medida a través del Índice de Desarrollo Humano (IDH) es de 0.8869, en comparación con el 0.8513 de Nuevo León y contra el 0.8031 de promedio nacional (PNUD, 2008).

2.1.3.1. Selección de casos

Se realizó un mapeo de actividades informales realizadas en la vía pública en la ciudad de Monterrey, por ser aquellas que tienden a presentar mayores grados de precariedad asociada a las dimensiones de vulnerabilidad, temporalidad, insuficiencia salarial y desprotección laboral, las cuales han sido analizadas por autores como Cano (1998); Amable, M. y Benach, J. (2000), Plá Julián, Isabel (2004) y Bernat (2008).

Las actividades analizadas son aquellas en las cuales se desempeña la mayor parte de la población ocupada que labora en la vía pública³⁰, que son: venta de artículos diversos en mercados sobre ruedas, boleros (lustradores de calzado), voceadores de periódicos, comerciantes en puestos semifijos en la vía pública (el caso de la calle Morelos) y los recicladores de cartón (cartoneros).

Otras actividades realizadas en la vía pública de Monterrey, en las cuales se emplean pocas personas, generalmente desorganizadas y que no son motivo de la presente investigación son actividades llevadas a cabo en los cruceros de las avenidas (limpiadores de parabrisas, malabaristas y vendedores de bebidas, frutas y flores). Tampoco se incluyeron vendedores de alimentos en la vía pública (taqueros,

³⁰ Por vía pública se entienden las calles, banquetas, plazas, rotondas, camellones, o caminos de cualquier tipo abiertos al libre tránsito de personas o vehículos (Reglamento para regular el uso de la vía pública en el ejercicio de la actividad comercial en la ciudad de Monterrey, Art. 2).

venta de *hotdogs*, tortas, etc.), ni taxistas. Las trabajadoras domésticas también quedaron fuera del estudio por no tener estrategias propias de protección.

El análisis de las actividades y las estrategias de protección llevadas a cabo desde ellas, se hace usando varias perspectivas.

La primera es la actividad en sí misma, es decir, se pretende tener conocimiento de cómo se lleva a cabo la actividad laboral en el día a día en las calles y cuál es la relación entre los compañeros de trabajo, entre ellos y el líder de su Unión y entre ellos y el sindicato. Todo lo anterior, desde el punto de vista de los mismos trabajadores, para lo cual se hizo uso de observación participante y entrevistas semi estructuradas con las personas en su mismo lugar de trabajo.

La segunda perspectiva es desde las uniones de trabajadores, la cual pretende conocer desde el punto de vista del líder o lideresa de la unión, la relación que él o ella tienen con los trabajadores, con el sindicato, con el gobierno y otros actores clave, como los vecinos de los mercados sobre ruedas y los comerciantes formales cercanos a donde llevan a cabo sus actividades. Para esto se llevaron a cabo entrevistas semi estructuradas y en profundidad.

La última perspectiva, es conocer desde el punto de vista de los líderes sindicales, la relación que tienen con las uniones, los trabajadores no asalariados informales y cómo articulan estrategias de protección propias o gestionadas con los gobiernos en beneficio de sus afiliados. Para poder obtener esta información se hizo uso sobre todo de entrevistas en profundidad.

Se encontró que en la mayoría de las actividades informales analizadas en Monterrey existen uniones que a su vez están afiliadas a sindicatos con representación nacional. Es por medio de la afiliación a estos sindicatos que los trabajadores informales articulan sus estrategias de protección y relación con el gobierno. Los principales sindicatos con presencia en Monterrey son:

La CTM, fundada el 24 de febrero de 1936 con la intención de unificar a los trabajadores de toda la república para defender el derecho de huelga, de asociación sindical, reunión y manifestación pública, así como pugnar por la reducción de la jornada laboral (Lastra, 2002: 57-59).

Ese mismo año y a sólo un mes de la creación de la CTM nacional, se llevó a cabo una huelga en la empresa Vidriera de Monterrey, misma que dio surgimiento en marzo a la Federación de Trabajadores del Estado de Nuevo León, CTM en las instalaciones de la Unión de Mecánicos Mexicana.³¹ El actual Secretario General de la Federación de Trabajadores de Nuevo León (CTM Nuevo León) es José Ismael Flores Cantú, quien asumió funciones desde el 29 de marzo del 2001. En Monterrey, la CTM afilia a trabajadores de mercados sobre ruedas, puestos fijos y semifijos en la vía pública, taxistas, así como a aseadores de calzado (boleros) en el centro de la ciudad, principalmente los de la avenida Madero en el primer cuadro de la ciudad.

³¹ Historia de la CTM en Nuevo León. Página oficial de la CTM <http://ctmnl.org>

La CROC se formó en abril de 1952, a partir de una escisión de la CTM y la unión de otros sindicatos existentes, afiliándose desde su creación al Partido Revolucionario Institucional (PRI) y vista por la CTM como un intento de quitarle liderazgo (Lastra, 2002:57-59, 72). El Secretario General de la CROC actualmente es Agustín Serna Servín.

Un punto interesante de la CROC es que cuenta con una sección nacional para trabajadores informales, los cuales están fuera las empresas o industrias establecidas, que eran a quienes tradicionalmente defendía el sindicato. Esta sección fue fundada en agosto de 1982 a partir de la necesidad de representar a toda una gama de trabajadores del sector informal, mismos que carecían de organización y por lo tanto de voz.

Gilberto Vázquez Muro, Secretario Nacional de los Trabajadores no Asalariados de la CROC, señaló que en Monterrey existen más de 20 000 trabajadores informales afiliados a esta sección (Comunicación personal, 11 de Abril de 2011). Esta sección de la CROC afilia a trabajadores de mercados sobre ruedas, puestos fijos y semifijos en la vía pública, así como a taxistas.

En Nuevo León, el nacimiento de la CROC se da desde la Fundación Recreación y Cultura Social A.C (Dr. Luis Carlos Longares Vidal, Rector del Instituto Universitario Tecnológico de los Trabajadores (IUTT). Comunicación personal, 5 de mayo de 2011).

La CNOP fue fundada a nivel nacional auspiciada por el presidente de la República, Manuel Ávila Camacho, en febrero de 1946, con el fin de ser un soporte político para la estabilidad del Estado mexicano (Lastra, 2002: 65).

Está afiliada al PRI y representa el sector popular del mismo. Se concibe a sí misma como un instrumento de la lucha política y social de los ciudadanos, que pretende servir a la propia sociedad para organizarse y pugnar por sus derechos y aspiraciones (CNOP, Declaración de Principios). Su Secretario General en Nuevo León es el diputado local priista Héctor García García.

En Monterrey, la CROC afilia a trabajadores de mercados sobre ruedas, puestos fijos y semifijos en la vía pública, así como a aseadores de calzado (boleros) en el Centro de la Ciudad, principalmente todos los de la calle Morelos y la Zona Hotelera del Centro de la Ciudad).

A continuación se presenta una síntesis de las características principales de los casos seleccionados, por grupos ocupacionales y diferenciados por los comparables entre ciudades y los comparables con Perú.

**Cuadro 7. Casos de estudio comparables entre ciudades
Comerciantes fijos, semifijos y ambulantes/ Voceadores de periódicos**

	Nombre	Cd.	Trabajadores	Agrupaciones que integra	Permisos	Ingresos diarios	Mano de obra			Condiciones	Estrategias de Protección Social					
							Edad	Sexo	Origen		Federal	Estatad	Municipal	Propia	Centrales Sindicales	
Comerciantes	Mercados y Ambulantes	Unión de comerciantes ambulantes Vietnam A.C.	México	1 300	1	Por antigüedad y permiso de la Delegación	Varia según giro, en promedio 200 pesos	15-70 años	65% Fem, 35% Masc.	Oriundos de la Delegación Miguel Hidalgo	Con protección social propia,	X			X	
		Unión de Baratilleros de Beneficiencia de Yucatán "Andrés Ortega"	Mérida	600	1	Ayuntamiento de Mérida	\$350-\$400 por día	18-70 años	60% Fem. 40% Masc.	Mérida y otros Municipios de Yucatán	Sin prestaciones y luchas diarias por sus espacios de trabajo: enfrentamientos por desalojos	X	X	X	X	
		Organización de Comerciantes Populares del Estado de Nuevo León, Juan Zamora Delgado A.C.	Monterrey	200	1	Municipio	\$100 - \$250 pesos	25-50 años	50% Fem 50% Masc	En su mayoría del Área Metropolitana de Monterrey	Sin contratos, sin acceso a seguridad social por motivo de su trabajo	X			X	X
	Voceadores	Unión de Globeros de la Plaza Comercial Morelos	Monterrey	50	1	Municipio	\$100 - \$250 pesos	25-50 años	50% Fem 50% Masc	En su mayoría del Área Metropolitana de Monterrey	Sin contratos, sin acceso a seguridad social por motivo de su trabajo	X			X	X
		Unión de Expendedores y Voceadores de los Periódicos de México	México	7,500	1		\$400 a \$500 pesos diarios	15 a 50 años	50% Fem y 50% Masc	D.F. y el interior de la república	Atención médica; escuela; becas; prestamos; seguros; despensas	X	X		X	X
		Unión Sindical de Voceadores de Periódicos y Similares del Estado de Yucatán	Mérida	84	1	Concesión de los espacios	\$300 por día	29-	50% Fem. 50% Masc.	Mérida y otros Municipios de Yucatán	Jornadas de más de 12 hrs. Los 7 días a la semana	X	X	X	X	
	Voceadores de Periódicos de Monterrey	Monterrey	250	2	Sin permisos	Variables	25-50 años	70% Masc 30% Fem	En su mayoría del Área Metropolitana de Monterrey	Record: Con contrato legal y asalariados / Editorial el Sol, sin contrato legal y trabajo informal	X			X	X	

**Cuadro 8. Casos de estudio comparable entre ciudades
Trabajadores del transporte: taxistas**

	Nombre	Cd.	Trabajadores	Agrupaciones que integra	Permisos	Ingresos diarios	Mano de obra			Condiciones	Estrategias de Protección Social				
							Edad	Sexo	Origen		Federal	Estatad	Municipal	Propia	Centrales Sindicales
Transporte	Agrupación de taxistas Cerro de la Estrella	México	300	1	Concesiones y licencias, renta	\$100-\$300	25-74 años	99% Masc.	D.F. y Edo. México	Jornada de 12 horas o más.				X	
	Agrupación de taxista 3 de marzo	México	70	1	Concesiones y licencias, renta	\$100-\$300	45-74 años	100% Masc.	D.F. y Edo. México	Jornada de 12 horas o más.				X	
	Taxímetros del Estado de Yucatán	Mérida	120	1	En trámite	\$150-\$300 por día	25-74 años	100% Masc.	Yucatán, Edos. de la Rep. Mexicana	Jornadas de más de 12 hrs. Los 7 días de la semana	X	X	X	X	

**Cuadro 9. Casos de estudio comparables entre ciudades
Trabajadores de servicios personales: aseadores de calzado**

	Nombre	Cd.	Trabajadores	Agrupaciones que integra	Permisos	Ingresos diarios	Mano de obra			Condiciones	Estrategias de Protección Social				
							Edad	Sexo	Origen		Federal	Estatad	Municipal	Propia	Centrales Sindicales
Aseadores de calzado	Unión de aseadores de calzado del Distrito Federal	México	5,000	1	Licencia Expedida por la Dirección General de Trabajo y Previsión Social	\$60 a \$80 pesos	20 a 35 años	100% mascu- lina	Predominante- mente del interior de la República.	La jornada de trabajo es de más de 9 horas; inclemencias del tiempo; invasión de boleros piratas				X	
	Unión de Aseadores de Calzado del Estado de Yucatán	Mérida	38	1	Concesión del espacio	\$20 por servicio	45-74 años	100% Masc.	Mérida y municipios de la zona metropolitana	Jornadas de 6 hasta más de 12 horas	X	X	X	X	
	Unión de Aseadores de Calzado de la CNOP	Monterrey	240	3	Municipales	\$100-250 pesos	25-50 años	90% Masc 10% Fem	En su mayoría del Área Metropolitana de Monterrey	Sin contratos, sin acceso a seguridad social por motivo de su trabajo	X			X	X

2.2. Comerciantes fijos, semifijos y ambulantes

Aquí se presentan los casos de los trabajadores dedicados al comercio en diversas modalidades: fijos, semifijos y ambulantes en las ciudades de México, Mérida y Monterrey. Algunos fueron encontrados realizando su actividad de forma permanente en los mercados; otros diariamente arman y desarman sus puestos en los que ofrecen sus mercancías en los conocidos tianguis y mercados sobre ruedas, también los hay en la vía pública que se instalan en las aceras y son los más susceptibles de ser removidos por las autoridades; por su parte, los ambulantes llevan consigo los productos que venden recorriendo calles, parques o avenidas.

Se presentan y analizan los casos de los comerciantes de mercados y de los voceadores de periódicos. Para el primer caso, en la Ciudad de México, se analiza a la Unión de Comerciantes Ambulantes Vietma A.C, mientras que en Mérida a la Unión de Beneficiencia de Baratilleros de Yucatán “Andrés Ortega” y

en Monterrey a la Organización de Comerciantes Populares del Estado de Nuevo León, Juan Zamora Delgado A.C. y la Unión de Globeros de la Plaza Comercial Morelos perteneciente a la CNOP.

2.2.1. Ciudad de México. Unión de Comerciantes Ambulantes Vietma A.C. (alianza)

2.2.1.1. Organización: Historia y luchas

La Unión de Comerciantes Ambulantes Vietma A.C. encabeza un fuerte grupo de organizaciones de trabajadores informales en la delegación Miguel Hidalgo, consta de aproximadamente 1 300 miembros. La primer líder fue doña Panchita y actualmente es el señor Ricardo Robles Flores.

La Unión de Comerciantes Ambulantes Vietma A.C. comenzó a gestarse hace casi medio siglo en 1962 con un grupo de doce comerciantes en la colonia Argentina. Con el paso del tiempo fue liderado por la señora Francisca Labastida Gutiérrez eventualmente conocida como Doña Panchita, quien vendía fuera de su casa en la calle Lago Kanegin. En aquel tiempo no había puestos fijos o semifijos ni básculas, se vendía por montones o por docena de frutas diversas, se vendían metates, molinillos, cucharones, entre otros productos. Doña Panchita no tuvo estudios, aun así como señala el actual líder "fue admirable a su modo, se tuteaba con los grandes del PRI", pertenecía a la Federación Nacional de Comerciantes Ambulantes (FENCA), sin embargo, estaba sujeta a esa federación que no respetaba la autonomía de las organizaciones.

La Unión ha pasado por diferentes etapas que reflejan el crecimiento del trabajo informal en los últimos 30 años. La primera es de crecimiento moderado, abarca de 1962 a 1980, periodo en el que agrupó a 12 comerciantes,³² de 1980 a 1990 pasan a ser 71 comerciantes, y de 1990 a 1991 cuando la organización se formaliza y se convierte en asociación civil dobla la cantidad de comerciantes alcanzando a 140 integrantes con un eventual crecimiento. La asociación civil adquiere el nombre Vietma A.C. con motivo de la calle Viedma donde operan la mayoría de los agremiados; en ese momento se les acercan taxistas, albañiles, comercio establecido, entre otros.

La segunda etapa es de crecimiento significativo, va de 1991 a 2000 donde recibieron gente que ya estaba en el comercio. La tercera etapa de 2001 a 2009 en la que cuenta con 1 300 integrantes. En el 2009 se forma la Alianza Nacional incorporando 10 organizaciones de varias delegaciones, agrupando alrededor de 5 000 trabajadores distribuidos en comercio establecido, puestos fijos, semifijos y ambulantes, así como transportistas entre otros.

La trayectoria laboral de Ricardo Robles Flores expone el paso de la informalidad a la formalidad y el regreso a la informalidad. Toda su vida se desarrolló en la Colonia Argentina, se casó a los 16 años, razón por la que tuvo que abandonar sus estudios y ponerse a trabajar. Su primer trabajo fue como mozo en una empresa de decoración, que pertenecía a unas extranjeras, en Lomas de Chapultepec (Monte

³² En 1965 hizo su primer padrón.

Athos 139). Aquí se enseña a manejar y se convierte en chofer saliendo a diferentes estados de la Republica; duró dos años y medio pues se acabó el trabajo y entró a trabajar a Muñiz Hermanos como chofer donde manejaba una camioneta modelo 50. En este empleo únicamente estuvo un mes y por consejos de su compadre se cambia de trabajo. Con dudas asiste al trabajo, entra como cargador a empaques de Cartón Titán en 1979 por recomendación de su mismo compadre; el primer día le dieron ganas de no regresar, ya que por la naturaleza del trabajo tenía que cargar y descargar el cartón, actividad muy cansada, pero fiel a la recomendación no puede salirse. Posteriormente se presentó una oportunidad de manejar y la tomó. Según señaló fue un reto para él pues no se comparaba la camioneta que manejaba previamente con el camión de 12 toneladas que ahora tenía que manejar; superó el reto y desde entonces se quedó como chofer. En adelante fue uno de los mejores choferes.

Su evaluación es que de trabajar como mozo en un lugar, donde no te dan nada de seguridad pero sí un buen salario, pasa a Muñiz Hermanos donde dan seguro pero se gana el mínimo. La diferencia fue el salario: en la casa de decoración ganaba tres veces más, el salario no era tan bueno como cargador pero mejoró una vez que fue chofer. En 1981 fue liquidado y después de probar suerte como taxista llega al comercio en la vía pública.

El padre de Ricardo Robles Flores vendía en la entrada de una casa de la calle Viedma, su puesto semifijo era una tabla de 80 cm por un metro, en este puesto se llegaban a vender hasta 40 cajas de fresa por día, en esa misma tabla comienza a vender Ricardo por invitación de su padre quien le enseña a administrar las ganancias de lo vendido, una parte para gastos y una parte de ganancia. En ese tiempo se vendía fruta, cajas de guayaba madura y zapote negro, entre otras, usaba una báscula, el dinero se contaba con billetes de a peso de a 10 y de hasta de a 1 000, los billetes se contaban por montones. Sacando cuentas el líder indica que ganaba más como comerciante incluso se daba el lujo de no vender el fin de semana, eso lo hacía con tal de irse a jugar fútbol y pasarlo con la familia. En esa época recuerda que el comerciante ganaba lo que quería, ganaba demasiado, son etapas que los que hoy están en el comercio no las van a vivir, pues ya no es igual.

Posteriormente dos familiares, al perder el trabajo, son integrados a la misma actividad, su cuñado primero y después su hermano, meten en la misma tablita a su cuñado y enfrente de ellos ponen a su hermano. Doña Panchita, la lideresa, se aparece y por ser hijos de uno de sus agremiados, se les permite trabajar, pagando una cooperación de \$10 pesos. Así fue como llegó a ser comerciante, dejando de buscar otro trabajo, se queda en el tianguis. La lideresa muere en 1998, sustituyéndola en el cargo el Sr. Ricardo Robles Flores.

La estructura organizacional de la Unión es una estructura jerárquica. El líder Ricardo Robles Flores, además cuenta con un secretario y un tesorero que normalmente le apoyan en las actividades, después de estos niveles se encuentra a los comerciantes que tienen a su cargo.

Respecto al funcionamiento de la organización, se cobran cuotas semanales y mensuales, se emiten recibos por esas cuotas en aras de la transparencia, los agremiados poseen una copia del reglamento de la Unión así como una copia del

acta constitutiva, a cada comerciante nuevo se le explica que se pagará una cuota, que existe un reglamento y se le entrega, esta relación deja en claro los derechos y obligaciones que agremiados y organización deben de cumplir.³³

A diferencia de otras organizaciones y otros líderes que cobran cuotas de manera inmoderada, Ricardo Robles Flores señala que aquí se dan recibos por las cuotas, al mismo tiempo reconoce que sí bien hay gente que abusa y que cobra inmoderadamente también es cierto que hoy la gente está más despierta, está más empapada. La gente le pregunta el por qué de la cooperación y por eso se privilegia la transparencia, en el mismo sentido, ahora se deja a los agremiados que elijan sus colores políticos, no se imponen líneas, la gente ya no se compra por votos.

La Unión normalmente tiene reuniones con los encargados de mercados públicos y en algunas ocasiones con la autoridad correspondiente como con el jefe delegacional. Este tipo de reuniones se hacen normalmente cuando hay conflictos de vía pública, sobre todo cuando los vecinos piden quitar a los comerciantes, o cuando hay conflictos entre líderes por el espacio público, en ocasiones la delegación de determinado partido apoya a ciertos líderes e incluso tratan de desplazar a los otros líderes, es aquí cuando se miden los niveles de poder de cada organización, aquellas más fuertes gestionan en todos los niveles y dependiendo de la situación llegan a negociaciones.

La gestión se da en ocasiones en mesas de trabajo, algunas formas de negociar son por peticiones que hace el director de mercados a los ambulantes, desde votos hasta situaciones políticas de señalar que reubicaron o que quitaron a los ambulantes de algún punto conflictivo. Algunos problemas tienen que ver con puntos de venta saturados. Cuando los comerciantes buscan el diálogo es para pedir trato justo, pues otro comerciante ha metido puestos o invadido zonas.

2.2.1.2. Descripción de la ocupación y condiciones de trabajo

Un problema asociado a la ocupación es que la gente ve al ambulante como un "puntito negro" en la sociedad, reconocen que ellos como comerciantes nunca se han acercado para cambiar la situación y decir que es lo que piensan. Para resolver el problema con el vecino, actualmente están tratando de volver a uniformar a los comerciantes. Antes se les podía ver con su bata, gorro y su bote de basura. Actualmente algunos comerciantes son muy displicentes. Por otro lado hay empresas que están dispuestas a apoyarlos con una tercera parte del costo de compra de un local con tal de mejorar la imagen urbana.

Otro de los problemas que identifican en el desempeño de la ocupación es la labor del inspector de vía pública, mejor conocidos como "los de vía pública", un problema normalmente asociado a la corrupción. Como señala Ricardo Robles Flores, antes los inspectores te apoyaban pero ahora están más preocupados por el dinero, es una mafia que extorsiona parejo pero sobre todo a quienes no tienen papeles, no es una cooperación voluntaria sino una cuota impuesta, en ocasiones se

³³ Esta práctica inició cuando la organización se convirtió en asociación civil y entregaron copias del acta constitutiva y de los estatutos, en ese momento señala el líder, le llamaron la atención pues "al comerciante no se le debe dar el acta constitutiva" a pesar de que a algunos de los líderes no les gusta dar el reglamento, Ricardo Robles Flores lo recomienda.

paga más a los inspectores que a las propias organizaciones, es una cadena, una maquina que se da en todos lados, incluso a nivel nacional, es una corrupción en la que hemos estado metidos todos, nosotros mismos somos parte de ese sistema, la corrupción se da también porque los inspectores ganan muy poco, se entiende, la finalidad es llevar de comer a sus familias, de llevar un alimento digno. Por otro lado son situaciones que están fuera del control de las autoridades pues no pueden controlar lo que sucede allá afuera aún si mandan vigilantes, éstos son fácilmente comprados. No culpan a la cabeza delegacional por la corrupción pues existen áreas que se encargan de mantener el mecanismo. Es un problema, si el dinero que se da al inspector se le regresara al comerciante, se solucionarían varias necesidades básicas de los trabajadores.³⁴

Del problema anterior surgen otros que tiene que ver con el trato diferenciado e injusto por parte de los inspectores, sobre todo cuando tienen apadrinados a ciertos líderes. A partir de ello, la defensa del lugar de trabajo ha sido una constante, tanto en niveles de gestión, negociación, así como confrontaciones contra granaderos, manifestaciones, huelgas de hambre, entre otras.

Un problema es la venta de piratería, se ha tratado de cambiar para dejar de vender piratería y vender otra cosa pero no es fácil. Se han propuesto plazas comerciales para retirar al ambulante de la vía pública, pero la autoridad no ha apoyado, hay proyectos con el Grupo Carso³⁵, entre otros.

2.2.1.3. Estrategias de protección social

a. Federal

Respecto a la cobertura federal en términos de salud es normal que los agremiados por algún familiar que trabaja en el empleo formal estén protegidos por el seguro social, los que no poseen este beneficio asisten al Seguro Popular, en los casos excepcionales se hace una labor de donación. La cantidad de comerciantes permite acceder a operaciones costosas, hasta ahora no se ha dado el caso, adicionalmente la organización como tal aportaría una parte.

b. Delegacional

En referencia a la cobertura de programas delegacionales se deja que los agremiados tomen la decisión de solicitarlos, la organización no acude directamente a la delegación para solicitarlos.

c. Propias

En cuanto a la cobertura propia de la organización, en términos de salud y guardería, cuentan con la atención que les brinda el Hospital Pediátrico de Legaría, la Unión es aval ciudadano del hospital, ellos se encargan de vigilar el trato y la

³⁴ En algunos inspectores hay la sensibilidad que les saben llegar a la gente y sin que les pidan les devuelven a los propios comerciantes.

³⁵ Grupo Carso S.A. de C.V. es uno de los conglomerados más grandes e importantes en la República Mexicana, controla y opera gran variedad de empresas en el ramo comercial, industrial y de consumo.

calidad de los servicios del hospital que garantice la buena atención a los derechohabientes, se encuesta, se habla con el personal y se tratan de mejorar los servicios. Hacen donaciones en algunos días, por ejemplo el día del niño, con piñatas dulces y juguetes, documentándolo mediante video. El beneficio es que los miembros de la organización sean atendidos en el hospital.

En términos de vejez, se apoya a los adultos mayores, en ocasiones su puesto no es trabajado por los hijos, en este caso se les apoya rentando el lugar y el producto de las rentas se les entrega a los señores de tercera edad, \$350 semanales sin trabajar están muy felices recibiendo ese dinero.

En caso de muerte, el apoyo varía pues hay familias que no tienen necesidad de que se les apoye, ya que tienen predios en los panteones. En el caso de aquellos que no tienen el recurso, se les apoya, los socios se acercan y la organización colabora con una parte de los gastos y otra se hace con la cooperación por parte de los agremiados.

En términos de ahorro colectivo, se tiene caja de ahorro, con base en la experiencia previa se decidió que la caja de ahorro no presta dinero. Durante 11 años realizaban préstamos a una financiera que les cobraba casi el 100% de interés, por esta razón se optó por ser autosuficientes y comenzaron a hacer tandas de \$10 000 pesos. La condición es que no se atrasaran en los pagos, de tal forma se excluye a los agremiados morosos. Tienen planes de desarrollar un proyecto para formar una financiera que sea rentable. La organización también les da apoyo de asesoría legal en caso de necesitarse, los casos que enfrentan normalmente son accidentes, como choques de autos.

La Unión maneja programas novedosos, entre ellos, el llamado No más delincuentes, dame una oportunidad. Éste programa tuvo su origen en 2003, avalado por la Presidencia, el programa surgió por las inspecciones que hacían los policías federales alrededor de las oficinas de la extinta Agencia Federal de Investigaciones, los comerciantes eran levantados constantemente, las mujeres que vendían ahí tenían la característica de tener al menos un familiar en el reclusorio, de ese negocio se ayudaban para solventar gastos propios y de sus reos, el programa incluía permitir que los comerciantes vendieran en la zona a cambio de que una vez que salieran los familiares del reclusorio debían trabajar en esos puestos, la organización se comprometía como aval moral y les daba una carta de promesa de trabajo, el 80% ha funcionado, no así el 20%, quienes en parte han reincidido.

Finalmente, las estrategias de protección social menos comunes se concentran en diversas cooperaciones voluntarias entre los mismos comerciantes ante una contingencia, sea de enfermedad, muerte u otras. El funcionamiento de los servicios se basa en criterios flexibles tanto para proporcionarlos como para restringirlos, normalmente se otorgan sin ningún inconveniente, sólo cuando son agremiados muy conflictivos se les restringe, por ejemplo cuando son “buscapleitos” en la vía pública o andan en borracheras, o en conflictos de carácter personal.

2.2.2. Ciudad de Mérida. Unión de Beneficiencia de Baratilleros de Yucatán “Andrés Ortega”³⁶

2.2.2.1. Organización: Historia y luchas

Fue fundada en 1917 con la finalidad expresa de defender a los trabajadores o locatarios del mercado según palabras de su líder actual, Sr. Enrique Sánchez Dzul. Actualmente agrupa a comerciantes de nueve mercados de la ciudad de Mérida: el de Santiago, Santa Ana, Bazar García Rejón, Chen Bech, San Benito, Lucas de Gálvez, La Pepita, San Roque y San Sebastián.

La Unión cuenta con un edificio propio que alberga las oficinas y es la sede de diversas actividades como bailes, reuniones y diversas celebraciones de los miembros. Otra de las actividades que se llevan a cabo ahí son las Asambleas Ordinarias, a las que dan aviso en los mercados mediante volantes. La reunión más reciente fue el 2 de agosto de 2011 mientras que la inmediata anterior se realizó en diciembre de 2010. Entre los puntos que forman parte de la orden del día se encuentra la lectura del acta de la asamblea anterior, el informe de los miembros del comité y la participación de los miembros de la Unión, quienes exponen sus problemas, preocupaciones y molestias en cuanto a las actividades cotidianas en sus espacios de trabajo.

Cabe señalar que en el local de la Unión, todos los días de 10:00 a.m. a 6:00 p.m. se instala una mesa informativa y de reclutamiento de mujeres que quieran vender productos de la empresa de cosméticos Jafra. Son grupos de dos o tres personas, identificadas con broches o playeras de esta empresa que acuden desde la mañana, se encargan de subir la cortina enrollable del local, tienen una mesa donde instalan carteles informativos así como parte de los productos de venta. Las promotoras señalaron “que asisten no con la intención de vender productos, sino de crear fuentes de trabajo para uno de los sectores más vulnerables que son las amas de casas” (Representante Jafra, en asamblea 2 de agosto de 2011).

La Unión funciona con un Comité Directivo conformado por un Presidente, Tesorero, Secretario de Actas, Secretario de Conflictos, Secretario de Acción Juvenil, Secretario de Prensa y Propaganda, y 80 delegados representantes de las variadas actividades de los mercados.

Los socios, desde hace veinte años, pagan una cuota de \$10 pesos. Entre los beneficios que obtienen de la asociación está la asesoría legal, gestiones para trámites de derecho de piso, de agua potable, de ubicaciones y reubicaciones de espacios, así como de intervención de los líderes para la solución de conflictos cotidianos entre los comerciantes.

³⁶ Beneficiencia (deriva de la palabra beneficencia asentada con error ortográfico desde la creación legal de la agrupación). Cabe aclarar que según la Real Academia de la Lengua Española, un baratillero es una persona que tiene baratillo, asimismo, define baratillo como diminutivo de barato; como un conjunto de cosas de lance o poco precio; que están de venta en lugar público; tienda o puesto en que se venden; sitio fijo en que se hacen estas ventas; conjunto de gente ruin que al anochecer se solía poner en los rincones de las plazas, donde vendían lo viejo por nuevo y se engañaban unos a otros.

Actualmente La Unión tiene alrededor de 600 afiliados cuyas edades van de 15 a 75 años y en su mayoría son mujeres -aproximadamente el 60%- originarias de la zona metropolitana de Mérida, así como algunos municipios del interior del estado de Yucatán.

2.2.2.2. Descripción de la ocupación y condiciones de trabajo

Se trata de un grupo de gran heterogeneidad en su composición y situación laboral. Las diferentes ocupaciones incluyen actividades de transformación, manufactura y venta. Estos trabajadores se desempeñan mediante concesiones y permisos del Ayuntamiento de Mérida, previo pago de cuotas, para ejercer su actividad en los dos mercados más grandes e importantes de la ciudad, el Lucas de Gálvez y el San Benito, así como en otros siete mercados.³⁷

Cabe señalar que los trabajadores del mercado Lucas de Gálvez se encuentran afiliados a cuatro organizaciones: la Unión de Beneficiencia³⁸ de Baratilleros de Yucatán “Andrés Ortega”, la Unión de Locatarios, Similares y Conexos del Estado de Yucatán, la Unión de Comerciantes Tanguistas del Estado de Yucatán y la Unión Sindical de Pequeños Comerciantes Semifijos y Ambulantes del Mercado Lucas de Gálvez y del Estado de Yucatán.

Muy similar resultó el caso del mercado San Benito donde operan, además de la Unión de Beneficiencia de Baratilleros de Yucatán “Andrés Ortega” y la Unión Sindical de Pequeños Comerciantes, Semifijos y Ambulantes, otras cuatro organizaciones de trabajadores: la Unión de Locatarios, Similares y Conexos del Estado de Yucatán, el Sindicato de Voceadores y Expendedores de Periódicos, la Unión de Comerciantes Tanguistas del Estado de Yucatán y la Asociación de Mujeres Tanguistas con Valor A.C.³⁹

De acuerdo al trabajo de campo realizado, se sabe que las agrupaciones se disputan la afiliación de los comerciantes de los mercados municipales de Mérida, fijos y semifijos, y de los trabajadores ambulantes del Centro Histórico de la ciudad. Sin embargo, información obtenida por medio de la encuesta realizada por el Patronato pro Centro Histórico señala que en los dos mercados más grandes, Lucas de Gálvez y San Benito, la afiliación de los comerciantes es baja: 43% y 52% respectivamente. El argumento dado es que “están cansados que les roben y de enriquecer líderes”.

Una de las razones observadas que podría estar contribuyendo a la renuencia de los trabajadores a la afiliación es la divergencia de intereses, debido a la alta heterogeneidad de las situaciones en la que se desenvuelven los comerciantes de los mercados, pues algunos funcionan como pequeños emprendedores (con

³⁷ Según información obtenida del Padrón del mercado elaborado mediante una Encuesta del Proyecto de Mejora de Mercados Municipales a cargo del Patronato para la Preservación del Centro Histórico de la ciudad de Mérida. A.C., abril 2011.

³⁸ Beneficiencia: Deriva de la palabra Beneficencia asentada con error ortográfico desde la creación legal de la agrupación.

³⁹ Fue creada en el 2009, tiene 850 socias y es dirigida por la Sra. Miriam Flores Zapata, quien declaró que cansada de líderes corruptos que les cobraban por beneficios que nunca llegan, decidieron agruparse para luchar por sus derechos. “Surge agrupación de mujeres tanguistas” 29 de octubre de 2009. <http://www.sipse.com>.

empleados a su cargo) mientras otros son vendedores asalariados y unos más son venteros independientes, por cuenta propia como las mujeres que se dedican a la venta de frutas de la estación -llamadas palanganeras-⁴⁰ que son ubicadas en los pasillos y alrededores del mercado,⁴¹ previo pago de una cuota diaria a los inspectores del Ayuntamiento. Se les puede considerar como trabajadoras con ocupaciones de subsistencia pues sus ganancias, si las hay, son muy exiguas. Ellas son las que absorben sus gastos diarios de transporte de y hacia sus pueblos, la carga de sus mercancías, sus alimentos del día, el uso de sanitarios, así como las mencionadas cuotas al Ayuntamiento. Se desempeñan de forma precaria en medio de la zozobra a causa de constantes reacomodos de sus lugares de trabajo. De esta forma se identificaron a vendedores fijos, semifijos y ambulantes.

A continuación se recuperan los testimonios de Juanita, comerciante de vía pública que se instala en las afueras del mercado San Benito. Su historia representa el de muchas mujeres que se dedican a esta actividad.

Su jornada de trabajo inicia a las 3:30 a.m. cuando toma el camión desde su pueblo, anteriormente dedicado al cultivo del henequén, se trata de la Hacienda Dzunikankab, Timucuy. Sostiene una cubeta que le sirve para transportar su mercancía rumbo a la ciudad de Mérida. Llega aproximadamente a las 4:30 a.m., tiende en el piso periódicos a manera de tapete para poner la mercancía que trae consigo, cosecha de su propio ejido.⁴² Dependiendo de la estación del año ofrece calabaza, naranja agria, chile habanero, flores, pepino, yerbabuena, entre otros. Cerca de las 5:00 a.m. los inspectores del ayuntamiento pasan a cobrar la cuota que varía en razón de la ubicación. El sol comienza a subir y compra su desayuno, un gasto más que tiene que descontar de sus ganancias. Entre las 9:00 y las 10:00 a.m. su venta termina, recoge la mercancía sobrante y la guarda en su cubeta. De esta forma se encamina de nuevo a su pueblo donde las tareas del hogar y en el ejido le esperan.

Junto con su esposo encabeza una familia con cinco hijos por los que, según sus palabras, han trabajado no sólo en su ejido, sino también en la capital del Estado. Ella a las afueras del Mercado San Benito y él como acomodador de autos. El trabajo de la señora a pesar de no dejar ganancias suficientes ha sido el más estable de su trayectoria, ayudándose también con el bordado de hipiles⁴³.

Su esposo, en cambio, trabajó en una hacienda henequenera y tiempo después en su ejido; cuando la situación familiar requirió mayores gastos se incorporó en una empresa que ofrece servicios de limpieza y vigilancia de donde fue despedido por recorte de personal después de 15 años de trabajo, situación que lo orilló a buscar una nueva fuente de ingresos. En este caso se organizó con unos amigos y trabaja, desde ya hace algunos años, como acomodador de autos en un supermercado de capital transnacional ubicado en una de las principales avenidas de Mérida. Según señaló en entrevista, para ellos mantener y educar a cinco hijos

⁴⁰ Mujeres que utilizan las palanganas para transportar frutas, semillas y flores para su venta. La palangana es un recipiente de peltre o plástico de forma redonda.

⁴¹ Algunas de ellas con más de 30 años ejerciendo su actividad de esa manera.

⁴² Algunos vendedores semifijos improvisan exhibidores con cajas de madera.

⁴³ Indumentaria femenina típica de la entidad yucateca, asociada con la condición indígena (maya) de las personas.

no ha sido fácil. Con poca preparación escolar, el trabajo en el ejido ha sido la base, ella comerciando sus productos en el mercado, pero también bordando hipiles,⁴⁴ él como vigilante o acomodador de autos (Juanita, 5 de agosto de 2011).

Otro punto digno de mencionarse es la amenaza permanente en la que se encuentran los trabajadores ambulantes de perder su permiso de trabajo, o en el mejor de los casos, de ser reubicados como pretende el Ayuntamiento. No se sabe con exactitud su número⁴⁵ pero constantemente son estigmatizados, además de evasores de impuestos, como responsables de “poner en riesgo la protección civil, seguridad, medio ambiente, patrimonio cultural, la imagen urbana y el desarrollo económico de la ciudad de Mérida.”⁴⁶

Estos vendedores ambulantes recorren las calles aledañas a los mercados principales, Lucas de Gálvez y San Benito; algunos tienen como espacios para su venta calles o esquinas específicas. Otros pregonan su mercancía a viva voz, mientras unos más la ofrecen al transeúnte o sólo la exhiben. La mercancía que llevan consigo siempre es en cantidades pequeñas. Unos tienen familiares directos con puestos establecidos en el mercado y en cuantos se les termina el producto que ofrecen, se reabastecen y regresan a su punto de venta.

Con el fin de erradicar el llamado “comercio indebido”, el Ayuntamiento de Mérida convocó, mediante el Consejo de Planeación para el Desarrollo del Municipio de Mérida (COPLADEM) en el mes de enero de 2011, a las mesas de análisis del problema, de donde han surgido propuestas encaminadas a eliminar del Centro Histórico de la ciudad a los vendedores ambulantes confinándolos a los espacios cerrados propuestos para este fin. Se trata de un problema complejo donde las razones argüidas por los distintos sectores de la sociedad (comerciantes formales, gobierno, habitantes en general, Patronato Para la Preservación del Centro Histórico de la Ciudad de Mérida, Yucatán A.C.), así como los mismos trabajadores y sus organizaciones son contrapuestas y, en ocasiones contradictorias. Un ejemplo de ello, son los comerciantes formales que, por un lado, piden la erradicación del comercio informal, mientras que por el otro, se sirven de tales trabajadores para desplazar sus productos. Así, las mesas de análisis se han caracterizado por escasas propuestas serias y muchos enfrentamientos verbales.

Con el fin de contextualizar el quehacer de las organizaciones de comerciantes, vale rescatar los resultados de la encuesta realizada en el marco del proyecto de mejora de mercados municipales, llevado a cabo por el Ayuntamiento de Mérida, el Patronato Para la Preservación del Centro Histórico de la Ciudad de Mérida, Yucatán A.C. y el Gobierno del Estado de Yucatán que tuvo como objetivo la realización de un padrón de los comerciantes en los principales mercados de la ciudad. Para llevarlo a cabo se aplicaron cuestionarios a los locatarios y ambulantes de los mercados Lucas de Gálvez y San Benito. El levantamiento se realizó del 11 al 15, y el 18 y 19 de abril de 2011.

⁴⁴ Labor que le ha dado la satisfacción de obtener, en dos ocasiones, premios nacionales en el ramo artesanal.

⁴⁵ Según el Presidente de la Cámara de Comercio, Servicios y Turismo de Mérida, Jorge Manzanilla Pérez, las administraciones municipales anteriores fomentaron el comercio informal en Mérida con la expedición de permisos, lo que provocó un aumento de alrededor de 1 800 vendedores ambulantes.

⁴⁶ Plan Integral para el Ordenamiento del Comercio en el Municipio de Mérida 2010-2012.

Entre los resultados más relevantes está la distribución por género en los diversos espacios comerciales. Por un lado se tiene que en el mercado Lucas de Gálvez, la mayoría de los censados son hombres, estos son el 65.5%, mientras que las mujeres son el 34.5% de los 255 registrados. Por otra parte, en el mercado de San Benito, las mujeres son mayoría, siendo estas el 57.09% y los hombres el 49.9% de los 296 concesionarios de este mercado. Asimismo, se registró que gran parte de los comerciantes ambulantes son mujeres, ya que estas corresponden a un 78%, mientras que los hombres al 22% de los 50 concesionarios registrados. Tal distribución por sexos expresa lo encontrado en otros estudios respecto a la ubicación de las mujeres en las ocupaciones más inciertas y vulnerables como es el caso del comercio ambulante.

En el mercado Lucas de Gálvez existen 531 locatarios en total. Las principales actividades son la venta de verduras, frutas, pescados y mariscos, comidas preparadas, así como joyería y zapaterías. Para realizar su actividad pagan al ayuntamiento una cuota de \$91 mensuales en promedio, más el pago de corriente eléctrica por \$327 mensuales en promedio. La principal modalidad del trabajo es por medio de una concesión y la mayoría de ellos llevan en esta actividad de 20 a 40 años.

En el caso del mercado San Benito, hay un total de 745 locatarios que laboran desde el 2005, muchos de ellos se dedican a la venta de carne (10 comerciantes venden al mayoreo), ropa, zapatos, comidas preparadas, bisuterías y también hay estanquillos. La actividad predominante es la venta de ropa y artículos personales (27.1%). La cuota que se le paga al ayuntamiento es de \$91 en promedio, mientras el pago de electricidad es de \$325 mensuales; el 55.08% de los comerciantes cuentan con la concesión del puesto.

Por su parte, los ambulantes son 107, la mayoría vende frutas y verduras, dulces, comida preparada y flores. Solamente siete comerciantes (6.54%) cuentan con servicios de recolección de basura. La modalidad de trabajo es por derecho de piso y concesión.

En el mercado Lucas de Gálvez las principales actividades comerciales son la comida preparada (15%), las ventas de zapatos (14%), joyería (14%), frutas (10%), verduras (9%), pescados y mariscos (9%), desechables (8%), jugos y refrescos (6%), ropa (5%), otros productos de uso personal (4%), flores (3%) y otros (3%).

En el mercado San Benito las principales actividades comerciales son la venta de ropa (19%), productos personales (15%), comidas preparadas (11%), joyería (11%), frutas (9%), zapatos (5%), carne de pollo (5%), estanquillos (4%), flores (4%), bisutería (4%), celulares (4%), jugos y refrescos (4%), relojería (3%) y carne de cerdo al menudeo (2%).

Entre las principales preocupaciones expresadas por los miembros de la Unión que tienen sus puestos en el Mercado San Benito, se encuentra el prejuicio que la gente tiene hacia éste, como un lugar sucio, peligroso, antihigiénico. Asimismo alegan que ellos realizan su mayor esfuerzo cada día, cuidando sus áreas de trabajo pero que las autoridades municipales deben de concluir en su totalidad

las obras prometidas, porque a pesar de sus esfuerzos individuales, el problema les rebasa.

“En el Lucas de Gálvez entra la gente, aquí no. Las personas que van a entrar piensan que se va a caer el techo encima de ellos. Porque ahorita con la lluvia cae el agua, parece que tiene colador el techo, pues la lluvia entra. En el Lucas [Mercado Lucas de Gálvez] no, aunque veas el techo *chan* feo, viejito pero allá no entra la lluvia” (Vendedora, 51 años de edad, 30 años como comerciante).

Otro argumento, para explicar las escasas ventas, es que la gente prefiere comprar en los puestos del Lucas de Gálvez y aquellos que acuden al San Benito sólo compran en el primer piso donde existe mayor afluencia. Esto se refleja en las bajas ventas en algunas zonas del mercado, ya que no todos tienen la misma oportunidad de ofrecer y vender sus productos de manera equitativa.

Debido a esto casi un 90% de los establecimientos están cerrados, principalmente los del tercer piso. Los comerciantes asignados han preferido salir como ambulantes en los alrededores que tener un puesto dentro del mercado San Benito. Se alega que existe competencia con vendedores que no pagan uso de suelo.

El trabajo de estos vendedores fijos tiene la característica de que pagan la renta en un espacio en el interior del mercado Lucas de Gálvez mientras que en el San Benito, por ser de reciente creación, aún no se establecen cuotas de pago. En el primero la actividad de la mayoría de los comerciantes fijos es parte de una trayectoria familiar, es decir, la asignación y renta de los espacios es heredada desde generaciones atrás. En el segundo mercado, muchos de los comerciantes que ocupan los puestos fijos, son parientes de aquellos establecidos del mercado Lucas de Gálvez.

En entrevista realizada a una señora que ha trabajado por más de 25 años, como comerciante de mercado, señaló que primero trabajó en un puesto en el Mercado Lucas de Gálvez por 15 años, después durante cinco años en los alrededores del mercado vendiendo frutas de la época. Finalmente cuando se terminó la construcción del mercado San Benito la reubicaron en el tercer piso de éste. Sin embargo, debido a las escasas ventas de sus productos, solicitó al Ayuntamiento de Mérida un espacio en el primer piso donde hay mayor afluencia de personas y por ende mayores oportunidades de ventas.

Después de seis años en el San Benito nos dice “aquí en el mercado, ni ganas nada”. Recuerda que cuando trabajaba fuera del mercado también tenía inconvenientes, principalmente porque compraba los productos para revenderlos, lo que explica de la siguiente manera: “las que son dueñas, venden tres o cuatro aguacates por \$10 pesos, porque son dueñas. Nosotros que estamos comprando cada caja de aguacate a \$200 o \$300 ¿cómo lo vamos a vender?, sacamos la cuenta por pieza y si lo vendes a \$5 ganas como \$50 pesos por caja, pero es en la calle donde vendes un poco más” (Meche, 5 de agosto de 2011).

Otro de los argumentos es que la gente no conoce el interior del mercado San Benito pues muchas veces le han preguntado por la ubicación de otros puestos:

“hasta me preguntan dónde está el mercado de pollos, puerco, ni saben en dónde está y ya vamos para seis años”. A lo largo de su trayectoria ha trabajado en el mercado Lucas de Gálvez, como ambulante y en el mercado San Benito. Comparando sus lugares de trabajo dice: “en el Lucas de Gálvez sí se vende, también en la calle, allá se va toda la gente, por eso se salen los venteros, la ventaja de salir, es que sabes que vas a gastar tu mercancía. Acá en San Benito poca gente entra, te compran un poco, a veces ni para pagar hay” (Meche, ídem).

En este contexto, las luchas por la apropiación de los espacios públicos es parte de la actividad cotidiana de los comerciantes ante los reacomodos constantes realizados por los inspectores municipales, principalmente dirigidos a los vendedores ambulantes del mercado y sus alrededores.

En realidad la apropiación por los espacios públicos se encontró de forma reiterada, un ejemplo es el caso del mercado de Santa Ana, afiliado a la Unión. Este se encuentra ubicado al norte del Centro Histórico, al inicio del Paseo de Montejo, que fue remodelado durante la administración 2001-2004, situación que en los últimos años ha influido para incluir la venta de artesanías y ropa típica, que antaño no existían. La incorporación de estos giros ha generado inconformidades de comerciantes de larga tradición en el mercado. En agosto-septiembre de 2010 se registraron conflictos por el uso de los puestos y los giros de estos.⁴⁷

La Unión, mantiene una relación de solidaridad y camaradería con una Asociación de Tianguis de la ciudad de Mérida. También ha colaborado con el Patronato Para la Preservación del Centro Histórico de la Ciudad de Mérida, Yucatán A.C. para la realización de algunas mejoras de los mercados Lucas de Gálvez y San Benito. La Unión se encuentra afiliada a la CTM.

2.2.2.3. Estrategias de protección social

a. Federal

Educación Básica para Adultos mediante el Instituto de Educación para Adultos del Estado de Yucatán. Se asignó a una capacitadora para dar asesorías a los afiliados o hijos de éstos que quieran concluir los estudios de primaria o secundaria. En lo que va del año 2011 ya se entregaron 10 certificados, seis de educación primaria y cuatro de secundaria. En palabras del líder de la Unión, esta actividad constituye una prioridad de la organización, resaltando la importancia de que se concluyan los estudios y así estar mejor preparados. Tales cursos y asesorías se llevan a cabo en el edificio de la Unión.

⁴⁷“Priva desorden en el mercado de Santa Ana. Locatarios piden al Ayuntamiento acabar con competencia desleal interna”. SIPSE Noticias, 5 de agosto de 2010; Atienden ‘fasttrack’ queja de locatarios de Santa Ana. Beneplácito de oferentes por obras de limpieza en el mercado por parte de la Comuna. SIPSE Noticias, 12 de agosto de 2010. “Retoman queja de los artesanos de Santa Ana. Acusan locatarios competencia desleal e irregularidades en el interior del mercado”, SIPSE Noticias, 2 de septiembre de 2010; <http://www.sipse.com>.

b. Propias

Salud. Pese a no existir estrategias establecidas para esta área, en casos de enfermedad de los miembros, se realizan cooperaciones económicas para apoyarlos. Por ejemplo, un señor de la tercera edad, afiliado, acudió a las oficinas de la Unión para solicitar ayuda, pues su salud se veía mermada gravemente y no contaba con medios para mantenerse; la respuesta fue la organización de una colecta entre los afiliados con la que se reunió una cantidad monetaria que se le entregó. También está el caso de una joven, hija de uno de los afiliados, que padece una enfermedad de coagulación de la sangre (hemofilia) y que recibe apoyo de la Unión.

Educación. Impartición de diversos cursos entre los que destacan las clases de boxeo olímpico, dirigido a niños y señoritas de siete años en adelante. El delegado de Acción Juvenil, entrenador de boxeo del Instituto del Deporte del Estado de Yucatán (IDEY) y árbitro nacional, es el responsable de los entrenamientos. El delegado señaló “no queremos instruir maleantes sino que practiquen un deporte, no lo manejamos como violencia lo que queremos es entrenar a los jóvenes” (Delegado de Acción Juvenil, 2 de agosto de 2011). En entrevista con el líder de la Unión, éste también destacó la importancia de otros cursos de inglés, karate y danza que se han impartido en tiempos recientes a los agremiados en su local.

Apoyo en casos de defunción. La agrupación cuenta con un mausoleo en el Cementerio General de la ciudad de Mérida, los afiliados a la Unión al momento de fallecer tienen derecho a uno de los espacios. La familia también recibe ayuda en la gestión de los trámites necesarios ante las autoridades correspondientes. Otro de los beneficios es que se hace entrega de un apoyo económico a una persona designada previamente por el fallecido.

Gestiones en problemas cotidianos del trabajo. Como parte del trabajo cotidiano en los mercados, se viven situaciones conflictivas que en ocasiones son intrascendentes. Sin embargo, cuando los problemas no pueden ser resueltos por los mismos locatarios, la Unión interviene defendiendo los intereses de los afiliados y procurando la solución de los mismos.

Cuándo se preguntó a los trabajadores sobre los beneficios obtenidos como miembros de la Unión una de las vendedoras del mercado San Benito explicó su caso. Ella se afilió a raíz de un problema que vivió con sus vecinos locatarios. “Yo no conocía la Unión, una señora de acá me dijo, ‘vamos a Baratilleros y te inscribes’, fui y les di \$130 y entonces me dijeron que cualquier problema que tenga que se los diga. Si me quieren quitar de mi puesto, la organización me ayuda. Tuve problemas con un comerciante porque yo doy barato mi mercancía. A mis clientes no les cobro un precio alto. Cuando hubo ese conflicto fuimos a la oficina del mercado. Se juntaron dos licenciados, uno mío y otro de él. Al señor le llamaron la atención, le dijeron que si tiene un negocio que lo atienda, si no, puede irse a trabajar a la calle. Los baratilleros me dieron ese licenciado que me apoyó cuando tuve el pleito, por eso me quedé acá en mi puesto, ellos querían que yo me quite, pero el líder no permitió que me saquen. Le dijeron al señor, que si yo me iba, también él” (Meche, ídem).

2.2.3. Ciudad de Monterrey. Organización de Comerciantes Populares del Estado de Nuevo León, Juan Zamora Delgado A.C.

2.2.3.1. Organización: Historia y luchas

Los cerca de 200 miembros agrupados de esta organización desarrollan sus actividades en un mercado sobre ruedas. Los mercados sobre ruedas existentes en la actualidad en Monterrey datan, en algunos casos, desde los años 50 del siglo XX. Con el crecimiento poblacional del área metropolitana de la ciudad (AMM) a finales del siglo XX y principios del siglo XXI, la cantidad de mercados sobre ruedas se ha incrementado de la par del aumento de las nuevas unidades habitacionales.

La institucionalización formal de este tipo de actividades se materializó el 2 de febrero de 1994 en Nuevo León durante el mandato del C. Gobernador Constitucional del Estado, Lic. Sócrates Rizzo García, mediante la Ley para regular el uso de la vía pública en el ejercicio de la actividad comercial (LRUVPEACNL). La última actualización fue realizada el 24 de diciembre de 2010.

La Ley tiene por objeto establecer las atribuciones y facultades para que en el ámbito de su competencia, las autoridades municipales del estado puedan ordenar y regular el uso de las vías públicas en el abasto y comercialización de bienes y servicios en sus modalidades de: comercio ambulante, fijo, semifijo, popular, mercados rodantes y oferente itinerante.

Derivado de esta ley, varios gobiernos locales del AMM han publicado ya sus reglamentos, entre ellos el Municipio de Monterrey, mediante el Reglamento para Regular el Uso de la Vía Pública en el ejercicio de la actividad comercial en la ciudad de Monterrey (RRUVPEACMTY), publicado el 6 de septiembre de 2000.

Por mercados sobre ruedas se entiende “toda actividad comercial que se realiza en determinados días por semana y en segmentos prefijados de la vía o lugares públicos o terrenos de propiedad privada afectando las vías públicas, por un grupo de personas físicas organizadas en uniones” (LRUVPEACNL, Art. 2-V y, RRUVPEACMTY Art. 4-V).

Gilberto Vázquez Muro, Secretario Nacional de los Trabajadores no Asalariados de la CROC, señaló que en el AMM existen más de 120 mercados sobre ruedas adheridos a su central, en los cuales laboran aproximadamente 12 000 personas. Esta división de la CROC para trabajadores no asalariados informales fue fundada en agosto de 1982 y engloba a más de 20 000 trabajadores (Comunicación personal, 11 de Abril de 2011).

Según Vázquez Muro, existen otros sindicatos con participación en los mercados sobre ruedas, tales como la CTM, la CNOP y el Partido del Trabajo (PT). Sin embargo, la organización más fuerte en este rubro es la CROC. Todas las organizaciones tienen aproximadamente 240 mercados sobre ruedas en el AMM, que dan empleo a cerca de 24 000 personas.

El comercio en mercados rodantes está regulado a nivel municipal. Son los gobiernos locales del AMM los que otorgan permisos para que pueda realizarse esta

actividad, previo consentimiento de los vecinos cercanos a donde se instale el mercado. Los comerciantes se comprometen a llevar a cabo su actividad de manera ordenada y respetuosa, así como a limpiar las banquetas y calles al final de sus labores. (Reglamento para regular el uso de la vía pública en el ejercicio de la actividad comercial en la Ciudad de Monterrey).

De manera particular, la Organización de Comerciantes Populares del Estado de Nuevo León, Juan Zamora Delgado A.C. lleva a cabo sus actividades en el mercado sobre ruedas de la Vía a Tampico, que está ubicado sobre la calle del mismo nombre, la cual intercepta a la Av. Félix. U. Gómez y corre desde el inicio de Vía hasta la calle Platón Sánchez.

Un punto muy relevante que favorece la apropiación del espacio público por parte de los vendedores es el componente institucional formal. Como vimos en la sección anterior, existen reglamentos estatales y municipales que regulan el uso comercial de la vía pública y permiten el otorgamiento de permisos para la instalación de los mercados sobre en las calles y banquetas.

Lo anterior es importante porque brinda certidumbre a quienes viven de su trabajo en los mercados y con ello se logran hacer inversiones en mercancía y equipó que de otra forma no necesariamente fueran rentables.

Otro punto importante es la organización de los puesteros en uniones, representados por una delegada o representante. Estas uniones, están afiliadas a sindicatos representativos a nivel nacional, en este caso ante la CTM. La figura de la delegada es muy importante, ya que ella es el vínculo entre los oferentes, su sindicato, el municipio y los vecinos.

La delegada tiene entre sus funciones específicas asignar los espacios, recabar las cuotas de cada oferente para entregarlas al sindicato, así como resolver los problemas del día a día y mantener el orden y la limpieza en los mercados (Rosa Elia Fuentes, delegada del mercado sobre ruedas ubicado en la Vía Tampico cruz con Félix U. Gómez. Comunicación personal, 3 de Junio de 2011).

“En lo que a limpieza se refiere, los oferentes pagan directamente a una persona externa al mercado, que se encarga de barrer las calles y recoger la basura después de que el mercado termina sus actividades, lo que los ayuda a mantener una buena relación con los vecinos, al no crearles problemas de basura. Esta persona cuenta con un permiso municipal para recoger y depositar la basura en los depósitos de la ciudad” (Rosa Elia, ídem).

Según la misma delegada, la relación con las autoridades el municipio es buena. Coincidentemente, cuando se realizó la entrevista recién se acababa de ir un inspector, el cual le dejó una hoja celeste comprobante de la visita a la delegada.

“Los inspectores no tienen una rutina para visitarnos, las visitas son cada dos o tres meses. Como nosotros trabajamos con orden, respeto a los vecinos y clientes y con disciplina, como limpiar al último, no tenemos problemas con el municipio” (Rosa Elia, ídem).

2.2.3.2. Descripción de la ocupación y condiciones de trabajo

Los puestos se ubican del lado oriente de las vías del tren, en ambas aceras, dejando en medio un pasillo, de no más de dos metros de ancho, para el paso de la gente. Del otro lado de las vías hay tejabanos de madera, los cuales han sido contruidos sobre terrenos posesionados por “paracaidistas”, es decir, mediante la figura de la apropiación a la fuerza de terrenos federales y habitados por familias de muy escasos recursos.

Este mercado, con más de ocho años de existencia, al igual que la Unión, tiene la particularidad de que es un mercado con horario vespertino-nocturno, siendo que la mayoría de los mercados sobre ruedas son matutinos-vespertinos. Se instala a las 4:00 p.m. y se comienza a dismantelar a las 10:00 p.m., aunque hay puestos, como el de la lotería, que a veces se quedan hasta las 12:00 a.m., dependiendo de la afluencia de clientes, que en su mayoría son mujeres.

Está integrado por cerca de cien puestos, cada uno con tres metros de frente por dos de fondo y algunos de ellos son puestos dobles, es decir, con seis metros de frente. Cada puesto consta de una estructura metálica, cubierta por una lona para proteger a los vendedores, compradores y la mercancía, de las inclemencias del tiempo, sobre todo del sol, que en los meses de mayo y junio alcanza los 43 grados centígrados a la sombra. La mercancía es exhibida sobre mesas hechas de tablonos de madera soportadas por estructuras metálicas.

Hacia la calle de Platón Sánchez hay algunos oferentes que no cuentan con puestos como los descritos anteriormente, sino que sólo ponen una manta directamente sobre la calle para exhibir sus productos, sobre todo montones de ropa usada, traída en “pacas” desde Estados Unidos.

Los productos que se ofrecen son los característicos de otros mercados sobre ruedas (Rubio, 2006), tales como venta de frutas y verduras, ropa usada desde \$10 pesos la pieza y zapatos, tanto para dama, como para caballero, así como niños y niñas. Destaca la venta de ropa interior para dama, sobre todo brassieres usados. Otros productos a la venta son artículos de belleza, como maquillaje, moños y diademas para el cabello, pañuelos, perfumes de dama y caballero.

También se venden juguetes, artículos de ferretería, artículos electrónicos nuevos y usados, animales (conejos, iguanas, pájaros, peces, cachorros de perros), gorras, Cd's piratas (sólo en dos puestos), productos naturistas, chile piquín, granos para alimentar animales, macetas y plantas.

Algo que se encontró y no se había visto en otros mercados sobre ruedas fue un módulo de ventas de casas, de la constructora Ara. Era un módulo tipo *stand* dismantable, de retrovicel (una especie de plástico), de no más de un metro de ancho, en el cual se exhibían folletos de las casas y se daban informes sobre la venta de las mismas por una persona de unos 40 años.

Hay tres características especiales de este mercado nocturno que lo distinguen de los mercados matutinos-vespertinos. La primera, es la gran cantidad de puestos de comida establecidos en él.

En este mercado hay puesto de tacos a vapor, de bistec, tortas (de carnitas de puerco, carne de puerco al pastor –trompo- y salchichas), antojitos mexicanos (flautas, enchiladas, gorditas de maíz), tostadas preparadas, tamales, elotes asados en leña, rebanadas de pizza, tortillas de harina de trigo de dulce y de sal, pasteles, *brownies*, churros rellenos de chocolate y cajeta, fresas con crema, raspados de hielo (de tamarindo, chamoyadas), nieve de leche y aguas frescas.

Además, hay personas que aprovechan el mercado para ofrecer sus productos desde triciclos, como es el caso de un señor que vende helados Bon Ice,⁴⁸ los cuales son productos que se venden tanto en la calle, como en negocios propios tipo franquicias y cadenas establecidas de tiendas como Wal-Mart, HEB, Soriana, etc. También se encontró a otro señor que vende conchitas con salsa.

Una segunda característica especial de este mercado y que también lo distingue de los mercados matutinos-vespertinos, es lo referente a los atractivos musicales.

Por los pasillos del mercado se mezcla la gente que camina comiéndose un elote asado o un raspado, con parejas de jóvenes entre 13 y 17 años, que tocan música colombiana con su acordeón y su guacharaca. Ellos van tocando de puesto en puesto, entre las mesas de los antojitos mexicanos y los tacos, pidiendo una moneda a los comensales.

Además, puede verse un grupo de música regional, conformado por cinco personas, tocando sus instrumentos por los pasillos del mercado y logrando obtener algo de dinero a cambio, mientras los niños los miran con ojos de asombro.

Otro músico que ronda por el mercado haciendo esfuerzos por cantar es un solista que trae una mochila con una bocina, un micrófono y una guitarra en malas condiciones. Su voz es eminentemente mala y algunos puesteros le gritan en broma que les alejará los clientes, pero él sigue haciendo su esfuerzo por ganar algo de dinero y no deja de ser una atracción para los clientes.

La tercera característica que distingue a este mercado de los otros son los puestos de lotería, que si bien existen en cualquier horario, en este mercado se cierran tarde.

“La lotería ahí está, a veces hasta las 12:00 a.m., pero no dan ningún problema, se quita a veces a las 10 p.m. y es sólo una vez a la semana” (Doña Mary, vecina de la Vía Tampico; Comunicación personal 11 de junio de 2011). Así, la comida, la música y la lotería son algunos de los atractivos que hacen de los mercados sobre ruedas vespertinos-nocturnos una opción lúdica.

Por los mercados caminan parejas y familias enteras, que se detienen a comprar alguna nieve, un elote asado o unos tacos, a la vez que escuchan la música popular que se toca en vivo.

⁴⁸ La mezcla de distribución de este producto entre el sector formal y el informal obedece e una estrategia empresarial que merece la pena ser estudiada. Más información en <http://www.bonice.com.mx>

Además, el mercado es un punto de reunión para grupos de jovencitos y jovencitas, que se reúnen cada viernes para pasar un rato agradable recorriendo el mercado varias veces de ida y vuelta, estando en el mismo a veces más de una hora, sin tener la necesidad de comprar algo en particular, ni para ellos ni para sus padres.

“Venimos casi todos los viernes, compramos comida, raspados. Venimos solo de paseo y veces a comprar algo que nos guste, como pulseras, cosas que se vean bonitas para nosotras” (Keny y Lorena, compradoras 16 años; Comunicación personal, 27 de Mayo de 2011).

“Compramos yukis, comida, nos encontramos con amigos, nos paseamos como una hora, compramos también aretes, películas, cualquier cosa” (Javier e Ingrid, compradores 14 y 15 años; Comunicación personal, 3 de junio de 2011). Así, los compradores hacen uso de la calle siguiendo estrategias de apropiación propias, como la alimentación, la diversión y la amistad.

En general, el diseño institucional formal de los mercados favorece la buena relación con los vecinos, pues el reglamento municipal estipula que estos deben firmar de conformidad para que el mercado pueda establecerse. Un hallazgo interesante es que los vecinos colaboran con los vendedores en varias formas.

“Los vecinos prestan la luz, los baños y dan agua a los vendedores y estos les pagan una cantidad cada vez que se pone el mercado” (Rosa Elia, delegada).

“Si necesitan agua para lavarse las manos, nosotros les damos una tinita” (Doña Mary, vecina: Comunicación personal, 3 de junio de 2011).

Además, un componente extra que favorece la relación de los vecinos con el mercado es la percepción de una mayor seguridad ahora que antes de que se instalara el mercado.

“Aquí está todo tranquilo, aquí no hay pandilleros, hay menos peleas desde que está el mercado, la gente es muy tranquila, no hay problemas de nada” (Doña Mary, vecina).

También se encontró que varios vecinos han aprovechado la demanda generada en el mercado y se han convertido también en vendedores.

La delegada mencionó que cuando esto sucede, se respeta el espacio frente a la casa para poder facilitarles las ventas. Hay por ejemplo una casa que vende tamales en su cochera y tiene mesas con sillas. En otra casa venden tacos de bistec y tortas.

“Todos los vecinos estábamos a favor cuando se puso el mercado, todos firmamos, queríamos una curiosidad, algo nuevo. Nosotros vendemos tostitos, frituras o *snacks*, conchitas con elote” (Jorge Saldivar).

A diferencia de los \$50 pesos pagados por los puesteros regulares del mercado cada viernes y que son sindicalizados, los vecinos pagan una cuota menor por aprovechar el mercado para ofrecer la venta de sus productos.

“Pagamos cuota, \$20 pesos por cada viernes que se pone el mercado, yo no estoy sindicalizado, no voy a juntas del sindicato” (Jorge Saldivar).

Además de los beneficios de seguridad, oportunidad de venta de productos y dinero que obtienen de los puesteros, los vecinos tienen otro beneficio, que es el poder hacer sus compras más cerca de su casa y de paso divertirse.

“Compramos lo que nos gusta de comer, es una distracción para nosotros” (Doña Mary, vecina).

Así, encontramos que los vecinos lejos de “soportar” la actividad de los mercados tienen sus propias estrategias de apropiación y pasan a formar parte del mismo mercado.

2.4.1.3. Estrategias de protección social

a. Federal

Seguro Popular. Según un estudio realizados entre trabajadores informales, (Rubio, 2006), los comerciantes que realizan estas actividades acceden a los servicios médicos del sistema de salud estatal (Cruz Verde, dispensarios médicos, Hospital Metropolitano y Universitario), algunos de ellos englobados por medio del programa federal del Seguro Popular.

En la CROC se han realizado campañas de afiliación al seguro popular entre no asalariados, aunque no se cuenta con registros de personas afiliadas gracias a las campañas (Gilberto Vázquez Muro, Secretario Nacional de los Trabajadores no Asalariados de la CROC. Comunicación personal, 11 de Abril de 2011).

“Hemos hecho campañas, aún con sus fallas tiene beneficios. Le hemos dicho a los compañeros afíliate ahorita que no tiene costo” (Gilberto Vázquez Muro, comunicación personal, 11 de Abril de 2011).

Con respecto a los trabajadores en mercados sobre ruedas, se encontró que aunque hay algunos que sí están afiliados, otros aún no lo están.

“No tengo Seguro Popular, me atienden en el centro de salud”. (Jorge Saldivar, vendedor de *snacks* de 52 años del mercado sobre ruedas de la Vía a Tampico y Félix U. Gómez. Comunicación personal, 3 de Junio de 2011).

Un punto importante señalado por la delegada del mercado de la Vía Tampico, cuya unión está afiliada a la CTM, es que ellos no han diseñado estrategias activas de promoción del Seguro Popular.

“La mayoría de los compañeros se atienden de forma privada, en el Hospital Civil, el Metropolitano. No hemos realizado campañas de afiliación al Seguro popular” (Rosa Elia Fuentes, delegada del mercado sobre ruedas ubicado en la Vía Tampico cruz con Félix U. Gómez. Comunicación personal, 3 de Junio del 2011).

Educación básica de sus afiliados por medio del Instituto Nacional de Educación para los Adultos (INEA)

“Por medio del INEA se les invita a los compañeros que aún no terminan primaria o secundaria para que la terminen y las clases se llevan en el sindicato (CTM)” (Rosa Elia Fuentes, delegada del mercado sobre ruedas ubicado en la Vía Tampico cruz con Félix U. Gómez Comunicación personal, 3 de Junio del 2011).

b. Propias

La única estrategia desarrollada exclusivamente por la unión es la formación de cooperativas voluntarias para ayuda por accidentes o defunción.

“Cuando alguien se muere o se accidenta, se les pide la copia del acta de defunción y se hace una cooperación voluntaria, donde el afectado nos acompaña y en esa forma se les ayuda. Nosotros no recogemos el dinero, lo recoge el mismo afectado, nosotros no tocamos el dinero. Se cuenta lo que se recoge y se hace un escrito de la cantidad recaudada” (Rosa Elia Fuentes, delegada del mercado sobre ruedas ubicado en la Vía Tampico Cruz con Félix U. Gómez. Comunicación personal, 3 de Junio de 2011).

c. Programas de protección social de los sindicatos

Centro Médico Obrero de la CTM Monterrey. Sobre las estrategias desarrolladas por la CTM destaca la existencia del Centro Médico Obrero.

“Nosotros contamos con una clínica que se llama Centro Médico Obrero, que es de la CTM, que está ubicada en el centro de Monterrey, en la calle Tapia, entre Colegio Civil y Juárez. Con nuestra credencial de la CTM te hacen una consulta general gratuita y aparte hay especialidades, con un costo accesible a comparación de otras clínicas” (Rosa Elia Fuentes, delegada del mercado sobre ruedas ubicado en la Vía Tampico Cruz con Félix U. Gómez. Comunicación personal, 3 de Junio de 2011).

“Cuando yo platico con las personas que vienen con nosotros al mercado, se les da de alta en el sindicato y se les plática de los beneficios del Centro Médico Obrero, yo hago eso aquí con los compañeros” (Ídem).

El sindicato organiza además brigadas médicas. “Inclusive, para el Día Internacional de la Mujer se adquirieron aparatos para hacer mastografías y se hacen brigadas asistenciales” (Ídem).

2.2.4. Unión de Globeros de la Plaza Comercial Morelos (CNOP)

2.2.4.1. Organización: Historia y luchas

Los trabajadores también están afiliados a la CNOP, algunos de ellos asisten a las juntas mensuales, mientras que otros no. El nombre del líder es Rogelio Esquivel Capetillo.

También se encontraron a comerciantes que mencionaron que no se organizan entre ellos pues son trabajadores de los puestos, los dueños los contratan por día, pagándoles entre \$100 y \$150 pesos diarios, dependiendo de las ventas.

2.2.4.2. Descripción de la ocupación y condiciones de trabajo

Los globeros desarrollan su actividad desde hace ya más de 40 años en la Plaza Comercial Morelos, que es una paseo peatonal donde hay, a ambos lados de las calles adoquinadas, negocios formales.

Los globeros venden globos metalizados rellenos de helio sujetos a un cordón, así como figuras inflables para niños, como aviones, carritos, figuras de caricaturas, y pelotas.

Sin embargo, en los últimos 5 años, se han unido a estos globeros vendedores de otros bienes. En un recorrido realizado por esta plaza comercial el Jueves 14 de abril de 2011, desde la calle Zaragoza al poniente hasta la Av. Juárez, se encontraron vendedores de lotería, máscaras y figuras de lucha libre, otros juguetes de plástico, lentes para sol, gorras, sombreros, sombrillas, pashminas, mochilas, dulces, cigarros, periódicos, joyería de fantasía, collares de plástico, calcetones, diademas y moños para mujer, aretes y *piercings*, *hotdogs* y gelatinas heladas.

También hay algunos músicos ciegos en pareja tocando el acordeón, otra cieguita que toca las maracas y uno más que toca el violín.

2.2.4.3. Estrategias de protección social

a. Federal

Seguro Popular. Carmela, vendedora de globos de la Plaza Morelos, de 57 años de edad dijo que ella mejor se atendía en Farmacias Similares y no desea darse de alta en el Seguro Popular, ya que sabe que hay gente que se queda cuatro o cinco horas esperando por la consulta (Comunicación personal, 15 de abril de 2011).

b. Propias

Programas de Protección Social de las Uniones. Se le preguntó a un vendedor que no era dueño de su puesto si conocía al líder de la unión y manifestó que no, que él sólo iba a trabajar (Gerardo, vendedor de globos. 57 años. Comunicación personal, 14 de abril de 2011).

Cuestionándole qué pasaba cuando un comerciante se accidentaba, que si se apoyaban entre ellos respondió: “la verdad aquí no hay de eso” (Gerardo, 57 años).

Una globera (Carmela, 57 años de edad), dijo trabajar desde hace 37 años en Morelos y que aunque es dueña de su puesto y pertenece a la CNOP nunca iba a juntas y que casi no les cobraban la cuota, ya que las ventas han estado muy bajas e incluso a veces no se vende nada y hay mercancía que tiene desde el año antepasado. (Comunicación personal, 15 de abril del 2011).

Dice que sólo trabaja tres días el fin de semana, viernes, sábado y domingo. Sobre la organización con otros compañeros o compañeras, dice que no se habla con nadie, porque tiene que cuidar su puesto. Sobre la ayuda mutua en caso de accidentes, mencionó que no existe.

Sin embargo, otro globero (José Manuel, 36 años), mencionó que entre los vendedores que él conoce sí se ayudan cuando a otro le pasa algo, “te dicen ayúdame con lo que puedas y ahí pones unos \$20 pesos” (Comunicación personal, 28 de abril de 2011). Esto coincide con lo mencionado por Miguel, otro globero, quien dice que hace como un año un vendedor murió e hicieron una “coperacha” para apoyarlo (Comunicación personal, 14 de Abril de 2011).

José Manuel mencionó que tiene un permiso municipal y paga \$200 pesos cada mes al municipio por renovarlo. Dijo además que también pertenece a la CNOP y como es dueño de su puesto paga \$50 pesos al mes al sindicato.

Derivado de estas entrevistas, se muestra evidencia de que las estrategias de cooperativas para accidentes o defunciones son muy informales y no siempre se llevan a cabo, derivado de la poca conciencia colectiva y su débil organización.

2.2.5. Comparativo de las estrategias de protección social de los comerciantes entre ciudades

A continuación se analizan las similitudes y diferencias entre la Unión de Comerciantes Ambulantes Vietma A.C. (UCV), la Unión de Beneficencia de Baratilleros de Yucatán “Andrés Ortega” (UBBY) y la Organización de Comerciantes Populares del Estado de Nuevo León, Juan Zamora Delgado A.C. (OCPEN), de la Ciudad de México, Mérida y Monterrey respectivamente.

Existen algunas comparaciones básicas antes de entrar a la comparación de estrategias de protección social. En primer lugar, se habla de dos organizaciones de comercio semifijo, UCV y OCPEN, y una más de comercio fijo, UBBY. En segundo lugar, se trata de dos organizaciones muy parecidas, UBBY que se remonta a 1917 y UCV a 1962, que se pueden considerar son antiguas; por otro lado OCPEN es relativamente nueva, fundada en 2003. La similitud continúa en términos de composición de las organizaciones mientras que UBBY y UCV poseen una distribución de género muy parecido, con 60% mujeres y 40% hombres y, 65% mujeres y 35% hombres, respectivamente, OCPEN por su parte se distribuye de manera equitativa con 50% hombres y 50% mujeres; en términos del tamaño de la organización también hay similitudes en UCV y UBBY con 1 300 y 600 agremiados respectivamente, mientras que OCPEN posee 200 agremiados; la estructura

organizacional es parecida en las organizaciones con un presidente, secretario y tesorero; las tres organizaciones se vinculan a alguna confederación; respecto a su filiación laboral UCV y OCPEN se vinculan a la CROC mientras que UBBY se vincula a la CTM.

En las tres organizaciones se comercian productos similares. El horario de trabajo marca una diferencia interesante, mientras que UCV y UBBY prestan sus servicios en el turno matutino-vespertino, OCPEN lo hace en el turno vespertino-nocturno; en los comercios de UCV y OCPEN la actividad sirve como un medio de reproducción cotidiana para los consumidores, en el caso de UBBY la situación puede ser igual salvo que el nivel de consumidores ha ido bajando considerablemente por obras de remodelación que se han prolongado un tiempo considerable. En el mismo sentido, pero en relación a la interacción con los vecinos existen diferencias muy marcadas, mientras que en OCPEN se han integrado e interaccionan de manera positiva con los mismos, en Vietma A.C. pocos vecinos se han integrado también a vender. Sin embargo, el resto de la comunidad los observa como una incomodidad que hay que sobrellevar, en el caso de UBBY es claro que los vecinos también consideran poco funcional la estructura del mercado. La lucha por el lugar de trabajo es un elemento común en UCV y UBBY, en el caso de OCPEN no es necesario. La vinculación con otras instancias tanto en organizaciones del mismo sector así como con otras asociaciones civiles, es común en UCV y en UBBY.

En relación a la protección social realizaremos el comparativo partiendo del ámbito federal, en este sentido OCPEN y UCV poseen agremiados afiliados al Seguro Popular, UBBY no cuenta con agremiados que estén afiliados a dicho seguro; en términos de educación OCPEN y UBBY poseen agremiados que están inscritos en programas del INEA mientras que la UCV no posee agremiados que participen en el mismo programa.

En el ámbito de protección proporcionada o gestionada por las confederaciones sólo OCPEN posee beneficios en este sentido a través del Centro Médico Obrero de la CTM.

En relación con las estrategias de protección social asociadas a la propia organización tenemos que es un común denominador en las tres organizaciones UCV, OCPEN y UBBY la cooperación entre agremiados en casos de contingencia como son sepelios, accidentes, entre otras.

2.3. Voceadores de periódicos (canillitas)

Para efectos de la presente investigación se considera como voceador a la persona que vende periódicos en la vía pública y que no cuenta con un local establecido para tal actividad (los cuales se consideran expendedores de periódicos, no voceadores de los mismos).

El término voceador deriva de una costumbre (de finales de 1800 y principios del año 1900), ya poco utilizada por estos vendedores que gritaban los titulares del periódico a fin de incentivar a las personas de comprarlo.

La mayoría de ellos se limita ahora a mostrar la portada del periódico al público e incluso hay países como Estados Unidos o España, donde estos vendedores ya no existen y han sido desplazados por los expendios, ya sean atendidos por vendedores establecidos o bien automatizados.

En algunos países como Argentina, Uruguay, Paraguay y Perú, los voceadores y expendedores son llamados indistintamente “Canillitas”, por la novela del mismo nombre del dramaturgo uruguayo Florencio Sánchez, cuyo personaje principal era un niño que voceaba periódicos en la calle llamado precisamente Canillita, por sus piernas flacas. Florencio Sánchez laboraba en el periódico argentino La República, mismo que se asegura por el Ministerio de Educación de Argentina, fue el primero en utilizar voceadores en la calle, en 1867, acto imitado después por otras casas editoriales del mundo.

2.3.1. Ciudad de México. Unión de Expendedores y Voceadores de los Periódicos de México

Para el análisis del caso de la Unión de Expendedores y Voceadores de los Periódicos de México debemos señalar un par de consideraciones. En primer lugar la Unión como tal ha experimentado un proceso exitoso que va de la informalidad a la institucionalización de su ocupación al constituirse y desarrollarse el gremio de los voceadores en el centro del país. En segundo lugar, actualmente experimenta un proceso de reestructuración que inició en febrero de 2011 y continúa. El proceso de reestructuración se debe, según señalan nuestros entrevistados, al manejo indebido de los fondos económicos de la Unión que en los últimos cinco años se ha reducido en un 89% al pasar de 280 millones de pesos a 31 millones de pesos colocando algunos servicios de protección social, como la salud, en incertidumbre. Para el caso de los voceadores, la presente se enfocará en los servicios de protección social que se otorgan hasta el día de hoy.

2.3.1.1. Organización: Historia y luchas

La Unión de Expendedores y Voceadores de los Periódicos de México se creó el 17 de Enero de 1923 y fue impulsada por Rafael Martínez, periodista revolucionario. En el México independiente se abrió la puerta de la libertad de expresión y los primeros periódicos que se expendieron fueron el Demócrata, Excélsior, el Universal y La Prensa. En sus antecedentes, los expendedores, voceadores y repartidores estuvieron relacionados con la Confederación Regional Obrero Mexicana (CROM) (Aguilar y Terrazas 1996: 28). Actualmente es una institución dedicada a la tarea de distribuir eficientemente los numerosos productos informativos impresos que se conocen en nuestro país, contribuyendo así en la oportuna formación cultural, social y política de los mexicanos.

Considerado por algunos, la Unión de Voceadores es el organismo más importante para los medios impresos mexicanos a pesar de reproches por falta de crítica en sus ediciones, el monopolio en el reparto y la distribución de los mismos.⁴⁹

⁴⁹ La Unión distribuye todos los periódicos nacionales, excepto el Reforma. En su historia se recuerda la separación entre este diario y la Unión, debido a que los voceadores reclamaban derechos laborales basados en la Ley Federal del Trabajo, principalmente hacer valer el derecho de no laborar

Hasta ahora cuenta con la red de puntos de venta organizados más grande del Área Metropolitana de la Ciudad de México y del País, garantizando cobertura ágil en más de 7 500 puntos de venta ubicados, que convenientemente cubren los puntos de afluencia de público y cruceros más importantes, maneja 200 títulos en el D.F. y los municipios conurbados. Como parte de las estrategias trazadas por el actual Comité Ejecutivo, la Unión moderniza sus puntos de venta para brindar un servicio óptimo y de calidad al público en general y a los Editores y Distribuidores.

Actualmente la Unión se integra por 7 500 miembros cuya edad promedio es de 40 años, suman más de 14 000 familias, y tienen el encargo de distribuir las publicaciones que se producen en el Área Metropolitana de la Ciudad de México y en el país. Orgullosamente, miles de estos asociados son descendientes directos de los fundadores de la Unión. Entre sus objetivos destaca la importancia de proteger a sus agremiados y contribuir a la elevación de sus niveles de vida brindándoles cobertura de servicios de salud y educación en la clínica y escuela primaria de su propiedad. La Unión de Voceadores es un eficaz socio de negocios en el mercado editorial mexicano generando valor a la cadena de distribución y generando fuentes de trabajo.

Respecto al funcionamiento interno, los criterios para distribuir publicaciones, los ingresos económicos y los sistemas de elección de dirigentes son poco conocidos. La estructura interna es representada por un Secretario General; Secretario del Interior; Secretario del exterior; Tesorero, y encargado de actas. Los estatutos más conocidos indican que los cargos tienen una vigencia de cuatro años; la Unión no podrá disolverse mientras cuente con 20 miembros mínimo. El Secretario General para el periodo 2011-2014 es Daniel Fierro Grijalva quien entró en sustitución de Raúl Ramos Rivadeneyra y, como señalamos, se encuentra en proceso de ser reemplazado por la asamblea general de la Unión.

Balance de relaciones con autoridades e instancias públicas. Sólo hasta el proceso de reestructuración las relaciones con autoridades en instancias públicas se han dinamizado, actualmente entablan relaciones con la Comisión Nacional de Derechos Humanos, entre otras.

2.3.1.2. Descripción de la ocupación y condiciones de trabajo

Para la Unión de voceadores el Distrito Federal es corazón del país. Es por ello que su participación en la industria editorial se vuelve fundamental para informar a los ciudadanos sobre la impresionante cantidad de eventos que inciden en la vida diaria y en las decisiones del país. En los puntos de venta se venden periódicos, revistas focalizadas periódicas o extemporáneas, libros, productos gancho, publicidad.

En la ciudad existen seis despachos que manejan las publicaciones, en ellos se lleva el control, la factura y el registro de ventas de las publicaciones, es decir, un distribuidor autorizado que funge como intermediario entre editores y expendedores. Cada despacho entrega a la directiva de la Unión un porcentaje de cada ejemplar vendido que distribuye. Los voceadores compran en los expendios los periódicos y revistas que ellos a su vez venden, la ganancia es la diferencia entre el precio al que

días de descanso obligatorio. En la calle se muestra sólo un tipo de periódico a los compradores potenciales, escondiendo los de la competencia.

le compra al expendio o despacho y el precio al que vende al público. Los expendios venden entre \$400 y \$500 pesos diarios, de esto el voceador sólo se queda con \$100 pesos en promedio.

Firmes en su valor, los juglares de la noticia comienzan su jornada antes de las 4:00 a.m. y terminan después de las 5:00 p.m., cuando deben regresar al expendio a pagar los periódicos y revistas que vendieron y devolver el restante. En ocasiones los despachos proporcionan créditos a los voceadores por lo que el principal problema que enfrentan tiene que ver con el pago de revistas que no se venden, así que sus problemas más frecuentes son con los encargados del despacho.

El lugar de trabajo puede ser un puesto metálico en dónde resguardarse de la lluvia o el calor, aunque también existen los vendedores de crucero, quienes transitan entre automóviles exhibiendo diarios y revistas. Para ellos, trabajar en avenidas conlleva el riesgo de ser arrollados por los automóviles; perder mercancía si el cliente no alcanza a pagar antes de que el semáforo este en verde; cobrar a destajo y por unidad vendida. En su mayoría este tipo de vendedores no están afiliados a la Unión, son subcontratados por el dueño del puesto de periódicos o revistas. En ambos casos el vocero de puesto y el ambulante, trabajan 364 días al año, descansando exclusivamente el primero de enero.

A la fecha, la Unión tiene el reto de reorganizar finanzas y poner énfasis en los esquemas prioritarios como la salud, lo cual ha sido complicado pues existen deudas de un despacho en el que por casi un año no recibió aportaciones y hoy día se le exige que pague las cuotas del servicio médico.

Un asunto más es renovar 7 000 puestos, lo cual ha sido complicado debido a que existe el pago de un impuesto por la publicidad colocada en los puntos de venta. Aunque quizá el principal reto es reorganizarse como gremio, ya que el avance de las nuevas tecnologías (internet) ha impactado sus ingresos, por lo que será necesario que exista apertura de una nueva relación comercial y estratégica con editores de periódicos y revistas.

2.3.1.3. Estrategias de protección social

a. Propias

Las más de 14 000 familias que conforman la Unión cuentan con atención médica para todos sus miembros y en caso de operaciones, con convenios para ser atendidos en hospitales particulares, aunado al seguro de vida y el pago total de gastos de defunción. A continuación se presentan, con mayor detalle la de salud y las diversas estrategias de protección social generadas en la Unión.

Atención médica para socios, esposas e hijos hasta los 18 años. Clínica de primer nivel en las calles de Naranjo No. 121, Col. Santa María la Rivera. Se atienden 10 000 consultas mensuales, se cuenta con laboratorio clínico, urgencias los 365 días del año, especialidades, aparatos de rayos X, ultrasonido, etc. También tienen contratos de subrogación de servicios con los institutos de nutrición,

cancerología, hospitales privados y un contrato firmado para canalizar a los compañeros que requieran ser atendidos con hemodiálisis.

Escuela primaria "Voceadores de México". Da servicio de transporte escolar, también cuentan con un comedor donde se les dan desayunos y comidas, además de útiles y uniformes a los alumnos.

Becas. Otorgadas a todos los jóvenes, hijos de los socios que requieran seguir estudiando en enseñanza media, técnica y superior.

Préstamos. Para los socios que requieran mejorar sus puestos de periódicos del D.F. y zona conurbada.

Seguros. Cuentan con seguros de vida y pago total de gastos de defunción.

Magno Festival de Navidad Anual. Todos los años se organiza un festival, para los socios de la Unión y sus familiares, donde se presentan los artistas de moda, con rifa de premios.

Ayuda económica semanal. Apoyo para 800 trabajadores jubilados, además de atención médica domiciliaria.

Actividades recreativas. Viajes de esparcimiento, recreo y culturales para jubilados y alumnos de la escuela primaria "Voceadores de México".

Despensas Navideñas. Un obsequio para todos los socios.

Regalos para los niños. Para los hijos de los agremiados, en el día de Reyes.

Adicionalmente se creó la Fundación Voceadores de México, A.C. para atender principalmente a las personas mayores de 65 años, enfermos crónicos, discapacitados, madres solteras, escolares y poblaciones de alto riesgo, entre otros grupos de población. Desarrolla pautas y procesos para monitorear el estado de salud de los voceadores y sus familias e implementar un sistema de vigilancia, con el fin de recopilar información, principalmente de las personas mayores de 65 años. Promueve, ejecuta y financia estudios de los voceadores y sus familias para identificar las amenazas a la salud biológica, psicológica, social y económica de las personas mayores de 65 años. En apego a su objeto social realiza las siguientes actividades:

Brindar servicio de medicina familiar, odontología, urgencias y otras especialidades a mujeres, hombres, niños y a pacientes mayores de 65 años, mediante la Clínica de Voceadores. Dicha clínica ofrece servicio de urgencias las 24 horas del día, los 365 días del año; consulta externa de medicina familiar y de primer contacto modificado y odontología.

Beneficiar a pacientes jubilados y aquellos que necesitan algún tipo de soporte con material oftalmológico, ortopédico, prótesis, equipo de movimiento, atención ambulatoria para respiración artificial, entre otros.

Actualmente el gran desafío de la Fundación Voceadores de México A.C., en materia de salud, es el proporcionar fondos suficientes para seguir contando con un servicio de salud, moderno, oportuno, amplio, con calidad y calidez, basado en tres pilares: la comunidad de voceadores, los prestadores de servicios (personal de salud e industria de la salud) y la optimización de recursos económicos disponibles.

A sus 88 años de creación, la Unión proporciona apoyos de diversos tipos a sus agremiados: ayuda económica semanal a los 1 000 jubilados; despensas y regalos en fiestas como el día de Reyes o la navidad; reparte uniformes a sus agremiados dos veces al año. Sin embargo quedan pendientes asuntos de vivienda, en los que no ha sido posible obtener algún tipo de apoyo de parte de las instituciones, tampoco subsidios ni recursos para ello. Asimismo, cabe señalar que hoy día existe un reacomodo importante en el seno de la Unión que impacta en los siguientes puntos:

a) Los servicios suministrados a los socios de la unión posterior al 22 de julio de 2011, están en función de los ingresos que la organización perciba, principalmente de cuotas por ventas de periódicos y revistas en los expendios socios de la Unión.

b) De lo anterior sólo se utilizara el 60% del ingreso recabado para pago el de honorarios médicos, hemodiálisis (una vez al mes solamente), material de curación, rayos X, y mantenimiento del inmueble.

c) Del importe disponible mensualmente, el porcentaje restante se repartió de la siguiente forma: el 32% para sostener la administración, que contempla trámites en el edificio ubicado en la colonia Guerrero; el 7% para sostener el servicio de la escuela, y el 1% para el inmueble de la calle Barcelona.

2.3.2. Ciudad de Mérida. Unión Sindical de Voceadores de Periódicos y Similares del Estado de Yucatán

2.3.2.1. Organización: Historia y luchas

La Unión Sindical de Voceadores de Periódicos y Similares del Estado de Yucatán se fundó en 1968 con el número de registro 27. Sus orígenes se remontan a la solicitud de una de las empresas editoriales con mayor antigüedad en el estado, con la finalidad de controlar la distribución y venta de los periódicos en la ciudad de Mérida. Es así como un grupo de voceadores fundaron ésta Unión, sus integrantes fueron Carlos Sánchez, Enrique Alpuche, José May y Jorge Caballero. En la actualidad el único sobreviviente es el señor Caballero con 52 años de servicio y en activo.

En un principio se establecieron puntos de venta solamente en el centro histórico y los principales barrios de la ciudad. Adquirieron un predio en calles colindantes al mercado principal. En la segunda mitad de la década de los 70 se habilitó dicho local como dispensario médico; el comité gestionó ante el Gobierno del Estado que dos días a la semana acudiera un médico general para dar atención a los voceadores y sus familiares. Asimismo, les proveían medicamentos y materiales para la atención y curación básicas. Este servicio tuvo una duración de 15 a 20 años hasta que el Gobierno retiró el apoyo.

A lo largo de los años, el área de venta se expandió a las calles y avenidas principales de la urbe, así como a algunas colonias y fraccionamientos de la ciudad. Esta expansión se reflejó con un incremento en el número de socios hasta contar con 84 registrados en 2011.

La Unión cuenta con un Comité Directivo que se renueva cada tres años por medio del voto de los socios. El trabajo realizado por cada uno de los miembros de esta directiva, deja abierta la posibilidad para que sean reelegidos y, de esta manera, continuar en el cargo. Finalmente, según los comentarios de los entrevistados, son los socios quienes valoran y determinan, con base en el trabajo cotidiano, si las capacidades de aquellos que quieran ocupar un puesto en la directiva, demuestran un compromiso con el bienestar de la Unión.

La Directiva se compone de la siguiente manera:

Secretario General: Es el que se encarga de vigilar el buen desempeño de cada uno de los miembros del Comité Directivo; es responsable de representar a la Unión ante otras organizaciones y autoridades en los tres niveles de gobierno; participa en la resolución de los problemas internos, mediante propuestas que pone a consideración de los socios, en las asambleas.

Secretario de Actas: Es el responsable de tomar notas y elaborar el acta en cada una de las asambleas realizadas por la Unión.

Secretario de Conflictos: Está al pendiente de los problemas que se originen entre los socios mismos con otras agrupaciones de voceadores, o con las autoridades municipales y estatales. En caso de no poder resolver el problema, se le turna al Secretario General.

Tesorero: Es el encargado de recaudar y administrar el dinero de las cuotas y realizar los pagos ante la CTM.

Secretario de Trabajo: Es responsable de asignar las diferentes tareas del orden y limpieza del local de la Unión, se encarga de proveer a los socios que participen en esta faena de un refrigerio después del trabajo realizado. También tiene como responsabilidad de comunicar a los socios el día y hora de las asambleas ordinarias y extraordinarias convocadas por el Comité Directivo.

Socios: La Unión cuenta con 84 socios cuyas edades van de los 15 a los 70 años, representados de forma equitativa entre hombres y mujeres. La mayoría son originarios de la ciudad de Mérida y otros más provienen del interior del estado de Yucatán. La cuota mensual que pagan es de \$50 pesos.

Entre las actividades principales que realiza la agrupación se encuentran la asamblea y las reuniones cada viernes por la tarde. En las asambleas, ya sean ordinarias o extraordinarias, el Comité Directivo informa de las actividades realizadas, los problemas que han surgido y la manera en que los han abordado y/o solucionado. La Unión Sindical, ha establecido que todos los viernes el Comité Directivo se reúna en las instalaciones para recibir a los socios que tengan algún problema y que necesiten apoyo para solucionarlo.

La Unión se encuentra afiliada a la CTM, siendo una de las primeras organizaciones del estado en lograr un registro en la central obrera. Por medio de las cuotas pagadas⁵⁰ se pueden obtener diversos beneficios. Convocan a los socios para participar en actividades propias de la CTM, incluyendo cursos o talleres que se llevan a cabo en las instalaciones de esta confederación.

La Asociación Nacional de Uniones de Voceadores de Periódicos, Libros y Revistas invita, de forma constante, a los directivos de la Unión a reuniones realizadas en la capital de la República Mexicana. La intención es fortalecer los vínculos de diferentes sindicatos de voceadores, compartir sus experiencias y en caso de ser necesario, contar con el respaldo en la defensa de sus intereses y la solución de problemas de diversos ámbitos.

2.3.2.2. Descripción de la ocupación y condiciones de trabajo

Los socios realizan su labor de venta en dos modalidades: la primera incluye a los puestos establecidos de antaño, que actualmente tienen unos módulos provistos de sombrillas en los que exhiben y almacenan su mercancía. Además de periódicos, estos trabajadores también venden revistas, dulces, chicles y cigarros al menudeo. La otra modalidad agrupa a los voceadores de las calles y avenidas que solamente cuentan con exhibidores portátiles para los periódicos y en algunos casos con sombrillas. A diferencia de los primeros, éstos se limitan exclusivamente a la venta de periódicos.

A decir de varios de los entrevistados, las condiciones climáticas afectan mucho su trabajo, ya que en momentos de lluvia las ventas caen. Otros motivos del descenso de sus ventas son el incremento de competencia, el aumento de los precios, así como el cambio en las modalidades de lectura de los clientes, muchos de los cuales, actualmente prefieren leer la prensa por internet. Señalaron como una de sus preocupaciones la falta de protección para las personas de la tercera edad que no pueden seguir trabajando.

Estos señalamientos se ven reflejados en los siguientes testimonios

“Las lluvias, es lo que más sufre el voceador, porque se moja la mercancía, la venta baja, la gente no sale, no se vende el producto. No tenemos un subsidio, por ejemplo, si no vendemos hoy, mañana no se repone, son pérdidas. Vivimos al día, nosotros tratamos de prepararnos, por ejemplo, en las temporadas buenas decimos vamos a guardar un poco de dinero para la temporada mala” (José, 25 de julio de 2011).

“Antes sí se vendía bien, ahora ha caído muchísimo la venta. Porque actualmente hay más competencia, entonces ya no se vende bien. Por ejemplo, aquí enfrente tengo un Extra⁵¹, a media calle tengo un Dunosusa⁵² y por este lado,

⁵⁰ Las cuotas que pagan cada socio es de \$80. El líder de la Unión, comentó que no siempre se realiza este pago.

⁵¹ Extra es una cadena mexicana de tiendas de conveniencia perteneciente al grupo Modelo S.A.B. de C.V.

⁵² Cadena comercial de abarrotes de la Península de Yucatán, México.

también a media calle, tengo un OXXO⁵³. En todos estos establecimientos se venden periódicos y revistas, entonces eso nos baja mucho las ventas. Ganamos como \$150 diarios. En las colonias también ya hay competencia, mi abuelito nos decía que cuando empezaron eran solamente los del centro y que en las colonias no había, y que vendían hasta 400 periódicos del Diario de Yucatán, pero ahora ya bajó mucho, eso nos perjudica, la gente ya no nos compra” (Romina, 25 de julio de 2011).

En las diversas entrevistas realizadas, los trabajadores mencionaron las luchas constantes por el respeto de sus espacios de trabajo, aunque hasta este momento, nadie ha sido removido por las autoridades locales porque sus puntos de venta están establecidos desde hace muchos años, aun cuando no pagan cuota por derecho de piso. También dijeron sentirse respaldados por ser filiales de un sindicato nacional.

En las últimas décadas también han tenido otros adversarios en las nuevas empresas, de capital nacional y transnacional, que llegaron a establecerse en el Centro Histórico de la ciudad. Estos últimos ven afectada la fisonomía de sus negocios al tener frente a ellos puestos de ventas de diversos giros, entre estos, los expendios de periódicos, razón por la que han solicitado al Ayuntamiento el desalojo de los mismos.

Los expendedores de periódicos señalaron sentir esta amenaza y justifican su posición en razón de su antigüedad; muchos de estos comerciantes han estado ubicados en estos lugares desde dos o tres generaciones atrás. Una de las características principales de su actividad es que son negocios que se han heredado de padres a hijos, y a lo largo de su trayectoria han encarado situaciones en las cuales las autoridades locales los han querido remover de sus puestos de trabajo. La organización recurre a su derecho de antigüedad para defender a sus afiliados ante las autoridades y permanecer de esta forma en sus espacios. Los miembros del comité tienen siempre presente defender este derecho como se puede constatar en los siguientes argumentos.

“Nosotros estamos para defender los derechos de los compañeros” (Juan, líder sindical, 7 de julio de 2011).

“Lo que queremos es tener a la gente contenta, porque es muy importante para el sindicato estar cumpliendo, porque así como a veces son cosas difíciles, por ejemplo hay comercios y como nosotros estamos en las aceras, si el comercio es nuevo no sabe cuánto tiempo llevamos allá, él pide que nos quiten, entonces el sindicato es el que responde, porque si no estuviera el sindicato ¿quién los defiende? Los voceadores son los que viven al día” (Carlos, 25 de julio de 2011).

⁵³ Cadena de tiendas de conveniencia, propiedad de la compañía mexicana FEMSA S.A.

2.3.2.3. Estrategias de protección social

a. Federal

Seguro Popular. Algunos miembros de la Unión tienen acceso al Seguro Popular, aunque la afiliación la hicieron de manera individual gracias a los promocionales dados en los medios de comunicación masivos. Por medio de este seguro pueden cubrir gastos de enfermedades o accidentes de manera gratuita.

“Nosotros sugerimos el Seguro Popular, porque acá nadie tiene seguro, es lo más viable” (Juan, líder sindical, 7 de julio de 2011).

A continuación un voceador agregó: “Mucha gente de la Unión está afiliada al seguro popular pero cada quien lo ve de manera particular. Por ejemplo, hay quienes tienen hijos profesionistas que los tienen asegurados, incluso en el hospital militar, el hijo de una señora la tiene asegurada” (Manuel, 27 de julio de 2011).

b. Estatal

Casa Universal. La agrupación tuvo conocimiento de este programa por dos vías. La primera fue mediante la información proporcionada por un miembro de la CTM. Uno de los voceadores lo relató de esta forma:

“En cuanto a los trámites de la vivienda, por medio de un señor de la Casa del Pueblo⁵⁴, nos preguntó si ya nos habían dado viviendas, le dijimos que no y dijo, vamos al Instituto de la Vivienda del Estado de Yucatán (IVEY), él buscó una cita con la directora, le dijimos que somos un sindicato establecido y queríamos saber de qué manera podíamos conseguir vivienda. Pasaron como cinco o seis meses para que me den mi casa. Fue rápido porque he escuchado de gente que pasa un año, dos años y siguen esperando” (Luis, 25 de julio de 2011).

La otra vía fue a partir de la visita de representantes del IVEY a la Unión Sindical. En total fueron cinco personas las que tuvieron acceso a una vivienda. Presentaron la documentación requerida y con ayuda de la gestión del Comité, se agilizó la entrega de las viviendas solicitadas. Según el testimonio de uno de los voceadores que fue beneficiado con este programa nos explica las ventajas que él tiene para realizar los pagos.

“Me dieron 15 años para pagarla, pienso que es fácil pagar \$1 000 pesos mensuales. Aunque la verdad hay unos que no tienen la misma oportunidad, por ejemplo hay gente que vende fuera del centro y no tiene la misma venta que tengo yo aquí, entonces no tienen la misma facilidad de poder pagarlo” (Luis, 25 de julio de 2011).

Otro voceador beneficiado comentó:

“De un programa del gobierno nos vinieron a visitar y ya tengo vivienda propia, la conseguí, pues es algo que me vino a beneficiar, ya que la gobernadora

⁵⁴ Nombre que se le da al local del Partido Revolucionario Institucional en Mérida, Yucatán.

ofreció créditos para los voceadores que no tenemos seguro, con unos ciertos requisitos que cubrí y me lo dieron. Los requisitos fueron no tener vivienda, ni herencias, algunas cuotas para ver si yo podía pagar la mensualidad de la casa. No me la regalaron, me la vendieron, como un crédito. Es un programa del gobierno, tengo entendido que el IVEY lo maneja” (Pedro, 16 de julio de 2011).

Gestiones para agua potable. Por medio de gestiones con la Junta de Agua Potable y Alcantarillado de Yucatán (JAPAY) se ha logrado la condonación de adeudos para los socios del sindicato.

c. Central obrera

Educación Básica para Adultos. La CTM apoya el acceso de los trabajadores a las asesorías para concluir los estudios de educación primaria y secundaria. La organización es la que se encarga de las gestiones para que sus integrantes puedan beneficiarse de este programa. También se ofrecen cursos para el urdido de hamacas, computación, inglés y danza.

Asimismo, la CTM proporciona a los trabajadores de la Unión un abogado para asesoría jurídica gratuita, igualmente dona diversos artículos (bicicletas, estufas, hornos, entre otros) para rifar en la posada del mes de diciembre, que anualmente organiza la Unión.

d. Propias

Mausoleo. Los voceadores cuentan con un mausoleo propio con un total de 74 fosas en el panteón general de la ciudad de Mérida desde 1974. Todos los afiliados al sindicato tienen acceso a él de manera gratuita.

Fondo de Defunción y Apoyo Funerario. La agrupación tiene el acuerdo de que cada socio aporte \$100 cada vez que alguno de ellos fallece. Este dinero se entrega a la viuda o persona designada previamente por el fallecido. De manera complementaria, el Comité gestiona ante el Gobierno del Estado de Yucatán, mediante el módulo de Gestión Ciudadana, diversos apoyos como el uso del Velatorio de Xoclán⁵⁵ o el de una funeraria ubicada en las cercanías del Centro Histórico, además les condonan el pago de los servicios de inhumación.

Accidentes. En caso de accidentes y no poder laborar se entrega un apoyo económico de \$600 a la persona afectada. En caso de gravedad se gestionan apoyos con las autoridades, sea el gobierno estatal o municipal. Se registró el caso de una persona que perdió el pie y la organización gestionó favorablemente una silla de ruedas con el Gobierno del Estado de Yucatán, según informó el líder de la asociación.

Enfermedades. Cuando un socio se enferma o requiere ser ingresado en algún hospital y no cuenta con seguro médico, se le brinda un apoyo económico donde los socios colaboran con dinero en efectivo de manera voluntaria.

⁵⁵ Cementerio ubicado en el poniente de la ciudad de Mérida, Yucatán.

Gestiones para instrumentos de trabajo. La organización ha hecho gestiones para que las empresas editoriales brinden a sus socios módulos y puestos de venta, sombrillas y uniformes.

Protección en el trabajo. El Comité Directivo, con base en la antigüedad y en la concesión que el Ayuntamiento de Mérida les ha otorgado para realizar su actividad, se encarga de defender a los socios, cuando alguna empresa o las autoridades mismas pretendan desalojarlos.

Apoyo para estudiantes. Todos los hijos de los voceadores que estén estudiando, ya sean estudiantes de primaria, secundaria o preparatoria se les donan paquetes escolares. Para poder obtener este beneficio el Comité Directivo realizó las gestiones pertinentes ante una empresa editorial, quien se los otorgó.

Empresas editoriales. Como parte de las gestiones que realiza el comité a los proveedores de periódicos y revistas están los siguientes: uniformes, sombrillas, módulos, regalos navideños, paquetes de útiles escolares. Solicitudes que realizan satisfactoriamente, aunque el apoyo de cada empresa es de tipo variado, algunas apoyan generosamente y otras de manera más austera.

Recreación. Con el argumento de que es necesario disminuir el estrés en el trabajo cotidiano, además de procurar momentos de sano esparcimiento y convivencia entre los socios y sus familias, el Comité ha organizado en 2010 y 2011 excursiones a la zona arqueológica de Chichén Itzá y a la playa.

Día de la madre y del padre. Otro convivio que realiza la Unión es para festejar a los padres y madres de la asociación. Realizan esta actividad en las instalaciones de la Unión y solicitan apoyos a las empresas editoriales para la compra de regalos que se entregan mediante rifas.

Actividades en el mausoleo. Debido a que varios de los socios practican la religión católica y después de haber restaurado el mausoleo en fechas recientes, el Comité organizó un rosario por el recuerdo de los socios difuntos. Esta actividad se realizó en el mes de noviembre de 2010 y al finalizar se repartió entre los asistentes un refrigerio.

2.3.3. Ciudad de Monterrey. Voceadores de Periódicos de Monterrey

El caso presentado aquí es el de los voceadores de periódicos de la ciudad de Monterrey y tiene sus antecedentes en un estudio sobre el tema realizado por el autor (Rubio, 2009).

Existen dos casas editoras que utilizan intensivamente voceadores para la distribución y venta de sus periódicos en las calles del Área Metropolitana de la Ciudad de Monterrey:

1. Editora El Sol (publica los periódicos matutinos El Norte, El Metro, Cancha, El Viernes No Cuesta y el vespertino El Sol).⁵⁶

⁵⁶ <http://www.elnorte.com>

2. Record.⁵⁷

La primera casa editora es la que más voceadores tiene (aproximadamente 150, según el conteo realizado en el recorrido hecho para realizar las entrevistas), distribuidos en todo el Área Metropolitana de Monterrey. Existen otros dos casos de casas editoras. Una es Milenio, Diario de Monterrey⁵⁸, en el que prácticamente no existen voceadores (solamente se encontró un voceador) y se distribuye principalmente en comercios establecidos, motivo por el cual no se incluyó en el presente estudio. El otro caso, es un diario matutino que se distribuye gratuitamente, a nivel internacional, llamado Publmetro, edición Monterrey⁵⁹ cuyos trabajadores no realizan ventas.

Un hallazgo importante de las entrevistas, es que a diferencia del Distrito Federal, donde existe la Unión de Expendedores y Voceadores de Periódicos de México (UEVPM), fundada en 1923⁶⁰, en Monterrey los voceadores no están afiliados a sindicato alguno.

2.3.3.2. Descripción de la ocupación y condiciones de trabajo

El voceo de periódicos en la Ciudad de Monterrey se hace en medio de las calles, entre los autos, con los peligros que esto implica y sujetos a las condiciones naturales que presente el clima. En el caso de Monterrey la temperatura puede llegar a 40 grados Celsius a la sombra en verano.

La mayoría de los entrevistados dijeron trabajar toda la semana o a lo mucho descansar una día, desde las 6:00 a.m. hasta las 11:30 a.m., para los que venden solo El Norte, El Metro y Chancha, y hasta las 3:00 p.m. o 4:30 p.m. para los que venden El Sol. Hay voceadores de ambos géneros y variadas edades, desde los 18 años, hasta adultos mayores.

Sobre la relación contractual, ésta difiere dependiendo de la casa editora con la que trabajen, siendo informal para los que vocean para Editora El Sol, quienes acuden diariamente en espera de alguien que les deja el periódico en un cruce (llamado distribuidor), y esa misma persona es la que les paga a diario y en algunos casos les da una cantidad de dinero fijo semanal que los voceadores llaman “ayuda”, o bien, se las dan en las mismas oficinas del periódico. Este distribuidor es subcontratado por las oficinas de la casa editora que a su vez consigue a sus propios voceadores sin contratarlos legalmente, sino como comisionistas. Sobre la percepción de la relación laboral que tienen los voceadores, destaca el hecho de que algunos que venden para la Editora El Sol ven a su distribuidor como su jefe.

⁵⁷ <http://www.record.com.mx>

⁵⁸ <http://impreso.milenio.com/Monterrey>

⁵⁹ <http://www.publmetro.com.mx>

⁶⁰ <http://www.voceadoresmexico.com.mx>. Entre los beneficios que la UEVPM declara dar a sus agremiados, según se declara en su página de Internet, están: 1. Atención médica para socios, esposas e hijos hasta los 18 años; 2. Escuela primaria; 3. Becas otorgadas a todos los jóvenes hijos de socios que requieran seguir estudiando en enseñanza media, técnica y superior; 4. Préstamos para mejorar sus puestos de periódicos; 5. Seguros de vida y pago total de gastos de defunción; 6. Ayuda económica semanal para jubilados.

“Haz de cuenta que estoy trabajando con un socio de ahí de la empresa. Es mi patrón” (German, voceador de Editora El Sol en Apodaca, Nuevo León).

Otros voceadores de El Sol mencionan que su trabajo es monitoreado por supervisores que son empleados de la casa editora y a ellos los ven como sus jefes. “Sí (tenemos jefes) Tenemos supervisores que vienen y nos checan por parte del periódico” (María, voceadora de Editora El Sol en San Nicolás de los Garza, Nuevo León).

“No soy mi propio jefe, tengo mis supervisores” (Juan, voceador de Editora El Sol en Guadalupe, Nuevo León). “Mi jefe (el distribuidor) no me deja responder preguntas” (Rolando, voceador de Editora El Sol en Apodaca, Nuevo León).

Con respecto a la relación laboral entre los voceadores de Record y dicha empresa, ésta es formal, existiendo un contrato legal de por medio, por lo que son considerados asalariados.

En lo que se refiere a la vulnerabilidad en el trabajo, los voceadores de ambas casas editoras se enfrentan a los mismos riesgos pues el trabajo es en las calles, en medio de los autos y su integridad depende de su habilidad para estar pendientes de los movimientos de los vehículos y poder esquivarlos de ser necesario.

En el caso de Editora El Sol, se les proporciona un chaleco anaranjado reflejante para hacerlos visibles cuando aún no amanece. Igual sucede con las inclemencias del tiempo que los voceadores tienen que sortear, pues su trabajo es al aire libre. Lo único que les proporcionan sus casas editoras son gorras y, en tiempo de lluvia, impermeables. Las sombrillas o paraguas que se les dan están fijas a los diablitos donde se transportan y exhiben los periódicos, por lo que es evidente que su función es proteger a los periódicos y no a los voceadores.

Con respecto a los ingresos, en el caso de Editora el Sol, el pago principal es por comisión, siendo de \$1.50 pesos por cada periódico El Norte vendido, y \$1.00 peso por cada Metro o Sol. En algunos casos se les da una “ayuda” (en efectivo y sin recibo) mensual de \$800 pesos, la cual es discrecional (puede darse o no) y puede llegar a \$1 600 pesos de manera excepcional.

En el caso del periódico deportivo Record, el salario es fijo, de \$4 000 pesos netos al mes más comisiones por la venta de los periódicos y revistas, lo cual brinda cierta estabilidad y poder de planeación financiera a los voceadores.

La siguiente tabla presenta un resumen de las condiciones laborales de acuerdo a la casa editora a la que representa el voceador.

Cuadro 10. Condiciones laborales de los voceadores de periódicos

Dimensión	Editora el Sol	Record
Existencia de contratos	No existe contrato alguno y por ende no existe relación laboral formal entre voceador y casa editora, aunque en la práctica se presentan algunas características típicas de la relación patrón-trabajador, tales como la supervisión, el pago semanal en sus oficinas y la obligatoriedad del uniforme. Algunos voceadores han llegado a cumplir 17 años desempeñándose en su trabajo, sin que se les brinde un contrato legal.	Sí existe contrato formal y son considerados asalariados.
Vulnerabilidad o riesgos de trabajo	El voceo se realiza en las calles, en medio de los autos, con los riesgos a la integridad física que ello implica y soportando las inclemencias del tiempo.	El voceo se realiza en las calles, en medio de los autos, con los riesgos a la integridad física que ello implica y soportando las inclemencias del tiempo.
Ingresos	El pago es por comisión (una fracción del precio de cada periódico vendido) y en algunos casos se les da una “ayuda” semanal.	El salario es fijo más comisiones por la venta de los periódicos y revistas.
Desprotección laboral	Al no contar con alguna relación contractual, no tienen prestaciones, no reciben seguro social, ni aguinaldo, ni ninguna otra prestación. Algunos de ellos han tenido que pasar por operaciones y partos teniendo que cubrir ellos mismos los costos, haciéndose de deudas en la mayoría de los casos. Aunado a esto, se presenta poco uso del Seguro Popular.	Tienen acceso a atención médica y seguro social (IMSS), Fondo de Ahorro para el Retiro (AFORE), préstamos para vivienda (INFONAVIT) y aguinaldo.

Fuente: Rubio Campos, Jesús (2009).

2.3.3.3. Estrategias de protección social

Las diferencias en los voceadores en lo que se refiere a la dimensión de desprotección laboral es de una notoria desventaja para los de Editora El Sol, ya que al no contar con ninguna relación contractual, ni con el periódico, ni con el distribuidor subcontratado por el mismo, y que vendría siendo su jefe directo, no reciben seguro social, ni ayuda para vivienda, ni aguinaldo, ni ninguna otra prestación, aún en casos de emergencia. Varios voceadores o sus familiares han pasado por situaciones adversas de salud, y las han tenido que enfrentar sin ayuda del distribuidor o la empresa editorial.

“Hace poco estuve incapacitado, una semana de descanso, ¿qué?, unas dos semanas de descanso, en abril, me fui a un, me operaron de una hernia, en el Hospital Metropolitano. Pos (pues) fíjate, yo tenía una lana (dinero) para sostener eso, todavía le debo mil pesos a un tío, le pedí a mis carnales (hermanos), pero no me ayudaron. Yo tenía una feria (dinero), me salió casi por \$5 000 bolas (pesos) la operación. Gracias a Dios ayer fui a una cita, y sólo voy a comprar un medicamento” (Agustín, voceador de Editora El Sol en San Pedro Garza García, Nuevo León).

“Tuve tres niñas. La que nació en el Metropolitano, he pagado y todavía sigo pagando porque ella me salió delicada de salud, de los ojos” (Patricia, voceadora de Editora El Sol en San Nicolás de los Garza, Nuevo León).

En cambio, los voceadores de Record cuentan con seguridad social y otras prestaciones de ley.

“Record paga muy bien, da seguro más que nada. Los otros periódicos no dan seguro. Ahí está el pobre cabrón (un voceador de Editora El Sol que vocea frente a su calle), ese pobre cabrón anda todo golpeado, hinchado y no le dan nada” (Filemón, voceador de Record en Guadalupe, Nuevo León).

“Sí (tengo acceso a seguro social por parte de la empresa) y además INFONAVIT, Aguinaldo, etc.” (Guillermo, voceador de Record en Guadalupe, Nuevo León).

Un hallazgo importante del estudio de caso es la poca penetración que, a la fecha, ha tenido el programa gubernamental del Seguro Popular⁶¹ entre los voceadores de Editora El Sol, razón por la que no se han visto beneficiados de este programa del Gobierno Federal abierto a los trabajadores informales, como es su caso. Además, el no tener acceso a prestaciones tales como apoyo para vivienda y ahorro para el retiro, disminuyen la capacidad de acumular capital físico y la manera de asegurar una calidad de vida en su vejez. Las condiciones de los voceadores en la Editora el Sol coincide con los resultados de un estudio exploratorio sobre los “canillitas”, realizado en Paraguay en 1997, que encuentra que estos presentan condiciones desfavorables de trabajo “sin control alguno, sin protección y lo que es más importante, sin un reconocimiento efectivo de que trabajan en forma dependiente”.⁶²

2.4. Comparativo de las estrategias de protección social de los voceadores de periódicos entre ciudades

Como se mostró en la presente investigación de campo, los voceadores en la Ciudad de México, Mérida y Monterrey presentan estrategias diferenciadas de protección social, derivadas de los tipos disímiles de organización interna (la existencia o no de uniones) y frente a la divergente relación con las empresas editoras de los diversos productos informativos impresos que distribuyen.

En el caso de la Ciudad de México, un hecho importante a resaltar es la organización que tienen los trabajadores dedicados a la venta de periódicos y revistas por medio de la Unión de Expendedores y Voceadores de Periódicos de México, existente desde 1923 y que maneja más de 200 títulos por medio de 7 500 afiliados (e igual número de puntos de venta) en la ciudad.

Sin embargo, un hecho que se debe resaltar es que son los expendedores y no tanto los voceadores los que principalmente están afiliados a la Unión, lo que pone a estos últimos en una mayor desprotección.

⁶¹ En este punto, hay que tener especial cuidado en no perder de vista que el Seguro Popular trata de ser una fuente de protección médica en aquellas actividades donde la persona es su propio patrón, el cual no es éste caso. Se debe cuidar que “los empleadores del sector formal de la economía no se sirvan de estos sistemas como de sustitutos baratos de la seguridad social propiamente dicha y se sientan alentados a informalizar sus actividades”, tal como recomienda la OIT (1999) en su texto “Los sindicatos y el sector informal: en pos de una estrategia global”. Documento base para el Coloquio Internacional sobre los sindicatos y el sector no estructurado. Ginebra.

⁶² Stark, Roberto; Walter, Gabriela (1997) “Canillitas, niños y adolescentes vendedores de diarios de Asunción y alrededores”. Departamento de estudios de población y desarrollo. Fondo de Población de las Naciones Unidas y Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Asunción. Proyecto PAR/94/P01. pp. 31.

Esta organización ha permitido a la Unión poder proveer a sus afiliados y su familia (14 000 personas en total) de servicios de salud por medio de una clínica propia, así como educación a sus hijos, por medio de la escuela primaria “Voceadores de México”, donde se les brinda a los niños transporte escolar, alimentación, útiles escolares y uniformes. Además, la Unión otorga becas para educación media, técnica y superior a los hijos de sus afiliados y cuenta con préstamos, seguros de vida, pagos de gastos de defunción y ayuda económica a jubilados.

En el caso de Mérida, también existe una organización, denominada Unión de Voceadores de Periódicos y Similares del Estado de Yucatán, fundada en 1968 y que engloba a 84 socios, tanto propietarios de puestos, como voceadores de calle. Esta Unión está afiliada a su vez a la CTM y a la Asociación Nacional de Uniones de Voceadores de Periódicos, Libros y Revistas.

En Mérida, la Unión gestiona y promueve entre sus miembros el apoyo de programas federales. En el caso de protección de salud, se incentiva la afiliación al Seguro Popular y en el caso de la educación, que se termine la educación básica por medio del INEA.

En lo que respecta a la gestión de la Unión de programas sociales a nivel estatal, el principal del que se benefician los voceadores es el acceso a créditos para la vivienda por medio del programa Casa Universal.

Asimismo, la Unión tiene sus propios programas sociales, tales como un mausoleo en un panteón de la ciudad y apoyos para gastos funerarios. También dan apoyos económicos a afiliados que han sufrido accidentes o enfermedades. Otras actividades importantes realizadas por la Unión son gestiones con las casas editoras para instrumentos de trabajo (puestos de venta, sombrillas y uniformes), así como paquetes de útiles escolares para los hijos de los socios, gestionados también ante las empresas editoras.

En el caso de Monterrey, no existe ninguna unión o sindicato de voceadores, lo que los pone en desventaja en términos de condiciones laborales y acceso a programas sociales.

El voceo de periódicos es dominado por la Editora El Sol, que distribuye en Monterrey el periódico El Norte y en la Ciudad de México el diario Reforma. Existe otro diario importante, del Grupo Milenio, pero no realiza voceo en las calles y sólo se distribuye en puestos y tiendas.

Aunque los voceadores de los periódicos de Editora El Sol venden exclusivamente los diarios de esta empresa, no mantienen relación con ella, sino con el distribuidor o intermediario de los periódicos, que es contratado a su vez por la editora. Adicionalmente, pocos voceadores se conocen entre ellos y no están organizados, sino que sólo se ven ocasionalmente en una fiesta navideña organizada por el distribuidor.

Por lo anterior, los voceadores que distribuyen estos diarios no tienen ningún tipo de protección social, más que la que gestionen por medio del gobierno federal, sobre todo lo referente al Seguro Popular.

Un hallazgo interesante es el encontrado con los voceadores del periódico deportivo Record, los cuales son asalariados formales de la casa editora. Por lo tanto, cuentan con todas las prestaciones de ley, incluido el IMSS (acceso a salud, incapacidades, pensiones), aguinaldo, vacaciones, etc. Los voceadores de Record muestran que existe otra manera de relación entre las casas editoras y estos trabajadores, la cual brinda una mayor protección social a los mismos y a sus familias.

Resumiendo, el oficio del voceador es llevado a cabo de manera diferente en cada una de las ciudades analizadas, siendo el caso de la ciudad de Monterrey el más particular, al no existir Unión alguna de voceadores, lo que presenta todo un reto de organización.

Por otro lado, el caso de los voceadores de Record en Monterrey es considerado una buena práctica que debería ser implementada por otras casas editoras en el país.

Capítulo 3. Trabajadores del transporte

3.1. Ciudad de México

El transporte en la Ciudad de México se ha constituido a la par de la estructura vial y de los lugares de origen-destino de los viajes al interior y en la periferia de la ciudad. Con ello, se han creado las condiciones operativas del transporte concesionado con las deficiencias materiales y operativas que actualmente las caracterizan y distinguen.

El Distrito Federal tiene actualmente 8 millones 851 080 habitantes, con una conurbación de 56 municipios del Estado de México en el que viven otros 9.3 millones, para alcanzar una población total de 17.9 millones de personas en la Zona Metropolitana del Valle de México.⁶³

Actualmente se efectúan casi 22 millones de viajes diariamente en la ZMVM de los cuales el 58.4% -alrededor de 12 millones 840 000- se realizan en el D.F. Según la Encuesta Origen-Destino 2007, del total de viajes realizado en transporte público, el 65% se efectúa en transporte colectivo, 17% en taxi, 8% en el sistema de transporte Metro, 7% en autobús y 3% en otras modalidades.

De acuerdo al siguiente cuadro que clasifica el padrón vehicular en el Distrito Federal, puede apreciarse la magnitud de las unidades que articulan el servicio de transporte en la Ciudad de México respecto a transporte público individual de pasajeros (taxi) y transporte colectivo concesionado.

Cuadro 11. Padrón Vehicular del Distrito Federal

Tipo	No. de vehículos
Vehículos particulares	3 017 135
Vehículos de carga	83 993
Transporte público taxis	108 041
Transporte colectivo concesionado	30 057
TOTAL	3 239 226

Fuente: Secretaría de Transporte y Vialidad, SETRAVI (Citado por Salazar, 2010).

Respecto al transporte público individual de pasajeros (taxis) el padrón de unidades se compone de 130 000 regulares. Pero sumado a estos últimos, existen unidades que en la ciudad prestan servicio sin una concesión oficial. Estas unidades son llamadas "piratas". De acuerdo a recientes investigaciones, su número podría oscilar desde 10 000 a 30 000. Hay estimaciones que indican que en la Ciudad de México, existen alrededor de 90 000 unidades circulando diariamente.⁶⁴ El número total de trabajadores taxistas no es exacto, dado que no existe registro de la cantidad de taxis piratas ni de los ejecutivos, aunque tampoco de las modalidades oficiales ya que de éstas, pese a que los concesionarios deben registrar a los choferes asociados a cada vehículo, hay una alta rotación de trabajadores y los

⁶³ Censo de Población y Vivienda 2010, INEGI, <http://www.censo2010.org.mx>.

⁶⁴ Para un mayor panorama sobre la ocupación del servicio de taxis en la Ciudad de México, véase Pogliagi, (2010).

titulares de las placas no siempre cumplen con su obligación. Se estima que el número de trabajadores taxistas no es menor a 300 000 (CESTA, 2011). También es relevante resaltar que la mayoría de los trabajadores de taxi en la Ciudad de México no forman parte de las organizaciones, sino que trabajan de manera independiente respecto a una base. Se estima que entre un 70% y 80% trabajan libremente (Navarro, 2004).

Con base en esta realidad se ha realizado una exploración del mundo de los transportistas para identificar, específicamente, a las organizaciones que han llevado a cabo acciones concretas de protección social para sus integrantes. La exploración realizada ha detectado que sí existen tales casos. Entre ellas se encuentran: la Agrupación de Taxistas Cerro de la Estrella y la Unión de Taxistas 3 de Marzo.

A pesar que las organizaciones de transportistas no se caracterizan por poner en práctica acciones concretas de protección social para sus trabajadores, se encontraron algunas con estas características, así como también se identificaron los factores que intervienen en la construcción de acciones concretas de las organizaciones para brindar protección social:

1. La afinidad o no con un partido político o grupos de poder en el Gobierno de la Ciudad.
2. El ejercicio del poder interno por parte de la dirigencia.
3. La cultura socio-laboral de sus integrantes.
4. Las afinidades y relaciones de amistad/familia que existen al interior de las mismas.
5. La lucha frecuente por los espacios de trabajo ante las autoridades del Gobierno, querellas con otras rutas, agrupaciones y modalidades de transporte
6. La experiencia de la precariedad laboral de los integrantes de las organizaciones.

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

Las estrategias de protección llevadas a la práctica por las organizaciones de transportistas se configuran de acuerdo a diversos grados y formas de objetivación de las estructuras concretas en las organizaciones, las prácticas de sus integrantes y las subjetividades, tanto individuales como colectivas, que caracterizan a cada grupo u organización de trabajadores. En cuanto a la protección social, los trabajadores no cuentan con alguna cobertura asociada a su trabajo. Sin embargo,

algunos acceden a algunas de ellas, por ejemplo, de salud, mediante la afiliación de un familiar cercano o de forma voluntaria al Instituto Mexicano de Seguro Social (IMSS), Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) y Seguro Popular. Lo interesante es que las estrategias de protección son socializadas al interior de las organizaciones, y de acuerdo a cada contexto concreto, la fluidez, o mejor dicho, el éxito de alguna experiencia en seguridad social se articula de manera diferente. Las interacciones colectivas en lo interno y externo de las organizaciones, las características cuantitativas/cualitativas de sujetos laborales concretos, la cultura laboral-organizacional, las relaciones de poder, entre otras características, presionan de manera diferente cada constelación organizativa configurando las acciones concretas de protección social para los trabajadores.

Existen dos características básicas que presionan la configuración de las estrategias de protección. La primera es la experiencia previa por parte de los integrantes de la organización en trabajos formales (pues éstas construyen redes de códigos culturales que se encarnan en el trabajo) y la estructura funcional laboral de las organizaciones. Existen otras características que explican tanto el éxito o fracaso de las estrategias de protección y su gestión, como el número de integrantes, las relaciones con otras organizaciones o instituciones, características sociodemográficas específicas, entre otras.

Las dos organizaciones a presentar, de manera separada, ejemplifican dos amplias configuraciones de organizaciones de trabajadores que descansan en experiencias distintas e historias organizacionales con una génesis diferente.

Por una parte, la Agrupación de Taxistas de Cerro de la Estrella representa al conjunto de organizaciones conformadas como asociaciones civiles y que han puesto en práctica estrategias de protección de pequeño y mediano alcance para sus integrantes, esto último de acuerdo a las limitaciones cuantitativas y cualitativas de la estructura organizacional. Por tanto, esta agrupación pretende representar a manera de ejemplo las problemáticas concretas y cotidianas que tienen las agrupaciones constituidas como asociaciones civiles en el ejercicio del trabajo y en la gestión de estrategias de protección social.

Por la otra parte, el caso de la Unión de Taxistas 3 de Marzo pretende ser uno de los ejemplos ilustrativos que describa la condición actual de aquellas agrupaciones de trabajadores que tienen una experiencia previa de organización sindical. El análisis de esta organización pretende mostrar las relaciones concretas en la gestión de estrategias de protección social de las agrupaciones que han tenido una experiencia previa de formalidad y que en el presente, la experiencia cotidiana en el trabajo informal-precario y la puesta en marcha de proyectos para brindar algún esquema de seguridad social, se articulan fuertemente por la cultura laboral construida desde la experiencia del trabajo anterior.

3.1.1. Agrupación de taxistas Cerro de la Estrella

3.1.1.1. Organización: Historia y luchas

La organización está conformada por alrededor de 300 integrantes, todos de sexo masculino y con un rango de edad que va desde los 23 hasta los 70 años. El servicio de taxis se articula en el espacio urbano en tres bases (Metro Cerro de la Estrella, UAM-I y UAM-X).

La organización se compone por un Presidente, una Mesa Directiva, una Comisión de Honor y Justicia, Consejo Directivo, trabajadores administrativos y taxistas socios. La función principal de la organización consiste básicamente en gestionar las concesiones y permisos ante la autoridad correspondiente del Gobierno de la Ciudad, en este caso es la Secretaria de Transporte y Vialidad (SETRAVI) y regular cotidianamente el trabajo en las bases de taxis. La función principal del presidente consiste en representar a la organización y ser un intermediario legítimamente electo por la agrupación como un defensor político ante las autoridades del SETRAVI y otras organizaciones de taxistas o modalidades de transporte.

“El papel de las autoridades de esta ciudad siempre ha sido la de chingar a los trabajadores que nos dedicamos al transporte. Ese es su único papel. [...] Más que preocuparse por la buena regulación del servicio y del bienestar de nosotros los ciudadanos, que somos trabajadores, el Gobierno nada más se concreta en pedir y pedir, págame y págame... y nunca da nada. Más bien siempre nos quita y exige. [...] Uno siempre tiene que estar bien con él, porque si no, te manda operativos, te manda vigilar tu base y que no te falte absolutamente nada... que sea tu base una rectitud andante porque si no, no te deja trabajar. [...] Ya una vez que te le dices está bien, no me meto contigo Gobierno, ya te deja trabajar, pero no te da nada. La clave está en que tienes que ser alcahuete con él. [...] El ajuste de la tarifa es uno de los puntos que más le discutimos”

“El objetivo del Gobierno es siempre vigilarnos y someternos a sus propias condiciones. [...] El ajuste de tarifa llevamos años tratando de que se actualice. [...] Nada más no cumples con algo y el Gobierno te castiga quitándote la concesión o con represión política, te hecha la grúa o a la patrulla [...] Nuestra lucha constante siempre ha sido la de quitarle al Gobierno lo que legítimamente es nuestro: el derecho al trabajo” (Chofer de taxi e integrante de la mesa directiva, junio de 2011).

La función de la Mesa Directiva consiste en la regulación y evaluación administrativa de la organización así como de la toma de decisiones políticas de control a lo interno y regulación sobre el control del proceso de trabajo. El Consejo Directivo y la Comisión de Honor y Justicia básicamente se encargan de representar los intereses de las distintas posturas que articulan políticamente a la organización. Como una estructura de regulación en lo interno, busca la participación y la integración democrática de los trabajadores en la toma de decisiones y manejo de conflictos.

Los socios de la organización son los dueños de las concesiones y las unidades de transporte de taxi. Cerca de 280 socios componen la organización. Estos pueden o no trabajar su propio taxi, o bien, rentar su lugar a otros trabajadores que consideren dignos de confianza. Esta práctica es común en distintas organizaciones, en donde el dueño de la concesión o taxi, puede (a través de un acuerdo informal) entablar una relación laboral con una persona que pueda conducir su unidad (generalmente son familiares o amigos de confianza).

“Nuestra organización se creó hace ya más de 15 años, con la inauguración de la línea 8 del metro. En un inicio solo éramos ocho unidades y simplemente empezamos a hacer base en este lugar. No sabíamos cómo nos iba a ir [...] pensamos que como era salida del metro, mucha gente transitaría por aquí. [...] Así lo pensamos. [...] Después resultó que esta estación al estar ubicada en dos ejes viales, sería un punto de entronque en donde se cruzarían distintos destinos de los usuarios... así que resultó este lugar con mucha afluencia de pasajeros.[...] Después empezaron a venir otras agrupaciones de taxistas y empezamos a chocar con ellas. [...] También empezamos a enfrentarnos con los microbuses. Resultó que llegó una agrupación apoyada políticamente por SETRAVI y se puso de la noche a la mañana enfrente de nosotros, haciéndonos la competencia directa. [...] Pues resultó que ya nos querían correr de nuestro lugar, que nos hacía falta muchos permisos y chingadera y media. [...] Nos tuvimos que poner rudos para defender nuestro lugar, ya que nosotros habíamos llegado primero. [...] Ya después logramos quedarnos definitivamente en este lugar y a la agrupación que nos hacía competencia la reubicaron en otro lado. [...] Esto ha sido de siempre [...] es una lucha permanente con las autoridades y con los otros transportistas” (Taxista e integrante de la Mesa directiva, junio de 2011).

3.3.1.2. Descripción de la ocupación y condiciones de trabajo

El trabajo del taxista consiste, de manera general, en el transporte de pasajeros en una unidad automotora a través de distintos espacios socialmente construidos, donde el servicio siempre tiene un origen y su culminación se concreta cuando se llega a un destino. El traslado de los usuarios que utilizan este medio de transporte no sólo refleja meras prácticas de movilidad, sino además, revelan experiencia socioespaciales que articulan y dan sentido a la experiencia del viaje. Esta experiencia es significativa tanto para el usuario como para el trabajador del transporte.⁶⁵

El servicio de taxis para la Ciudad de México básicamente se da en dos modalidades. La primera es de forma libre donde el trabajador de transporte recorre con su unidad, los distintos espacios urbanos de la ciudad buscando pasaje y transportando a los usuarios hacia su destino. Como una segunda modalidad se encuentran los taxistas que prestan su servicio en espacios físicos

⁶⁵ Para conocer un poco sobre experiencias espaciales urbanas en los trabajadores del transporte público en la Ciudad de México, véase Martínez, Carlos Clemente (2010) *Identidad y acción colectiva en trabajadores del transporte público de Metrobús en la Ciudad de México*, Tesis de Maestría, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.

autorizados (distintas bases localizadas en calles, aeropuertos, centros comerciales, etc.). En ésta se incluye el servicio de radio taxi, en donde las unidades y su base cuentan con un sistema de comunicación, para que el usuario pueda solicitar el servicio y el trabajador pueda llegar al lugar concreto de ubicación.

Los trabajadores del transporte de taxi tienen un ingreso promedio de \$4 000 pesos mensuales, con una jornada de trabajo de 10 a 12 horas. En su mayoría, no tienen prestaciones. El trabajo de taxista se ha caracterizado por ser una actividad principalmente masculina.

Como preocupaciones generalizadas de los trabajadores taxistas, según los testimonios recogidos en las entrevistas, se pueden mencionar principalmente las siguientes:

1. Las condiciones laborales en que se realiza el servicio de transporte están caracterizadas por la incertidumbre sobre el monto del ingreso diario; la falta de seguridad en el servicio en relación con los usuarios, autoridades y diversos sujetos del ámbito urbano que intervienen en el trabajo (peatones, ladrones, autoridades viales corruptas, otros conductores de taxi y microbús).

2. La preocupación sobre los escasos esquemas de protección social que su trabajo provee.

3. La atención en la salud como una condición necesaria en la realización del trabajo, ya que faltando ésta, el trabajo no puede realizarse.

4. La inseguridad de sacar la renta diaria y la ganancia por parte de los conductores que no son dueños de las concesiones y de las unidades.

5. La preocupación frecuente de las averías fisicomecánicas que pueda sufrir la unidad de transporte y su coste en dinero que implicaría. Lo anterior más la condición precaria del trabajo en el taxi, configura para los trabajadores un fuerte estrés laboral.

3.1.1.3. Estrategias de protección social

Esta organización de trabajadores actualmente gestiona dos estrategias de protección social para sus integrantes. Una caja de ahorro y apoyo ante el fallecimiento o muerte inesperada. A continuación se describen estos esquemas.

Los socios trabajadores taxistas mensualmente aportan obligatoriamente \$100 pesos para su ahorro individual. Mes con mes, cada socio taxista da la mencionada cantidad (en donde se expide un recibo que comprueba su aportación) para que al término de un año, el trabajador tenga asegurada la cantidad aportada más un incremento según la tasa de interés acordada. Así, las cantidades aportadas por parte de los socios, se entregan al final de cada año junto con el interés ganado a lo largo del periodo.

Esta caja de ahorros es también un esquema que pretende proporcionar a los trabajadores el beneficio de un préstamo para afrontar alguna contrariedad o situación emergente de carácter personal en relación a su trabajo.⁶⁶

Sin embargo, son distintas las razones por las que este sencillo esquema no se cumple en la práctica. Por una parte, las aportaciones que dan los taxistas para su caja de ahorro, raramente son conservadas a lo largo del periodo. De manera cotidiana, las aportaciones son solicitadas por los taxistas para solventar los gastos frecuentes que ellos tienen y salvar de manera reiterada, las emergencias y gastos inesperados que los trabajadores y sus familias presentan.

Otro factor que opera como interferencia en la concreción de esta práctica, es la falta de transparencia en el manejo de los fondos, donde se declara, según algunos testimonios de los trabajadores, que su manejo es discrecional.

“Esto de la caja de ahorro yo lo veo muy bien pero en la práctica no funciona. Nosotros damos mes con mes, pero resulta que ya se te descompuso algo del carro, que los niños van a entrar a la escuela y necesitan de sus útiles, que se necesita dinero para que esto y el otro... y nada más no podemos ahorrar. [...] Es que vivimos al día. Hoy tienes y mañana no, así que tienes que echar mano de lo poco que has ahorrado. [...] Lo único que te queda para entonces volver a intentar, ahorrar, es fletarte otra vez para ver si esta vez se puede. Eso si es que no se presenta alguna emergencia [...] Ayer mi esposa me dijo que tenía que dar \$200 pesos para la inscripción de los niños y pues tuve que agarrar.... ¡Y eso que van en escuela pública! (Trabajador de Taxi, julio de 2011).

“Una de las cosas que impide que los compañeros ahorren, pues son los gastos corrientes que tenemos como taxistas. [...] Este trabajo consiste en que si tú trabajas más, ganas un poco más, si no le das al volante nada más no tienes nada. [...] Pero yo creo que es más bien cuestión como de falta de cultura del ahorro. No tenemos esa cultura. [...] Es lo que yo les digo a los compañeros taxistas que son más jóvenes: ‘Ahorren hombre, aunque sea de poquito’... pero no quieren o no les interesa o simplemente no pueden. ¿Por qué? Porque muchos de ellos tienen hijos pequeños de tres u ocho años, y muchos gastos... aquí hay mucho taxista joven. Hay muchos que apenas van iniciando. Lo que pasa es ellos quieren ya tener rendimientos de la noche a la mañana” (Taxista e integrante de la de la Mesa Directiva, junio de 2011).

“Pues sí, yo creo que en parte no tenemos esa cultura de querer ahorrar, pero...pues es la chamba y los gastos que tenemos lo que te impiden ahorrar aunque sea un poco. [...] Además, yo me he dado cuenta de cómo se manejan los fondos del ahorro en la organización. Y no es pareja la cosa. [...] Hay privilegiados con el manejo de la tasa de interés,⁶⁷ y como eso de la caja de ahorros va

⁶⁶ De acuerdo a testimonios, los préstamos que se solicitan por parte de los trabajadores son de índole diversa y no sólo en relación a problemas o contrariedades en el trabajo, por ejemplo, averías físico/mecánicas inesperadas en la unidad, remodelaciones, cheques, robos, pago de revista, entre otras. También se solicitan préstamos para solventar gastos de carácter familiar como el pago de gastos médicos, inscripción y colegiatura de los hijos (aún en escuelas de educación pública), entre otros.

⁶⁷ El porcentaje de las tasas de interés son acordadas mediante votación en asambleas colectivas.

cambiando de manos cuando se elige otra nueva mesa, pues los estados de cuenta que les llaman, pues no son claros. [...] Me he enterado que a algunos les han prestado sin tasa de interés o bien para otros les dan una tasa distinta. ¿Cómo que me cobras el cinco por ciento? si en la asamblea quedamos que el tres... Eso es gandallés. [...] Yo por eso me evito broncas y simplemente doy mi cooperación, no para ahorrar, sino para evitarme broncas” (Trabajador de taxi, julio de 2011).

“Somos nosotros mismos quienes administramos las cajas. [...] Se vician mucho las cosas porque no están bien formalizadas, a veces la caja... como no hay mucha vigilancia, pues tendemos mucho a ocuparnos de otras cosas como irnos a trabajar... y los que se quedan con la caja, pues muchas veces dices a ti sí te presto y a ti no te presto. [...] En este tipo de organizaciones tampoco puedes ser tan insistente, porque empiezas a chocar. [...] Reconocemos que no tenemos la preparación ni digamos... los conocimientos necesarios para administrarlos eficientemente. No sabemos manejar bien los porcentajes, arrastrar los números... lo hacemos lo mejor que podemos. Si sería muy bueno que alguien nos orientara de cómo llevar mejor la administración y todo. [...] Tuvimos hace tiempo un contador, estuvo como un mes o dos, nos organizó las cosas, después se fue y no nos dijo cómo hacerle. No nos ha servido de nada y hemos gastado dinero a lo güey. Pero digamos, así alguien o alguna institución que venga y nos explica y que nos diga ‘mira, le puedes hacer así o así’, pues simplemente no. Esto lo hacemos como mejor lo entendemos, según nuestra capacidad. [...] Es cierto, muchos no quieren dar la cooperación, hay entre nosotros cierto grado de desconfianza” (Taxista e integrante del Consejo Directivo, junio de 2011).

Uno de los importantes factores que imposibilitan la eficacia de estas iniciativas, es la falta de orientación y asesoría técnica administrativa de los dirigentes de la organización en la construcción de esquemas transparentes que brinden rendimientos concretos para sus integrantes. Las aportaciones que hacen los trabajadores se han articulado en un clima de desconfianza sobre la rendición de las cuentas y su buen manejo. Si bien la estrategia de protección es sencilla en su ejecución, ésta se complejiza y se imposibilita su concreción debido al clima organizacional de desconfianza, la ausencia de una cultura del ahorro colectivo y los gastos cotidianos que de forma constante tienen los actores laborales para con su trabajo y otros mundos de la vida (como el de la familia o el del ocio y esparcimiento).

Otra de las dificultades que delimitan la protección social es que el esquema está principalmente pensado para los trabajadores que son socios de la organización. Para aquellos trabajadores que son contratados por los dueños de la concesión o de las unidades, las estrategias de protección están dirigidas de manera secundaria, ya que principalmente son los socios y dueños de los lugares los que tienen más capital político y económico en la toma de decisiones de la asamblea.

Otra estrategia de protección es la el ahorro ante fallecimiento o muerte inesperada del trabajador de taxi. Este sencillo esquema consiste en una aportación mensual de \$185 pesos por parte de los socios. En caso de fallecimiento del trabajador, se le entrega a su familia un apoyo de \$18 500 pesos para gastos funerarios. Para los trabajadores taxistas que no son socios,

es decir, los trabajadores que ocupan el lugar del socio para conducir la unidad, la cooperación mensual es de \$50 pesos y el apoyo que reciben en gastos funerarios es de \$9 000 pesos. Cuando fallece un familiar directo, ya sea de un socio o de un trabajador, cada uno de los integrantes debe hacer una aportación obligada de \$50 pesos como apoyo en gastos funerarios.

Sin embargo, al igual que las dificultades que tiene el esquema anterior, éste no es la excepción. Falta de transparencia en el control y disposición de las aportaciones y manejos que, según las declaraciones de taxistas, son injustas y realizadas a discreción.

“De los principales problemas que tienen los compañeros cuando quieren hacer uso del monto para enfrentar alguna muerte familiar, son básicamente dos. Lo primero que sucede es que frecuentemente no tenemos los fondos para atender a cada uno de los compañeros que lamentablemente tienen la pérdida. Estamos conscientes de que la muerte nos llega a todos y te puede pasar en cualquier momento (incluso ahorita aquí en la base sentados, por ejemplo), pero siendo realistas, no podemos atender a todos los casos porque sencillamente no tenemos los recursos para dar a cada integrante la cantidad acordada. El apoyo que se les da a los compañeros es de \$18 000 pesos (que es una buena cantidad), pero obviamente no podemos darles a todos si todos llegan al mismo tiempo. Últimamente, con los distintos gastos que hemos tenido, los permisos y gastos administrativos y otros, la situación se ha vuelto muy limitada... y básicamente vivimos, como se dice: ‘al día’”

“Otro segundo aspecto que impide que esto funcione es que los compañeros taxistas también son... digamos, hacen cosas que no se deben. Por ejemplo, ponen el nombre de su abuelita que ya casi se muere o ponen como socia el nombre de su mamá, que ya está grande y cuando fallece el familiar quieren su dinero, y pues no se vale. [...] Por eso, pusimos un candado de que para recibir el apoyo debes de trabajar por lo menos medio año en la organización. [...] Mucha gente ve el hueco y dice: le compro el lugar a otro socio, anoto a mi mamá como dueña del lugar (como socia) y como ya están grandes, esperan a que se muera y exigen su dinero. Está bien, los apoyamos con la necesidad que tienen, pero resulta que se murió un tío o que la abuelita de no sé quién y pues no. Llegan aquí con el acta de defunción reclamando que los apoyemos y pues no. [...] En este momento tenemos una lista de espera de varios compañeros que están esperando su apoyo” (Taxista e integrante del consejo directivo, junio de 2011).

3.1.2. Agrupación de Taxistas 3 de Marzo.

3.1.2.1. Organización: Historia y luchas

Esta organización surge de la división de un colectivo de taxistas conocido como “Los quinientos”. Su trayectoria laboral se remonta desde su actividad como permisionarios, después como trabajadores asalariados de transporte público de pasajeros en la empresa estatal Ruta 100. Tras su desaparición en 1995 y su división en distintas empresas de transporte, estos trabajadores conformaron una empresa que brindaría servicio de taxi con un total de alrededor de

quinientas unidades con la aportación del 30% de su liquidación. Después, tras la separación del grupo se conforma el organismo civil Base 3 de Marzo.⁶⁸

Actualmente la organización está conformada por 70 integrantes con un número aproximado de entre 100 y 110 unidades de transporte de taxi pertenecientes a la organización. Con un perfil masculino en su totalidad, los trabajadores de esta organización tienen un rango de edad que va desde los 40 hasta los 75 años. El servicio de taxis se brinda actualmente en la Ciudad de México en la Delegación Iztacalco, en las instalaciones del local sindical de la Ex Ruta 100 ubicada entre las calles Sur 16 y Oriente 229 en la colonia Agrícola Oriental. El servicio de taxis opera con radio durante las 24 horas y los 365 días del año.

La actual dirigencia asumió el cargo hace un poco más de tres meses según testimonios.⁶⁹ Las pretensiones de esta dirigencia es llevar a cabo un cambio organizacional dentro de la base a través de un liderazgo democrático.

“Nosotros estamos aquí porque éramos los más críticos, dijimos que tenía que haber cambios, proyectos de trabajo bien establecidos, que tenía que haber disciplina. [...] Ahorita estamos aquí porque los mismos grupos de poder, se pelearon. Llegó el momento de que no pudieron jalar cobija ni para aquí ni para allá, y los más tontos, lo más fregados... ¡pues a ver, súbanlos! Que somos nosotros. Para ellos somos los más tontos, pero esto es entre comillas. Ahorita somos el ojo del huracán, la única compensación que tenemos es el pago de la tarjeta. Afortunadamente aquí tenemos compañeros que están bien metidos en lo que hacemos, tanto en lo político como en lo del trabajo. Todos somos trabajadores del volante. Todos somos ex trabajadores de Ruta 100 [...] Estamos intentando dejar una huella, porque en el día en que nosotros estemos abajo, vamos a disfrutar de este beneficio. [...]

Pretendemos constituir la Comisión de Honor y Justicia y la Comisión de vigilancia para que los compas sepan dónde está su dinero y cómo se administra. Estamos creando ese enlace de transparencia y confiabilidad. [...] Hasta la fecha no se ha practicado ninguna auditoria. Hoy es la primera vez que pensamos hacer una. [...] Todo esto es un complejo proceso histórico del cual aun hoy, no hemos resuelto completamente. Siempre han sido cotos de poder que han nacido antes que satisfacer las necesidades de los trabajadores. Este es nuestro punto de vista. Algunos piensan que mientras más información se dé, los compañeros van a ser más grillos, creo que con la divulgación de información se va a tomar decisiones de carácter más colectivo. Nosotros pretendemos mejorar la forma de trabajo y dar credibilidad a los compañeros. Tenemos 15 años en que no hemos avanzado” (Conductor de taxi e integrante de la dirigencia de la Base 3 de Marzo, junio de 2011).

⁶⁸ Para una referencia general sobre la historia de Ruta 100 consúltese http://es.wikipedia.org/wiki/Ruta_100. Para información más profunda sobre la historia del proceso sindical de Ruta 100 véase Cuellar, Angélica Vásquez (2000), *La cara oculta de Ruta 100: La construcción subjetiva de la democracia, la representatividad y la legitimidad*, México: UAM, IET, Plaza y Valdés, Centro Americano de Solidaridad Sindical Internacional.

⁶⁹ La entrevista colectiva a la dirigencia de la base 3 de Marzo se realizó el 11 de julio de 2011.

3.1.2.2. Estrategias de protección social

En esta organización se pone en práctica un apoyo por defunción del trabajador o de un familiar en primer grado siendo el caso de padre, madre, esposa e hijos. La estrategia se describe en el siguiente testimonio:

“Lo que primero que solicitamos es el acta de defunción, después ésta se publica ante los miembros de la organización y se corrobora. Cada semana se paga una tarjeta por trabajar en esta base. Se suman 100 pesos más a esta cuota (que se debe pagar en dos pagos de cincuenta pesos). El primer pago se le da al afectado y un segundo cuando se recolecte el segundo pago de los asociados. Es un aproximado entre 8 000 y 10 000 pesos”.

Es importante resaltar que, de acuerdo a los testimonios recogidos, ha existido un amplio interés por parte de los trabajadores para acercarse a alguna institución de salud en búsqueda de algún esquema de protección.

“Nosotros no gestionamos iniciativas de protección social ante alguna autoridad. Se han hecho algunos intentos o propuestas para tratar de ser ahorrativos para solventar distintos tipos de gastos, principalmente médicos. [...] En alguna ocasión nos acercamos a los centros de salud para que nos prestaran atención con cierto tipo de cuotas. Para el Seguro Social intentamos asegurarnos pero la cuota era inoperante para nosotros debido al costo. Llegamos a plantear que se hiciera un tipo nómina, nosotros aportábamos la cantidad de salario mínimo, que nos registraran como si fuera la nómina, y a partir de eso, tener una relación con el Seguro Social y tener el servicio médico. Esto nunca se realizó”.

“El acercamiento con las instituciones nunca se ha concretado. [...] Razón de ello es que nos falta mucha información y también falta de tiempo. [...] A nosotros tener alguna prestación en salud, vivienda, capacitación, etc. claro que nos interesa, pero tampoco las instituciones han venido y nos han mostrado esquemas para protegernos” (Conductor de taxi e integrante de la dirigencia de la Base 3 de Marzo, junio de 2011).

El testimonio de un trabajador menciona una práctica muy socorrida por muchos integrantes de la organización:

“Cuando nos enfermamos vamos con el similar y si no tienes pues que Dios te ayude. [...] También nos curamos con hierbas. Yo soy hierbero. Yo me curo con puras hierbas, digamos que me curo a la antigüita” (Trabajador de taxi, junio de 2011).

Un elemento muy importante es que la organización 3 de Marzo está constituida por trabajadores que en promedio tienen 58 años de edad. En su mayoría son adultos mayores y no cuentan con esquemas de protección.

“Algunos de nosotros alcanzaron a cubrirse en el ISSSTE o en el Seguro Social porque se jubilaron siendo trabajadores de la Ruta 100, o bien, por medio de sus hijos tienen esa cobertura, pero la mayoría en esta base no la tiene”.

“Antes como trabajadores de camión teníamos un sueldo muy bueno. En aquél entonces, teníamos un despensa, teníamos prestaciones del ISSSTE, teníamos vacaciones dos veces por año, teníamos ayuda para el día de las madres, ayuda para el día de los Reyes, teníamos cajas de ahorro, aguinaldo. Imagínese, le quitan todo eso de la noche a la mañana... [...] Nosotros hasta hemos pensado de ir y hablar con el Dr. Simi y decirle ‘oye, nosotros somos extrabajadores de la Ruta 100, somos taxistas, cuánto nos cobraría de que nos afiliara a que tuviéramos una tarjetita y que pudiéramos ir al doctor y que nos cobrara tanto, o que los medicamentos nos lo dieran a tal precio’. La búsqueda de un esquema de seguridad es una de nuestras prioridades” Conductor de taxi e integrante de la dirigencia de la Base 3 de Marzo, junio de 2011).

Es de llamar la atención, la urgente necesidad de los trabajadores por la búsqueda de un esquema que brinde protección social, principalmente en salud. Sin embargo, esta necesidad colectiva tiene un largo retraso en ser atendida según los testimonios. De acuerdo a éstos, son distintos los factores que han operado para que las estrategias no se concreten. Principalmente son la falta de liderazgo, relaciones de poder con prácticas autoritarias al interior de la organización, un clima organizacional anclado en la desconfianza y envidia y falta de rendición como transparencia en el manejo de los recursos. La actual dirigencia pretende rearticular las relaciones sociopolíticas al interior de la organización, buscando esquemas transparentes basados en la comunicación colectiva con un liderazgo democrático.

“En la actualidad con este proyecto, lo que nosotros intentamos es darle un viraje total a cómo han sido las cosas. Ahora se les pone un proyecto financiero a los compañeros, se les dice cuánto es lo que ingresan, por qué conceptos y en qué se gasta. Esto se hace cada dos meses. Esto para ayudarnos a que los compas ayuden a recuperar la confianza que se ha perdido. [...] A los compañeros nunca les pedían cuentas, y cuando les pedían cuentas nunca daban los resultados que se esperaban” (Conductor de taxi e integrante de la dirigencia de la Base 3 de Marzo, junio de 2011).

3.1.2.3. Proyectos no realizados, necesidades inmediatas.

En los siguientes testimonios de los trabajadores taxistas, se resumen las necesidades inmediatas y estrategias de protección fallidas.

La necesidad imperativa de seguir trabajando

“Lo que ahorita necesitamos más que nada es simplemente seguir trabajando. Que el Gobierno nos deje trabajar ya. [...] Cuando tú estás bien con el Gobierno no hay bronca, pero cuando no, pues es muy difícil. En este momento nos está yendo digamos bien, sobre todo en la noche y en la mañana, ya que como es una esquina en donde se juntan distintas vialidades, la demanda por las unidades es grande. Como puedes ver, hay ahorita una fila de toda esta gente esperando el servicio. [...] Por eso también construimos este techo para que la gente se resguardara de la lluvia y del sol. [...] En este momento tenemos trabajo, pero, pensamos que esto probablemente cambie y nos afecta con la nueva inauguración de la línea de 12 del metro. Ahorita toda la gente se viene para acá y nosotros la llevamos toda la avenida Tláhuac y sus

alrededores, pero cuando esté la nueva línea del metro, pensamos que sí nos va a afectar mucho. [...]

“Es por eso que estamos en incertidumbre. A mí sí me gusta ser taxista, llevo años dedicándome a esto y sí te da de comer y hasta más. Pero depende del trabajo que le dediques a esto para que puedas ganar un poco más. [...] A los que sí les va bien (o mejor que a uno) son a los que tienen varias unidades y concesiones, que aunque no están a su nombre utilizan presta nombre y las ponen a trabajar, ya ellos solamente se encargan de administrar su dinero. Aunque sí hay algunos que dan a trabajar sus carros y que también son taxistas.”

“En esta organización, quienes están a cargo son quienes tienen un mayor número de concesiones, y son ellos los que administran la organización y toman las decisiones. Aunque sí hay un Comisión y un Consejo, ellos toman las decisiones como grupo y donde yo veo que está el problema es en la falta de claridad de cómo mueven las cosas, aunque nos convoquen a la junta para tomar decisiones” (Testimonios de taxistas de la Agrupación Cerro de la Estrella, junio de 2011).

“Nosotros tenemos dos prioridades generales. La primera y más importante es el servicio que prestamos. Si no mejoramos el servicio que tenemos no podremos seguir adelante como organización. Lo prioritario es la chamba. Porque de aquí nace todo. Sí hay mucha demanda pero también hay mucha competencia. Después, teniendo esto, se desprenden todos los esquemas de protección. Lo primero es organizar mejor el trabajo, porque no tiene sentido que, exista el sitio sino va a haber unidades” (Conductor de taxi e integrante de la dirigencia de la Base 3 de Marzo, junio de 2011).

Sobre la necesidad de tener protección social

“Como taxista, no tenemos derecho a INFONAVIT, no tenemos derecho a Seguro Social, al ISSSTE... a nada”. [...] Algunos compañeros tienen seguro por familiares, o bien, tienen otra chamba. [...] Eso es lo que hacemos aquí, tenemos dos chambas, una en la mañana y otra en la tarde. [...] Yo fui agente de ventas durante veintitantos años, y llegó el momento en que empecé a combinar el taxi con otro trabajo [...] pero ni en una ni en otra te dan seguridad social. Yo he trabajado toda mi vida y no tengo un crédito de INFONAVIT, [...] creo tengo como \$10 000 pesos en la AFORE por esas poquitas veces que me di de alta, pero nada más” (Trabajador de taxi de la agrupación de taxistas Cerro de la Estrella).

“No le veo el caso de asegurarme ante el IMSS. ¿Para qué? Yo veo mucho mejor ir con un particular. [...] Cuando vas al Seguro Social el servicio que dan es muy malo, vas y si tienes una emergencia, supongamos, que tienes un tumor (como le pasó a mi mamá) te programan hasta dentro de tres meses. Por eso mejor prefiero pagar un particular que asegurarme al IMSS, en el particular te atienden rápido. [...] Yo no he tenido seguro desde que estaba trabajado en unas fábricas, ya hace como seis años. Desde que estoy como taxista, no tengo seguro y cada vez que me enfermo, pues voy con un particular” (Trabajador de taxi, julio de 2011).

Proyectos inconclusos

La construcción de un gimnasio para la agrupación Cerro de la Estrella

“Por ejemplo, la directiva propuso recientemente la construcción de un gimnasio y de un centro en donde pudiéramos lavar las unidades. Todo esto sonaba muy bien, pero en realidad no era una buena idea. Lo del gimnasio sonaba bien en un principio porque hablaban de un lugar ubicado aquí cerca de la base, en donde tú pudieras ir a relajarte, hacer ejercicio y como a distraerte. Se pensó también en poner unas camas para que tú pudieras ir a descansar. Pero la verdad, ese proyecto no era real, era un proyecto dirigido especialmente para los trabajadores socios y no para los que estamos por fuera. Además, la mayoría de los compañeros no tendría tiempo de ir al gimnasio porque simplemente se la pasan todo el día trabajando en distintas partes de la ciudad, según a donde el usuario te pida que lo lleves. Así que eso de estar en un lugar y luego ir gimnasio para hacer ejercicio y todo eso, pues te cuesta dinero, tiempo y gasolina. [...] Yo lo que hago es que para descansar, pues me detengo en un lugar seguro y me hecho un sueñito. O bien si estoy más o menos cerca de la casa, pues voy a comer y me duermo un rato para en la noche seguir trabajando. [...] Luego resulta que me llama mi mujer y que tengo que acompañarla a un lugar, pasar por mi niña a la escuela... y pues no. La verdad yo no le vi sentido a la idea del gimnasio ¿por qué? Porque simplemente yo, como muchos compañeros, no íbamos a poder hacer uso de este supuesto beneficio. Además de que teníamos que entrarle todos, en la práctica solo iban a ser pocos los que disfrutarían de ese beneficio. [...] Es por eso que se votó en la asamblea de que no se construyera y así fue. [...] La dirigencia debería de pensar más en otras cosas más importantes que ese tipo de proyectos. [...] Yo por eso ya no voy a las asambleas, porque simplemente no me interesan a veces lo que dicen, sólo le pregunto a un compañero qué es lo que pasó y me dice y ya. [...] Si los compañeros llegan a faltar, los multan con \$100 pesos” (Trabajador de taxi de la agrupación de taxistas Cerro de la Estrella, junio de 2011).

“El proyecto del gimnasio ya no se llevo a cabo. Lo de tener un lugar para poder lavar las unidades creo que tampoco... Lo que yo veía pues es que siempre las unidades las lavamos en la casa o bien las mandamos a un autolavado que te puede salir en treinta y cinco pesos en ciertos lugares. [...] Hay ideas que suenan bien, pero hay otras que no le veo al caso. Por ejemplo, buscar asegurarnos ante el IMSS o ver eso del Seguro Popular, pues sería bueno que nos dijeran cómo es eso, cómo le podemos entrar. Yo tengo seguro por parte de mi hija que trabaja, pero los demás compañeros no tienen seguro alguno, y veo que muchos son jóvenes y ya tienen hijos. [...] Desde mi propio punto de vista, yo digo que hay mucho desconocimiento y desinterés por otro lado. [...] Adecuar lo del camellón para hacer una mejor base en donde las unidades estuvieran mejor ordenadas para tomar el pasaje y no molestar a las unidades particulares, otros servicios de transporte o peatones, esa sí fue una buena idea, porque nos ayudó a organizar mejor el servicio” (Trabajador de taxi de la agrupación de taxistas Cerro de la Estrella, junio de 2011).

Proyectos inconclusos Base 3 de Marzo

La caja de ahorro

“En un principio cuando se formó esta organización de la base 3 de Marzo, hubo un tesorero que hechó andar un proyecto tipo caja de ahorro. Esto era opcional, el compañero que quería venía y aportaba. Esto nos ayudaba para comprar algunas refacciones o algún problema emergente que teníamos. Al final del año se generaba una cantidad con los intereses ahorrados y se daba este monto. [...] Se dejó de hacer porque al final hubo una cierta apatía por parte de los compañeros” (Conductor de taxi e integrante de la dirigencia de la Base 3 de Marzo, junio de 2011).

El Seguro contra accidentes

“Intentamos hacer un proyecto de seguro contra accidentes. De los 35 o 40 compañeros que teníamos, empezamos a hacer un ahorro muy práctico de \$10 pesos diarios. [...] Teníamos un formato donde se especificaba claramente las condiciones para otorgar el apoyo. Mencionábamos las condiciones para el primer, segundo y tercer accidente, etc. Incluía excepciones donde se incorporaba la cooperación del seguro de la unidad, así que estipulábamos que el seguro te daba una parte y nosotros dábamos otra. Todo muy claro. [...] Ese dinero pensábamos te lo puedes gastar en un cigarro o un refresco. Nosotros preferimos darlo en esto. Desgraciadamente los compañeros dejaron de dar. Y nos dijeron: es que no puedo y no puedo...Y eso que estábamos hablando de \$10 pesos. Al final lo que hice fue entregarles su cantidad con el dinero ahorrado de cada uno y ahí terminó todo”.

“Dos fueron los factores que imposibilitaron esta estrategia: la falta de una cultura de ahorro y la falta de credibilidad. En muchas ocasiones el dirigente ha abusado de la confianza de los compañeros. Muchos de los que estuvieron al mando, no fueron claros ni transparentes en el manejo de esas finanzas. Por tal motivo, independientemente de la falta de cultura del ahorro, los compañeros están como que en esa indecisión por la falta de claridad de cómo se han manejado los recursos” (Conductor de taxi e integrante de la dirigencia de la Base 3 de Marzo, junio de 2011).

Proyectos futuros

Proyecto de préstamos en la organización Base 3 de Marzo

“Tenemos actualmente el proyecto en mente de crear fondos, porque hay compañeros que se acercan a nosotros y nos piden dinero ya sea para la compra de una refacción, de un medicamento o estudios médicos para ellos o algún familiar, apoyo para la defunción de un familiar de segundo grado como un hermano un abuelo, en fin. [...] De lo que se recauda de las tarjetas nos sobra un tanto, pensamos que se puede hacer una cooperación de un 50% por parte de la asociación y el otro tanto por los compañeros para crear fondos, y esos fondos irlos administrando para ir solventando nuestras necesidades. [...] Nos gustaría mucho que nos asesorara una institución en este caso, no sólo en esto

sino en otros beneficios como la salud, ya que muchos de nosotros ya somos de la tercera edad. Muchos definitivamente sí le entraríamos”.

“Tenemos en puerta como cinco proyectos, pero nos hacen falta muchas estadísticas sobre nuestra población. Por ejemplo, enfermedades o padecimientos que tenemos, etc. necesitamos sabes qué problemas concretos tenemos para tomar decisiones. [...] No sabemos bien a bien, quienes tiene Seguro Social o ISSSTE por algún familiar. Nos falta información sobre nosotros mismos” (Conductor de taxi e integrante de la dirigencia de la Base 3 de Marzo, junio de 2011).

Capacitación para el trabajo

“Se nos ha hecho difícil la idea de algún curso para capacitación o algo similar, porque no tenemos instalaciones o salones. Muchas veces la gente se niega, sucede que les decimos: oye fíjate que nos enteramos de que va a ver un curso de esto o aquello y nos responden: ¡No yo no puedo! ¡No voy a perder mi tiempo! Lo que pasa es que nosotros ponemos por delante lo económico, y desgraciadamente es así. Yo no voy a ir a un curso cuando tengo que sacar los \$100 pesos para la leche de los niños, o los zapatos o la inscripción de la escuela” (Taxista e integrante del consejo directivo de la Agrupación Cerro de la Estrella, FECHA).

“Nosotros no hemos puesto en práctica alguna capacitación. Realmente entendemos esta necesidad de capacitarnos. Nosotros no éramos taxistas, nuestra labor era ser camioneros. [...] En los camiones sí nos daban capacitación. Relaciones humanas, cuestiones teóricas, distintos cursos... pero aquí como taxista lamentablemente no. Aquí sabes manejar y ¡bola! ¡A trabajar! [...] Tendríamos que tener capacitación por ejemplo sobre la estructura vial de la Ciudad. Nos dicen los pasajeros: ¡Usted es taxista, debe saber a dónde va, a dónde me va a llevar, debe conocer bien la ciudad! [...]

Nosotros como trabajadores de Ruta 100 teníamos cursos de mecánica, tanto teóricos como prácticos. Esto debido al tipo de unidades que teníamos. Teníamos cursos con respecto a la familia, cuántos hijos tienes, dónde los llevas, cuánto tiempo les dedicas, que si tienes otra familia o dos esposas, qué calidad de vida tienes, etc. Eso lo teníamos, pero actualmente no tenemos tiempo, no tenemos los conocimientos básicos o la información necesaria. Y el tiempo va corriendo”.

“Como decía un dirigente, no queremos ser un zopilote estreñado, que solo planea y planea pero nunca obra” (Testimonios de taxistas integrante de la Base 3 de Marzo, junio de 2011).

3.1.3. Consideraciones finales de los casos presentados

De acuerdo a los dos casos presentados (Agrupación Cerro de la Estrella y Base 3 de Marzo) se han descrito las estrategias de protección que las organizaciones de trabajadores taxistas han llevado a la práctica. La situación sociolaboral de estas organizaciones y su búsqueda de esquemas concretos de protección, describe de manera general, la condición actual de muchas organizaciones de trabajadores taxistas que enfrentan problemas similares.

De acuerdo a una exploración general del ámbito laboral del transporte público en su modalidad de taxi, existen diversas organizaciones que ponen en práctica estrategias similares a las organizaciones aquí tratadas. Por ejemplo, la caja de ahorro y el apoyo en caso de fallecimiento son dos de las prácticas más comunes llevadas a cabo por las organizaciones.⁷⁰ Sin embargo, de acuerdo a la exploración realizada, las organizaciones no ponen en práctica otros esquemas para brindarse seguridad social ya sea entorno a capacitación, jubilación u otros.

Esta condición compartida por muchas organizaciones se articula por distintos factores de diversa índole. A continuación se indican las principales características y factores políticos, económicos y socioespaciales que configuran las estrategias de protección social en las organizaciones de trabajadores de taxi para la Ciudad de México.

1. El trabajo precario de ser taxista. Esa actividad laboral se distingue por jornadas laborales extenuantes, ingresos bajos e irregulares, ausencia de seguridad social y falta de reconocimiento social.

2. Las agrupaciones se caracterizan por un clima organizacional que se distingue por el interés personal, ausencia de confianza y representatividad para con sus líderes, y una prioridad por atender las necesidades individuales por encima de un interés colectivo. Esto último articulado por la misma característica de un proceso o servicio de trabajo fragmentado, en donde el ingreso depende la cantidad de tiempo y esfuerzo dedicado a conducir la unidad. Sin embargo, cada organización presenta configuraciones diversas en distintos grados en cuanto a las condiciones de trabajo, representatividad y legitimidad política al interior de las organizaciones.

3. Las organizaciones declaran una importante ausencia de fondos y recursos que impiden poner en práctica otros esquemas de seguridad. Esto debido a las aportaciones inestables de los trabajadores.

4. La falta de transparencia en el manejo de las cuentas y la ausencia de esquemas administrativos y contables que pudieran dar mejores rendimientos a los obtenidos.

5. De acuerdo a la estructura de la Asociación Civil, los trabajadores socios son los que más gozan de los beneficios de los esquemas de protección. Los trabajadores que no son socios, aquellos que no son dueños de la unidad y tienen una relación laboral informal como meros conductores de taxi entregando

⁷⁰ Por ejemplo, una práctica cotidiana en las organizaciones de transporte de taxis es la tanda. De acuerdo al testimonio de trabajador de taxi de la "Base el Vergel" ubicada en la Delegación Tláhuac, Distrito Federal, se aporta semanalmente \$200 pesos. La cantidad es sorteada y se asigna cada tres meses. El monto total de la tanda es de aproximadamente \$26 000 pesos. Otro caso es la empresa "Visión de Transporte Ejecutivo", que brinda servicio de taxi con unidades de modelo reciente las 24 horas del día los 365 días del año. De acuerdo a testimonios, se pone en práctica una caja de ahorro similar a la estrategia descrita en los casos presentados. Es importante mencionar que las aportaciones monetarias de los trabajadores en los esquemas implementados por sus organizaciones se caracteriza por ser una práctica difícil de concretar, esto debido a la alta precariedad que caracteriza a la actividad laboral e inestabilidad del ingreso del trabajador taxista.

una cuenta diaria, son los sujetos laborales más expuestos a la precariedad y la carencia de protección social.

6. La ventaja de pertenecer a una organización reside en la posibilidad de formar parte de una estructura más ordenada que articule y regularice mejor el trabajo. De acuerdo a testimonios, los conductores ven como beneficio pertenecer a una o más organizaciones de taxis en comparación a trabajar de manera libre. Las ventajas residen en: 1) las bases están ubicadas en espacios urbanos de amplia demanda; 2) debido a la alta competencia con otras organizaciones y otros modos de transporte, los trabajadores consideran como pasaje seguro aquel que se recoge en las bases; 3) la posibilidad de formar parte de un esquema de protección implementado por la organización; y 4) el posible apoyo o solidaridad con los integrantes de la organización en problemas cotidianos o emergencias relacionadas con el trabajo.

7. Existe en las organizaciones una necesidad compartida que se articula en la precariedad del trabajo, para llevar a la práctica esquemas de seguridad social hacia sus integrantes. Los ámbitos de posibilidad sobre el éxito o fracaso descansan en la construcción de la representatividad y legitimidad, las características del liderazgo, su historia colectiva, relaciones de amistad, vínculos familiares e identidades colectivas articuladas por el trabajo.

3.2. Ciudad de Mérida. Taxímetros del Estado de Yucatán

3.2.1. Organización: Historia y luchas

Con alrededor de siete años de antigüedad, la agrupación está afiliada a la CROC. Actualmente Taxímetros del Estado de Yucatán registra 120 asociados de entre 25 y 70 años de edad. Los socios son en su mayoría originarios de la ciudad de Mérida y municipios de la zona metropolitana. Sin embargo, también los hay provenientes de otros estados de la República Mexicana.

Las cuotas que pagan los asociados son de \$200 mensuales y de \$300 semanales. Con la cuota mensual, cubren los gastos de la oficina como electricidad, agua potable, teléfono, agua purificada, el sueldo de las centralistas,⁷¹ la adquisición de una nueva repetidora,⁷² las mensualidades del crédito de la casa, fianzas y recuperación de vehículos confiscados por la Dirección de Transporte. Con la cuota semanal cubren el derecho de uso de la frecuencia de radio que utilizan para comunicarse.

La directiva se elige cada seis años, los cargos se pueden reelegir con base en el desempeño que se demuestre durante su período. Las características valoradas por los socios para elegir a sus representantes son la antigüedad, el

⁷¹ Centralistas: Nombre que se le asigna al personal femenino que recibe las solicitudes de servicio y las transmite a los taxistas.

⁷² Repetidora de radio: Tipo especial de estación base localizada a cierta distancia de la base de operaciones del sistema. También consiste de un transmisor y un receptor pero varía su manera de operación. Cuando la repetidora recibe una señal del equipo base o de cualquier otro radio del sistema, inmediatamente retransmite. La operación de repetidora se denomina "dúplex", ya que puede recibir y transmitir simultáneamente, sin embargo el usuario de radio no puede hacer las dos funciones al mismo tiempo. <http://www.repicomca.com>.

carisma, la capacidad para hacer amistad, así como saber relacionarse con las autoridades y solucionar los problemas que se puedan presentar en la agrupación. A continuación se presentan las diferentes figuras y funciones que integran la organización:

Secretario General: Su función consiste en la toma de decisiones junto con la directiva para el bienestar de cada uno de los asociados y el mejor porvenir de la agrupación. Se encarga de realizar los trámites ante diferentes instancias de gobierno.

Secretario de Trabajo y Conflictos: Atiende los asuntos relacionados con irregularidades e inconformidades de y con los choferes. Es el encargado de dar seguimiento a las quejas que se manifiesten por parte de los clientes, hacer las averiguaciones correspondientes y aplicar las sanciones pertinentes. En ausencia del Secretario General, es quien puede tomar decisiones.

Secretario de Actas: Es el responsable de realizar las actas durante las asambleas mensuales y extraordinarias, así como registrar todos los asuntos que se exponen, discuten y se deciden durante las asambleas.

Secretario de Finanzas: Tiene la función de administrar las cuotas mensuales y semanales así como los gastos de la agrupación.

Secretario de Organización: Es el que se encarga de coordinar los diferentes eventos en los que participa la agrupación, ya sean de la CROC o estancias de gobierno.

Secretario de Exterior: Trabaja en coordinación con el Secretario de Trabajo y el Secretario de Organización, su función está vinculada a la resolución de percances y accidentes.

Secretario de Deportes: Es el responsable de organizar eventos deportivos, que incluyan no sólo a los trabajadores de la agrupación sino también a las familias de estos.

Socios: La agrupación tiene un total de 120 asociados, todos del sexo masculino, que a su vez se pueden clasificar de dos formas, primero los socios-choferes y los choferes, cada uno tiene su reglamento. La agrupación hace hincapié en que no sólo son 120 socios, sino que son 120 familias las que sustenta la agrupación.

Socios choferes: Son aquellos que están inscritos, asisten a las asambleas y pueden o no realizar servicios de transporte. Los socios que no conducen rentan sus vehículos. Uno de los requisitos que la agrupación exige a sus agremiados es que los vehículos tengan un seguro de cobertura total. La intención es que el pasajero esté seguro, en caso de cualquier percance, la atención médica sea pronta y sin costo para los clientes.

Choferes: Es una modalidad de trabajo que existe en la agrupación. Son los coloquialmente llamados martillos,⁷³ quienes no son dueños de los vehículos y por tal razón deben firmar una carta de responsabilidad por éstos.

Centralistas: La agrupación ha contratado cinco mujeres que son las encargadas de recibir las llamadas, registrar las solicitudes en una base de datos y radiar a los choferes en turno, así como estar al pendiente de que los servicios se completen, es decir, que el chofer acuda al domicilio y traslade sin contratiempos a los clientes. Al final de su turno deben hacer una limpieza del local de la central.

Una de las actividades que realiza la agrupación es la denominada de servicio social, mediante el programa Uno por Uno, que consiste en transportar a niños discapacitados desde su domicilio hacia cualquier institución médica o de rehabilitación y de regreso a su domicilio sin ningún costo. Todos los gastos que se generan por ello son absorbidos por los socios de la organización. Uno de los trabajadores entrevistados se refirió a estas acciones como benéficas para la organización en aras de posicionarse con las autoridades locales y relató una ocasión que les decomisaron de forma masiva, sus unidades y ningún niño llegó a su terapia. Al enterarse, la titular del Ayuntamiento Meridano ordenó la devolución inmediata de sus vehículos.

La agrupación realiza otras actividades entre las que destacan las deportivas, tienen un equipo de fútbol. También participan en muchas de las actividades de la CROC, sean deportivas, recreativas y políticas, como las vinculadas con visitas de directivos nacionales, así como en diferentes cursos que ofrecen las Secretarías de Gobierno y a los que sean invitados, por ejemplo, el de medio ambiente y cambio climático. En opinión de uno de los integrantes del Comité Directivo, todas las actividades que realiza la agrupación están encaminadas a tener una presencia a nivel estatal y crear un buen historial.

La relación más importante que tiene TEY es con la CROC, pues están afiliados y participan activamente en todos los eventos a los que son convocados. Le reconocen al dirigente, el C. Pedro Oxté Conrado el apoyo que le ha otorgado a la organización.

3.2.2. Descripción de la ocupación y condiciones de trabajo

Los taxistas de TEY ofrecen servicios de transporte a particulares, es decir, la manera en que trabajan es exclusivamente mediante las solicitudes telefónicas. Cabe aclarar que no otorgan servicio en la vía pública, ni en sitios de taxis oficiales, plazas o parques. Existe un reconocimiento y respeto hacia las agrupaciones de taxistas que operan en la ciudad, quienes trabajan dando servicio atendiendo solicitudes vía telefónica o bien dando servicio a las personas que en la calle se los pide.

El horario es de 12 horas de servicio y 12 horas de descanso. La central, conforme recibe las solicitudes, las va radiando. Sin embargo, los choferes también pueden atender solicitudes recibidas en sus teléfonos celulares. La agrupación

⁷³ Martillos: Son los choferes que rentan los vehículos, de esta forma se crean responsabilidades con los dueños y la agrupación.

desde la repetidora ha llegado a registrar 12 100 llamadas mensuales. La mayoría de los socios cuentan con otro trabajo, ya sea como empleados o con negocios propios, actividad que combinan con el trabajo de taxista.

Esta organización, ha creado su propia cartera de clientes, básicamente, a partir de la promoción de sus servicios, volanteando en el área cercana a sus instalaciones y mediante recomendaciones de sus clientes. Actualmente se encuentran tramitando la concesión de placas.

En entrevistas realizadas a los líderes y a los trabajadores, se señalaron entre sus principales preocupaciones el constante acoso y persecución de otras agrupaciones de taxistas registrados, quienes, con el argumento de detener la piratería, constantemente instan a la Dirección de Transporte del Estado de Yucatán que confisquen los vehículos y detengan a los chóferes de TEY. La organización, por su parte, destaca el respeto de ellos hacia el trabajo de otras agrupaciones, motivo por el que sólo otorgan servicio mediante llamadas telefónicas, sin interferir en la actividad de otros taxistas.

Respecto a esta situación se registraron opiniones encontradas, primeramente ejemplificamos la manera en que se expresa un taxista acerca de la revisión de rutina que hace la policía.

“A veces los policías te paran y te preguntan ¿qué estas llevando?, ¿a quiénes? No siempre te creen que la persona que estas llevando es tu familiar, es peor cuando dices una cosa y luego dices otra, luego le preguntan a la persona y dicen que están pagando un servicio. La policía te interroga, ‘¿por qué no me dices que estás dando un servicio?’. Es mejor que digas que perteneces a la agrupación y estoy trabajando. Nos preguntan a qué agrupación pertenecemos, qué hacemos, a dónde estamos llevando a la persona. No nos piden mordidas. Pero sí te dicen ‘te vamos a decomisar tu auto’, a mí me pasó, no tuve vehículo por dos meses, más que nada por el papeleo que se hace, las averiguaciones previas. TEY nos ayuda, más bien los representantes de TEY” (Aarón, 28 de julio de 2011).

Con otra perspectiva, el testimonio de un segundo chofer ofrece un panorama más amplio de esta situación que viven usualmente los taxistas con los policías y las diferentes autoridades.

“Con la policía, pues ellos saben quiénes somos, pero ahí no hay honestidad, tienen nuestras placas y saben quiénes somos, cuando te quieren sacar dinero te paran. La Dirección de Transporte también sabe quiénes somos y sin embargo ellos nos agarran, meten preso al carro, te bajan dinero, pero no puedes ir a acusarlos, porque te van a decir ‘ellos son irregulares’. El día que me agarró la patrulla me preguntó el señor, ‘¿por qué tienes un radio?’, le contesté que soy aficionado a la radio, me dijo ‘dame tu comprobante’, yo le dije ‘¿comprobante de qué? No te tengo que dar nada’. Enseguida le dice a su compañero en clave ‘habla a transporte’. Esa es la clave, estoy oyendo que va a marcarla para que venga la patrulla de transporte porque soy pirata. Entonces les digo la verdad, que yo me gano la vida como taxista irregular. Dicen en clave, ‘no lo hagas’, sólo querían dinero. Y les digo, ‘pero yo no tengo dinero, ¿qué vamos a hacer?’ Y ya lo volvió a marcar. Tenemos que cuidarnos mucho” (Miguel, 28 de julio de 2011).

“La mayor dificultad es no tener concesión, la Secretaría de Transporte es la que siempre nos afecta, nos presiona, nos acosa, nos puede decomisar el vehículo, te ponen una multa. En los tres años y medio que yo llevo para nada me ha tocado ese mal rato, porque hay compañeros que les ha pasado dos o tres veces. Lo que hacen es que pagan la multa que corresponde, se le ayuda al compañero económicamente los días que su auto esté en el corralón, yo nunca he prestado o rentado mi carro, yo lo trabajo, no es muy recomendable” (Martín, 28 de julio de 2011).

A falta de la concesión tan añorada, los trabajadores se encuentran a gusto con el simple hecho de tener un trabajo que les permite obtener un ingreso para la manutención de sus familias. Se mantienen optimistas y esperan que en un futuro, cercano o más distante, puedan contar con la concesión y ofrecer sus servicios sin la preocupación de que puedan ser detenidos por realizar su trabajo.

A la pregunta sobre los beneficios de su actividad, uno de ellos señaló: “tenemos el trabajo, porque sí hay el trabajo todos los días, a lo mejor más adelante podamos tener una concesión. Saber que vamos a salir a trabajar y vamos a tener una compensación por eso, posteriormente el Gobierno nos va a dar la concesión que diga, aquí está su placa, o aquí tienen el permiso, como lo hicieron con las motos” (Oscar, 28 de julio de 2011).

3.2.3. Estrategias de protección social

a. Federal

Seguro Popular. Algunos miembros de esta agrupación tienen acceso al Seguro Popular que han tramitado de forma individual.

b. Estatal

Programa Casa Universal. La organización ha hecho gestiones, con el Instituto de Vivienda del Estado de Yucatán, para que los miembros de la organización tengan acceso al crédito para la obtención de su propia casa. Algunos de sus miembros han sido beneficiados en uno de los fraccionamientos ubicados al poniente de la ciudad.

c. Propia

Seguro. Como parte de su trabajo deben tener un seguro de cobertura total, para estar protegidos en caso de accidentes, de tal forma, de ser necesario son atendidos en hospitales designados por las aseguradoras. El costo de éste seguro corre por cuenta de cada socio. Este constituye un requisito para ser aceptado como integrante de la organización.

Caja de Ahorro. La organización identificó la necesidad de crear una caja de ahorro para la solución de diferentes problemas que enfrentan los miembros. Con los fondos de esta caja se brinda ayuda económica a los choferes en caso de accidentes y/o detención que no les permita realizar su trabajo, para el sustento de sus familias. En caso de que los vehículos sean decomisados se paga la fianza determinada por las autoridades. Cuando surgen detenciones de los taxistas, para

cubrir los gastos, ya sea si requieren del pago de una fianza o la contratación de un abogado. Al respecto, los socios de TEY comentaron lo siguiente:

“Nosotros tenemos una cobertura total, tenemos que asegurar nuestro coche con cobertura amplia o daños a terceros. Si eres pasajero y te accidentas, mi seguro te paga a ti. Si se echa a perder mi coche, el seguro me paga mi carro. Si pasa un accidente donde me pasa algo y al pasajero igual, el seguro lo cubre también. Aquí tenemos representantes encargados de vigilar que la aseguradora del vehículo cubra el accidente. No se desampara al pasaje y no se desampara al chofer, tienes una protección con los mejores médicos. Pago mensualmente como \$600 pesos, según como lo quieras tener, anual, bimestral, semestral, mensual, pero debes tener en cuenta que eso que pagas nunca lo vas a recuperar. Con esta nueva ley que puso la gobernadora que no se va a pagar tenencia, ahora tienes que usar cinturón, debes tener seguro porque cada día la ciudad está más grande, ya no va a ser redituable tener un vehículo que no esté asegurado porque si te accidentas y tú te tuviste la culpa nadie te paga y si tu carro es pérdida total, te dan otro. No se va a pagar tenencia, ¿qué es mejor?, pues que yo pague seguro” (Miguel, 28 de julio de 2011).

En los años que llevan ofreciendo sus servicios, han enfrentado momentos difíciles, en los que la intervención del líder y del Comité Directivo ha jugado un papel principal en la solución de los conflictos. La solidaridad entre los socios también se ha manifestado ante situaciones adversas. Ejemplo de esto es el que se presenta a continuación.

“Me detuvieron mi carro, a mí también me detuvieron, porque lamentablemente un tipo de malas costumbres llevaba droga y me detuvieron con él, pero yo no sé nada, yo soy inocente. Sin embargo, me acarrió el problema. Me imagino que lo estaban vigilando, cuando llegamos a su destino ya lo estaban esperando, entonces lo agarran a él y me agarran a mí. Me detienen, me quitan mi carro, hago cinco días en la cárcel, me quedo sin trabajar un mes, me cuesta el problema y eso me consternó mucho. Yo estaba muy afligido, preocupado, casi, casi lo lloraba”.

“La organización me ayudó, me mandaron un licenciado para que me sacaran de la cárcel y me apoyaron económicamente, aunque no alcanzó, yo tuve que ver la manera de cómo solventar el problema. Fue muchísimo, tuve que hacer préstamos”.

“Se aclaró que yo no era culpable, que yo no sabía y por eso me dejaron salir. Así puedo estar llevando un asesino o un secuestrador, por ejemplo, pero yo no lo sé, yo no lo conozco, ignoro qué clase de gente son. Las apariencias engañan y por ejemplo tu intuición te dice, aquí hay algo por lo que tienes que preocuparte, ese día yo sentí una intuición de que ese chico era malo pero quizás no lo valoré a tiempo, después yo me dije, no me equivocaba, algo andaba mal pero me arrastró a mí con él”.

“Cuando tuve el problema me ayudaron, nosotros somos una agrupación en la que nos ayudamos entre todos, si un compañero tiene un problema, tenemos que auxiliarlo. Todos se ven obligados voluntaria o involuntariamente a participar, para sacar del bache al compañero, en ese caso que yo estuve, pues a mí me ayudaron”.

“La policía te detiene, eres o no eres culpable, ellos te llevan, después ni siquiera te piden una disculpa, sales con la ficha, sales en el periódico, en la prensa, te miran, te cuestionan, te señalan, te dicen, te juzgan, cuando ni siquiera saben si es o no cierto” (Fernando, 28 de julio de 2011).

El caso de este taxista se pudo solucionar por la pronta intervención de la directiva de la agrupación, por la contratación de un licenciado y principalmente por el desconocimiento del taxista respecto a las actividades del pasajero. Sin embargo, como él mismo lo reconoce, le afectó el hecho de estar detenido y sin poder trabajar. Los gastos familiares siguieron, no así sus ingresos.

Defunción. Se señaló que brinda apoyo a la familia con los gastos funerarios y entierro. Destaca el caso de un socio fallecido quien fuera el cofundador y primer líder de la organización, motivo por el era respetado y muy estimado por los miembros.

“La agrupación somos todos, no podemos decir que la directiva es una y nosotros otra, no, aquí la agrupación somos todos. Por ejemplo, ya nos ha pasado en tres ocasiones que fallecen familiares de compañeros, dos veces que han fallecido fundadores de acá. El beneficio es que te apoyan con el gasto funerario, por ejemplo, si te enfermas, avisas, oye estoy caído, te dicen ok, vamos a hacer una tanda. Fulanito da \$200, el otro da \$500. También la directiva da una parte” (Aarón, 28 de julio de 2011).

Enfermedad. Cuando un socio se enferma, ocasionalmente se hace una cooperación entre los miembros de la Unión y la Directiva para apoyar a este por los días inactivos a causa de su enfermedad. La cantidad que cada uno aporta es variable y depende del socio, no se les fija una cantidad, se deja a la consideración de cada uno.

Educación. Se da apoyo de paquete de útiles escolares a los hijos de los taxistas que cursan la primaria y secundaria.

3.3. Comparativo de las estrategias de protección social de los taxistas entre ciudades

Según la información obtenida de los tres casos presentados, destaca en primer lugar, el acoso que enfrentan los taxistas llamados “piratas o irregulares” a mano de los trabajadores organizados y las autoridades competentes, a causa de su situación de trabajo informal. Tanto en la Ciudad de México como en Mérida, los taxistas se desempeñan, a cada momento, en medio del temor de ser descubiertos por realizar sus actividades. Junto con ello, se encuentran expuestos a otros riesgos derivados de la naturaleza de su ocupación como los accidentes de tránsito y otros más derivados de la inseguridad, estructura urbana de cada ciudad y extensión de las actividades ilícitas en el país (asaltos, involucramiento en delitos).

En cuanto a las estrategias de protección social, al igual que lo encontrado en otros grupos ocupacionales, uno de los eventos más atendidos es la muerte. Las tres organizaciones estudiadas cuentan con estrategias propias para otorgar apoyos económicos a los familiares de los fallecidos, ya sean socios o familiares directos,

así como contribuir a los gastos funerarios. Sin embargo, mientras que en el caso de las dos organizaciones de la Ciudad de México (Cerro de la Estrella y 3 de Marzo) los apoyos son producto de la previsión y ahorro, en el caso de TEY, éstos se sustentan principalmente en el compañerismo y la empatía del momento ante un hecho doloroso como es la muerte.

Por todo lo señalado en la presentación de los casos, para la mayoría de los trabajadores del volante, la salud es asunto de gran importancia pero resuelto de forma individual; algunos cuentan con Seguro Social, ya sea por trabajos anteriores o por hijos y familiares que los inscriben; otros lo resuelven al momento con la llamada medicina popular (Simi)⁷⁴ o remedios caseros; dos de las organizaciones, Cerro de la Estrella y TEY, gestionan para algunos de sus integrantes el acceso al Seguro Popular. Adicionalmente, en caso de enfermedades, en el TEY se hace una cooperación monetaria voluntaria entre los miembros para cubrir los gastos derivados de éstas.

Las cajas de ahorro resultaron ser otra de las estrategias utilizadas en dos organizaciones, como una forma de enfrentar los imprevistos. Sin embargo, los trabajadores señalaron la dificultad para llevarla a cabo, principalmente por la fluctuación de sus ingresos, así como por problemas derivados de la administración de parte de los líderes de la organización. El fomento del ahorro, entre los miembros de las organizaciones, se planteó como una buena práctica, sin embargo, enfrenta la dificultad de los ingresos irregulares.

Otra de las buenas prácticas preventivas, identificadas entre estos trabajadores es la utilizada por TEY consistente en obligar a sus socios, como requisito de ingreso, a estar asegurados con cobertura total o, cuando menos, contra terceros. De esta manera, las consecuencias de posibles accidentes son prevenidos.

Llama la atención las creencias y actitudes de estos trabajadores a la hora de construir y/o apoyar las diversas estrategias de protección social propuestas por los líderes; en el caso de la Ciudad de México se manifestó desconfianza, mientras que los trabajadores de la ciudad de Mérida, al menos discursivamente, se encontró reconocimiento y confianza hacia sus líderes encargados de las acciones de protección.

La incorporación a una central sindical también constituye un punto de respaldo para obtener mayores medidas de protección, según señalaron varios trabajadores de TEY afiliados a la CROC; por su parte, los agrupaciones de la Ciudad de México no están afiliados a ninguna central; expresan descontento y rencor en contra de las autoridades, policías y gobierno a quienes responsabilizan de su precaria situación.

En este sentido, la experiencia política de los trabajadores liquidados de sus anteriores trabajos y ahora laborando en la Agrupación 3 de Marzo, opera como un elemento que alimenta la desconfianza de sus miembros, lo que desemboca en aislamiento. No así los trabajadores de TEY que aprovechan su cercanía con la CROC para instruirse, mediante los cursos y actividades implementadas desde dicha

⁷⁴ Farmacias Similares creadas por el llamado Doctor Simi.

central, al mismo tiempo que utilizan sus vínculos con las diferentes instancias de gobierno para acceder a medidas de protección social como vivienda y tolerancia hacia su actividad.

Capítulo 4. Trabajadores aseadores de calzado

4.1. Ciudad de México. Unión de Aseadores del Calzado del D.F.

Mientras el PRI estuvo en el poder, se consolidaron instituciones para la integración de la sociedad civil en cuatro sectores que a su vez se conforman por confederaciones, sindicatos y organizaciones pequeñas. Por 77 años éstas organizaciones adquirieron carácter institucional al convertirse en conductos gubernativos del partido oficial en los cuales descansaba todo tipo de organización política.

Bajo la idea de unidad nacional se pretendió asegurar el control del partido a través de la unión de todas las fuerzas sociales. La integración de la sociedad civil en sectores asentó las bases de lo que se conoce como corporativismo. En 1938 se creó el sector popular para acercarse a aquellos grupos urbanos de incipiente formación (artesanos, pequeños comerciantes, trabajadores independientes). En el año 1941 el sector popular se reorganizó para equilibrar las fuerzas de otros sectores como el obrero-campesino.

En 1942 se integró la Comisión Organizadora del Sector Popular y se promovió a nivel del D.F. la organización de trabajadores no asalariados, la cual agrupó a un contingente numeroso de boleros, mariachis, vendedores de revistas atrasadas, organilleros.⁷⁵ Durante el mandato de Miguel Alemán se creó el 28 de febrero de 1943 la CNOP (Castro, 1987). Durante ese periodo se consolidaron liderazgos con capacidad de representatividad y negociación para gestionar apoyos.

Lo anterior no significa que la venta ambulante sea la única forma de contener la falta de empleo, pues históricamente existen ocupaciones como los músicos, artesanos, recicladores y todas aquellas actividades no asalariadas que han venido sirviendo como reproductores de la fuerza de trabajo, a las cuales pocas veces se les reconoce como una opción más ante la falta de oportunidades.

En el año de 1944 se decreta el primer reglamento de trabajadores no asalariados del Distrito Federal.⁷⁶ En cuanto a la clasificación de los tipos o categorías de trabajadores que se desempeñan en la economía informal, es importante indicar que para el caso de los oficios éstos harán referencia a la definición de trabajador no asalariado como “la persona física que presta a otra física o moral, un servicio personal en forma accidental u forma ocasional mediante una remuneración sin que exista entre este trabajador y quien requiera de sus servicios, la relación obrero patronal que regula la Ley Federal del Trabajo” vigente en México⁷⁷, hasta los individuos que desarrollen cualquier actividad similar a las anteriores. En esta definición y para los objetivos de la investigación entraría el vendedor ambulante (fijo, semifijo y transitorio) los oficios o puestos, independientemente de la actividad económica que se realice, en el lugar donde éste trabaje y las relaciones que establezca con los demás ocupados

⁷⁵ Organilleros: Músicos ambulantes que recorren las calles reproduciendo melodías al girar una caja de madera que contiene un cilindro llamado fuelle.

⁷⁶ En 1975 se publica un nuevo reglamento para trabajadores no asalariados, el cual actualmente está en vigor.

⁷⁷ <http://www.styfe.df.gob.mx>

No obstante la diferencia conceptual, el común denominador es la desprotección social que padecen y hasta ahora muy pocas organizaciones cuentan con mecanismos de apoyo del Estado, de tal manera que la existencia de actividades informales no pueden ser entendidas al margen de las actividades formales, con las cuales existen flujos continuos de factores, productos e ingresos a través del intercambio, por lo cual en este documento se defiende la idea de que en la mayoría de las ocasiones éste tipo de ocupaciones resisten como medios para la reproducción de la fuerza de trabajo en México.

4.1.1. Organización: Historia y luchas

En el caso de los aseadores de calzado, conocidos comúnmente como boleros, sus ingresos dependen de los trabajadores formales que trabajan en oficinas, bancos, hoteles, restaurantes, etc. Por ello la importancia de rescatar las diversas estrategias que la Unión han logrado en sus 87 años, las cuales reflejan una lucha histórica para llegar a ser hoy día una de las pocas organizaciones autogestivas e independientes.

De acuerdo a la memoria histórica presente en los boleros de la Unión, dicho gremio inició sus operaciones en 1922, después de la revolución, en el gobierno de Lázaro Cárdenas. Atraídos por el desempleo algunos cuentan que volverse limpiabotas fue el mejor oficio que se ajustó a sus necesidades básicas.

Su primer registro llevó el nombre de Sindicato Nacional de Boleros y Limpiabotas, después cambio a Sindicato Mexicano de Boleros y Limpiabotas. Actualmente el nombre es Unión de Aseadores del Calzado del D.F. y afilia a 5 000 miembros.

El secretario actual, Víctor Miguel Pérez Serrano comenzó siendo bolero, esto le permitió conocer a fondo la ocupación y el gremio. En 1991 ocupó el cargo de Secretario de Legislación y Previsión Social, en 1992 formó parte del Comité Ejecutivo, en el año 1995 fue Secretario de Trabajo y Conflictos, posteriormente lo llaman para ser Secretario del Interior. En el año 2000 muere el Secretario General y de acuerdo a los estatutos el Secretario del Interior se convierte en automático en Secretario General, asume el puesto y desde esa fecha ha sido reelegido en cuatro ocasiones.

En estos años los logros importantes que han conseguido tienen que ver con el inicio de gestiones para contar con un domicilio social; buscar una imagen más moderna actualizando sus sillas por medio de empresas que promueven publicidad; han reformado el artículo 40 y 41 de sus estatutos, en donde se indica que los aseadores de la tercera edad dejan de pagar cuotas y que los años para ser considerado como bolero de la tercera edad se reduce a 60 años, diez años menos; se instaura el festejo del día del niño con funciones de lucha libre y para el día de las madres se hace entrega de utensilios del hogar como parte de beneficio social; la Unión promueve y organiza cuatro peregrinaciones al año; instaura atención psicológica a boleros así como clases de inglés; se inaugura la farmacia; se destina un apoyo económico a la banda de guerra y a la escolta. Aunque quizá lo más sobresaliente sea la capacidad de autogestión ante diversas instancias y de modos poco usuales.

Los estatutos de la Unión se divide en siete capítulos, 1) Del programa de operación y principios; 2) Nombre, domicilio, lema, objeto y duración; 3) De la representación (Secretarios Generales y sus funciones); 4) Obligaciones de los socios y sus beneficios; 5) Requisitos para ingresar al comité ejecutivo o comisiones; 6) De las medidas disciplinarias para los socios; 7) De los transitorios.

El organigrama es vertical y está encabezado por el Secretario General; Secretario del Interior; Secretario del Trabajo; Secretario de Organización y Propaganda; Secretario del Exterior; Secretario de Actas y Acuerdos; Secretario de Legislación y Previsión Social; Secretario de Educación y Prensa; Secretario Tesorero; Secretario de Acción Política; Secretario de la Vivienda Popular; Secretario Coordinador de Estaciones del Sistema de Transporte Colectivo Metro. El periodo para ocupar los cargos es de cuatro años. Sin embargo pueden ser reelegidos de manera indefinida⁷⁸.

A la fecha existen dos Secretarías que ya no operan, el de la vivienda popular, así como la de educación y prensa. El Secretario anterior las suprimió. En el pasado existía una escuela que fue removida a una colonia aledaña lo que causó ruptura en las relaciones y pérdida de una escuela destinada a los hijos de los agremiados. El de la vivienda ya que en ese periodo la Unión formó parte de la CNOP y por considerarlo así, el Secretario General anterior prefirió prescindir de ellas.

Al mes los estatutos marcan asamblea delegacional a la que asisten los delegados de los distintos sectores para tratar temas de interés, en dicha reunión se informa sobre las finanzas y planes a seguir en lo inmediato. En cuanto a sanciones estas pueden ser descansos obligatorios y bajas definitivas en la Unión. La sanción más común es por incremento no autorizado de la tarifa pagada por sus servicios.

Si un bolero cobra de más y es descubierto por la Unión existe en primer instancia, el castigo de suspensión del trabajo por tres días, si reincide, se le suspende por una semana, luego un mes, hasta tres meses puede ser separado de su trabajo; si continúa, se pide transferir el caso al Secretario de la Comisión de Honor y Justicia para que investigue y si procede una sanción mayor puede llegar a ser expulsado, aunque a veces la Unión tolera algunas situaciones como la de la venta de algún tipo de artículo para allegarse de otra fuente de ingresos, aunque ante la STyPS está expresamente prohibido la venta de agujetas, plantillas o cigarros.

4.1.2. Descripción de la ocupación y condiciones de trabajo

Los aseadores de calzado, mejor conocidos como *boleros* pueden ser considerados como parte de los oficios artesanales urbanos y son auténticos sobrevivientes de la modernidad, por décadas su oficio ha decorado los barrios de la capital y son parte de la imagen en las calles del Centro Histórico, son una tradición. En la actualidad los boleros se encuentran en 50 sectores de las 16 delegaciones de la Ciudad de México.

⁷⁸ El Secretario General anterior fue reelegido en cinco ocasiones.

El inicio del oficio se remite al periodo posterior a la Revolución Mexicana, en donde campesinos se quedaron sin accesos fáciles para allegarse del sustento por lo que vieron en la Ciudad de México una opción de empleo.⁷⁹

“Yo llegué de Hidalgo, en mi pueblo ya no se podía vivir, empecé aprendiendo a la albañilería, le busqué de todo pero como no sé hablar bien el español, los de aquí se reían de mí, además no tengo estudios, en mi pueblo no nos mandaban a la escuela, así que nunca he tenido un trabajo formal y no me gustaría, siempre he estado trabajando así, además no tengo documentos” (Juan 56 años, 25 de bolero).

En ellos las generaciones del oficio está presente, por ello no sorprende que trabajar en la silla, como ellos le llaman a su actividad, haya sido por muchas generaciones el sostén de familias populares mexicanas, incluso de dicho oficio se ha podido solventar la carrera de algunos profesionistas. En sus inicios trabajaban de ambulantes, con su cajón en la mano, la caja era donde se guardaban los jitomates, una vez vacía se colocaban trapos y grasas. En 1968 antes de las olimpiadas en México, se comenzaron a utilizar sillas de madera que a la fecha siguen manejando y las llaman sillas olímpicas, a partir de entonces existe diferencia entre boleros fijos, semifijos y ambulantes, la cual radica justamente en el tipo de silla que utilizan.

En la ciudad de México existen más de 5 000 personas dedicadas a este oficio. El 60% de la población proviene del interior de la República Mexicana, principalmente de Puebla, Hidalgo, Oaxaca, Toluca y Veracruz, el resto de la población es del D.F. y del Estado de México.

Aunque es una ocupación predominantemente masculina, en la actualidad están afiliadas 300 mujeres. En sus inicios la mayoría de la población era analfabeta, sin certificados educativos para aspirar al ingreso de otro tipo de trabajo, la educación promedio en los aseadores es el nivel secundaria, también existen excepciones de jóvenes cursando licenciaturas. La edad promedio es de 20 y 35 años.

Para ser aseador del calzado y afiliado a la Unión no se necesita ser recomendado, se tienen dos opciones, ser dueño de la silla o rentarla, las herramientas de trabajo como cepillos, grasas y tintas pueden ser proporcionadas por el dueño de la silla o deben ser adquiridas para ser propias. En la Unión se puede comprar tintas y grasas a precio preferente.

El proceso de trabajo que se lleva a cabo en una boleada comienza con el lavado de zapato, continúa con una cepillada para untar la grasa, finaliza frotando un paño sobre el zapato para sacarle brillo. Con el tiempo han perfeccionado sus técnicas de aseo para el calzado y ya sea mediante un trapazo o una boleada completa, la meta principal es lograr un brillo de charol, es decir lo que ellos llaman una verdadera pulida. El calzado que implica mayor cansancio al momento de hacer el aseo son las botas por ser más grandes y tener más piel.

⁷⁹ La división urbano/rural a principios de siglo XX, el 10% de la población total del país vivía en el medio urbano, esto es 1.4 millones de habitantes. El 90% (12.2 millones de personas) habitaban el medio rural (Tuiran: 2000)

Las temporadas de mejor ingreso son los días de fiestas como la navidad o el día de las madres. El costo promedio de una boleada es de 12 pesos, hoy día los aseadores se quejan de la mengua de ingresos, una explicación es que ante la disminución del empleo, ya que ellos dependen de los oficinistas y de los trabajadores más formales, la solicitud de sus servicios cada día es menor debido a la moda del tenis, aunado a que la mayoría de sus agremiados provienen del Estado de México en donde el costo del pasaje es más elevado,⁸⁰ sin tomar en cuenta que algunos aseadores contratan una pensión para guardar su silla y les cobran de 100 a \$300 pesos al mes, si las dejan en la calle o avenida corren el riesgo de que su material sea sustraído.

“A veces no sacamos ni lo del pasaje para volver a la casa, imagínese que a veces nos hacemos solo cuatro boleadas de a \$12 pesos...ahora descuénteles nuestro desayuno que es un atole y un tamal de \$15 pesos, a medio día nos da sed y nos compramos un refresco o una agua de \$8 pesos, y ya para la hora de la comida nos compramos una torta y un refresco que nos cuesta \$30 pesos ¿cuánto nos llevamos a la casa?” (Benjamín 57 años, 13 de bolero).

En época que no son de lluvias pueden llegar a realizar 20 servicios de limpieza como máximo. La jornada de trabajo está en función de los horarios de mayor afluencia en la ciudad, generalmente es por las mañanas, en las llamadas horas pico (6:00 a.m. a 9:00 a.m. de la mañana). Su jornada inicia a las 5 a.m. En el caso de las mujeres boleras, la situación se complica sobre todo si son jefas de hogar debido a que además de conseguir la manutención de la familia cuidan las tareas del hogar.

“Salgo de mi casa antes de las cinco de la mañana porque vivo bien lejos, por Ecatepec, pero antes paso a desayunar para no gastar en el desayuno, me tomé un café y un pan, luego voy por mi silla que dejo encargada en una vecindad cerca de la estación, me la llevo y luego a barrer mi pedazo, para que a más tardar a las 6:15 a.m. espere mi persignada. A medio día me tengo que ir por mis chiquitos, encargo la silla con un vecino, los recojo y vuelvo con ellos para esperar otros clientes, si se ve muerto me voy antes de las cuatro pues tengo que pasar al mercado a comprar cosas para la comida, luego les doy de comer a mis hijos y hago la comida, así me voy durmiendo como a las once de la noche” (Verónica 35 años, 10 de bolera).

Debido a que el lugar de trabajo de un aseador de calzado se desarrolla en sitios considerados de uso público, están expuestos a altos niveles de ruido (tránsito) y a variaciones de temperatura por el hecho de trabajar en avenidas y calles. Las enfermedades que se repiten son respiratorias debido a que se trabaja a nivel de piso y con solventes, en algunos casos sufren de artritis ya que por las mañanas el frío congela sus manos.

No obstante, los boleros se mantienen agremiados y eso les ha permitido hacer demandas en conjunto a las instituciones correspondientes, aunque no siempre ha resultado fácil, sobre todo si se trata de la solución a sus problemas cotidianos.

⁸⁰ El costo del pasaje es de siete pesos el mínimo.

Un problema común que enfrentan los aseadores del calzado es la competencia desleal entre ellos y los boleros “piratas”, quienes son considerados de tal forma por el hecho de no pertenecer a la Unión y solicitar licencias ante la STyPS para trabajar en vía pública al igual que ellos, motivo por lo cual la Unión ha intentado ante diferentes instancias de gobierno buscar solución.

“Yo quisiera un respeto a mi trabajo, pues los boleros pirata en ocasiones sin conocer el oficio ejercen el servicio dejando mucho que desear y con ello queman al gremio, si no saben ensucian el calcetín o golpean a los clientes con el cepillo en el tobillo” (Ana 50 años, 30 de bolera).

Por competencia desleal se refieren a la expedición de licencias que la STyPS asigna a boleros no afiliados a la organización y a no consultar con los delegados correspondientes los sitios que se van a ocupar. Los aseadores narran que la competencia se instala en lugares donde existen boleros ancianos, que por su edad ya no son tan rápidos en la limpieza del calzado, sobre todo si se tiene que competir con los aseadores de nuevo ingreso.⁸¹

“Existen personas que se hacen pasar por nosotros, les decimos los barniceros, y desde ahí ya es un engaño, asaltan turistas nacionales y extranjeros, están ubicados en la Zona Rosa⁸², la delegación y las autoridades los conocen pero no hacen nada, esto va en contra de nuestra imagen, y si te roban tú no dices el barnicero, sino los boleros” (Antonio 60 años, 45 años de aseador de calzado).

Una dificultad más es que constantemente son confundidos con comerciantes fijos y semifijos, motivo por el cual el personal de vía pública se lleva sus sillas o instrumentos de trabajo bajo el pretexto de que están vendiendo refrescos, agujetas o cigarros, lo cual en ocasiones puede suceder, como una forma de recabar otro ingreso.

“Yo creo que nos quitan o nos quieren quitar porque nosotros no somos comerciantes, somos no asalariados y no podemos pagar sobornos como los ambulantes, la gente y las autoridades tienen que entender que somos cosas diferentes” (Juan, 56 años, 25 de bolero).

Un justificante más para el desalojo parcial, es que su silla impide el libre tránsito del peatón, esto les parece incongruente ya que los lugares asignados tienen el visto bueno de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo.

Desde el año 1998 un asunto pendiente en la Unión es la conclusión del proyecto de instalación de módulos tipo kiosco que sustituya a la silla, proyecto a cargo de la empresa EUMEX.⁸³ Sin embargo, la empresa no ha cumplido con el contrato debido a la revocación del Permiso Administrativo Temporal Revocable

⁸¹ En promedio el tiempo que se tarda en bolear un par de zapatos es de 10 minutos, lo cual tiene que ver con el saber hacer de cada aseador, con la fuerza en los brazos.

⁸² Ubicada en la Colonia Juárez de la Delegación Cuauhtémoc de la Ciudad de México.

⁸³ Equipamientos Urbanos de México (EUMEX) es una empresa de origen hispano que manejaba la publicidad en el inmobiliario urbano a través de parabuses.

(PATR) por parte del Comité del Patrimonio Inmobiliario del D.F.⁸⁴ En este asunto, no sólo queda pendiente materializar el módulo que actualice la herramienta de trabajo, que además de mejorar el servicio les permitiría ahorrar el pago de la renta por el resguardo de su silla y contarían con la adquisición definitiva del domicilio social que hoy ocupan, el cual depende del cumplimiento del contrato para que la empresa comprara la casa.

Una problemática similar es la tentativa por parte del Fideicomiso del Centro Histórico de la Ciudad de México de retirar en forma definitiva la publicidad exhibida en las lonas de sus sillas ubicadas en dos puntos a) desde la calle de Izazaga hasta la de Perú; b) desde Eje Central a la avenida Circunvalación, y es que si algo caracteriza a la Unión de Aseadores es que han podido gestionar apoyos ante al gobierno local y federal para allegarse de recursos, en donde la publicidad es el pilar que los sostiene ante la falta de apoyo del gobierno.

Derivado de lo anterior, existe la dificultad para ser sujeto de crédito bancario, desarrollar sus actividades en completa seguridad jurídica y física porque a pesar de contar con licencia de trabajador asalariado, no cuentan con mínima cobertura de protección social.

No obstante la Unión ha sabido sortear dichas consistencias a través de diversas estrategias que podrían ser consideradas exitosas, por mencionar algunas se encuentra el hecho de contar con un reglamento que obliga a los agremiados a contar, en materia de seguridad e higiene, las normas mínimas. Utilizan uniformes para diferenciarse de boleros “piratas” y establecer acuerdos con empresas privadas para tener recursos que les permita seguir ayudando a sus agremiados en materia de protección social.

Generalmente los aseadores se encuentran en tensión por las negociaciones que tienen que realizar con inspectores de la vía pública, aunque la Unión intenta proteger y defender el derecho de trabajo. Un problema que la agrupación enfrenta es la de allegarse de beneficios para sus agremiados, debido a que los procedimientos han sido excesivamente rígidos y que los obliga a mantenerse al margen de la formalidad; numerosos trámites, pagos y reglas resultan altamente costosos y no garantizan la protección social así como las prestaciones que en principio los justifican.

La mayoría de estas regulaciones obedecen a una falta de actualización en la dinámica económica que vive el país y a la rigidez con que operan las elaboraciones legales, tal es el caso de la gestión realizada para tramitar un crédito de vivienda para boleros.

“Acudimos al INVI⁸⁵ y a la SEDUVI,⁸⁶ nunca nos han querido apoyar, nos dicen que hay que comprar el terreno, alquilar al arquitecto, al topógrafo pero pues,

⁸⁴ Dicha cancelación se debe a cuestiones políticas durante la gestión de Andrés Manuel López Obrador, quien acusaba a la empresa de robo de fluido eléctrico y por un supuesto fraude fiscal en perjuicio de la Tesorería del D.F.

⁸⁵ Instituto de Vivienda del Distrito Federal

⁸⁶ Secretaría de Desarrollo Urbano y Vivienda, es una dependencia del Gobierno del Distrito Federal responsable de general e implementar políticas y estrategias necesarias para guiar las dinámicas

¿de dónde vamos a sacar nosotros el dinero? No tenemos dinero para ello...luego nos dicen que se los tenemos que pagar a ellos...muchos pretextos, y si tuviéramos todo eso ¿para qué vamos con ellos?” (Víctor Miguel Pérez Serrano, Secretario General de la Unión de Aseadores de Calzado del D.F.).

4.1.3. Estrategias de protección social

Por desconocimiento o por falta de eficiencia los sistemas de protección social en México excluyen a gran parte de la población trabajadora, el censo Nacional de Población informó que el 33% de la población carecía de acceso a servicios de salud (Murayama, 2011), por lo que la creatividad en el establecimiento de sistemas alternativos debería ser rescatada, ya que en este caso se muestra cómo los mismos trabajadores son los únicos capaces de dotarse de protección social, ya sea aprovechando los existentes de carácter público o estableciendo sus propios complementos o sistemas alternativos en los que el Estado, en todo caso, tendría la responsabilidad para facilitar su acceso.

La Unión de Aseadores de Calzado tiene estrategias claras de protección social que pueden ser vistas como prácticas heredadas de un corporativismo que está a punto de tomar su segundo aire.⁸⁷ A continuación se enumeran dichas estrategias y sus procedimientos implementados.

a. Propias

Acceso a servicio médico.⁸⁸ Como afiliado de la Unión se paga una cuota social de \$15 pesos al mes, 50 centavos diarios que al año suman \$180, dicho pago otorga el beneficio de atención médica en un consultorio ubicado en las oficinas de la organización en un horario de 10:00 a.m. a 6 p.m. de lunes a viernes y sábados de 10:00 a.m. a 12:00 i.m., la consulta médica es extensiva a la familia del agremiado, solo basta presentar la credencial de aseador afiliado.

“Prefiero venir aquí con la doctorcita, en el Seguro Popular piden muchos requisitos y como venimos de fuera, no tenemos nada y no sabemos cómo le vamos a hacer” (Benjamín 57 años, 13 de boleros).

En adición, el bolero tiene derecho a ejercer un gasto por \$1 000 para la compra de medicina durante un año, debido a que es un “beneficio” no se entrega en efectivo y tiene que comprobarse con recetas médicas, para llevarlo a cabo se verifica el nombre del afiliado, aunque esta prestación sólo es para el aseador. A la par existe atención psicológica individual y familiar los miércoles de 12:00 i.m. a 4:00 p.m.

urbanas, fincar las bases para el ordenamiento del territorio de manera equitativa, sustentable e incluyente.

⁸⁷ Los aseadores recuerdan que en ese periodo el programa de solidaridad impulsado por el PRI ayudo a la creación de un comedor popular para boleros y vecinos. También recuerdan que ayudaban a pagar los servicios necesarios.

⁸⁸ En la memoria histórica está presente la creación del hospital Gregorio Salas, para uso exclusivo de ellos, los no asalariados, en la actualidad el servicio está abierto al público en general.

Seguro de vida. En caso de fallecimiento de un afiliado, los deudos acceden a un apoyo, la Unión otorga la cantidad monetaria de \$8 000 en una sola exhibición, para cubrir gastos de subsistencia. El procedimiento para hacer válida la póliza o ayuda mutua es que el bolero haya trabajado por lo menos cuatro meses; se presente el beneficiario identificándose con la credencial del Instituto Federal Electoral (IFE) para cotizar su firma. Los recursos para contratar la póliza provienen del cobro del ingreso para afiliarse a la Unión, en donde se les solicita que aporten por única ocasión la cantidad de \$700.

Servicio de funeral. De las aportaciones individuales y externas, los agremiados cuentan con el apoyo de un servicio de funeral completo, el cual consta de una caja de metal, carroza, camión de acompañamiento y velatorio en caso de requerirlo. En esta situación la familia debe presentar los documentos oficiales de la Unión, credenciales y permisos, que acrediten que el familiar fue miembro de la organización.

Aportaciones ajenas a la Unión. Una estrategia novedosa, original y exitosa, es la recaudación de fondos por medio de la explotación de publicidad en sus herramientas de trabajo, como la silla. Existen diversas empresas que se acercan al gremio para solicitar que a cambio de un apoyo económico, los boleros exhiban el eslogan de la empresa en sus lonas.

La mayoría de los boleros que operan en México utilizan productos publicitarios en los toldos de sus sillas de trabajo, como son OSO⁸⁹, PACSA⁹⁰ incluso es parte de la identificación de los insumos que utilizan y del bolero mismo. Sin embargo, la empresa que más ha aportado es Montepío Luz Saviñón⁹¹ que actualmente cubre la mayoría, a excepción de 50 sillas que aun exhiben la marca PACSA.

En los últimos cuatro años Montepío aporta donaciones a cambio de exhibición de 1 500 lonas en espacios de aseadores de calzado a cambio de ello hace entrega de uniformes, juguetes y dinero en efectivo para pago de pólizas, servicios funerarios y mantenimiento de su domicilio social.

“Para nosotros es nuestro sostén, el Fideicomiso del Centro Histórico que quitamos la publicidad y yo la quito, siempre y cuando me aseguren que ellos me van a dar lo que esta empresa nos está dando” (Miguel Ángel Serrano).

Escalafón. En el gremio existen diferentes niveles. El primero consiste en ser bolero ambulante, es decir, es aquél que aún no cuenta con una silla para trabajar. Después se dedicaría a trabajar como chalán⁹² de un aseador fijo o semifijo para ganarse el trámite de un permiso de la Unión, de tal forma su actividad es de apoyo para aquellas personas que se benefician de la renta de su silla o para aquellas que no pueden trabajar de tiempo completo. Finalmente se les otorga un espacio y los permisos para trabajar como semifijo o fijo.

⁸⁹ Empresa mexicana que elabora productos para el cuidado del calzado de la más alta calidad.

⁹⁰ Empresa mexicana que elabora productos para el cuidado del calzado de la más alta calidad.

⁹¹ Montepío es una casa de empeño en donde a cambio de pertenencias se puede obtener sumas de dinero.

⁹² En México la palabra chalán es sinónimo de ayudante.

Los casos en los que se usa el chalán es en apoyo a la madre soltera que suspende su trabajo por motivos familiares, como el de llevar y recoger a su(s) hijo(s) a la escuela; mientras les da de comer o hace la comida, incluso en momentos en los que no usa su silla, por ejemplo en las noches.

Un caso más es para apoyar a boleros en situación de minusvalidez que en proporción suman el 15% de los agremiados. Además de no pagar cuotas, la Comisión de Antigüedad e Invalidez asignan 10 sillas para ser trabajadas por chalanes. A la semana aportan \$100 para cubrir las cuotas correspondientes que les permite seguir contando de los beneficios.

Esta situación les permite a los chalanes contar con un trabajo e ir haciendo “antigüedad” para que en lo futuro la Unión los reconozca como agremiados. En ambos casos la Unión extiende a la STyPS una carta suplica en donde se explica la situación y los motivos para asignarlos como ayudantes.

En este contexto una estrategia emprendida por boleros es buscar un trabajo más “formal” para allegarse de servicios médicos, en cuanto dejan de estar enfermos vuelven a las sillas a trabajar. Otros en los momentos en que no hay trabajo realizan otras actividades como las de checador;⁹³ barrendero; tirar basura y cuidar el negocio de algún compañero a cambio de algún tipo de remuneración; los que saben de albañilería o plomería realizan trabajos ocasionales.

En lo individual los boleros han aprendido que el ahorro es una forma de sentirse más “seguros”.

“Como no somos asalariados, de nuestro trabajo ahorramos, yo trato de guardar \$30 pesos, si se puede diario, por si sucede algo... si me llegara pasar algo, que Dios no lo quiera, me apoyaría de mi familia” (Juan 56 años, 25 de bolero).

4.2. Ciudad de Mérida. Unión de Aseadores de Calzado del Estado de Yucatán

4.2.1. Organización: Historia y luchas

Este grupo representa a trabajadores de aseo de calzado ubicados en los parques del Centro Histórico de la ciudad de Mérida y de las primeras cuadras de la ciudad: Plaza Grande y parques de Santa Lucía, de la Madre, Hidalgo, Eulogio Rosado, San Juan, San Cristóbal y Portales.

La Unión está conformada, en su mayoría, por personas mayores de 50 años, varios de ellos son jubilados o pensionados de empresas yucatecas de la industria de alimentos y bebidas y otras de servicios, así como de la ya extinta paraestatal CORDEMEX. Por tal motivo, cuentan con otros ingresos y protección social derivada de empleos anteriores. También se encontraron aseadores con otras ocupaciones, principalmente manuales como jardineros, árbitros deportivos, carpinteros, albañiles, tablaroqueros y plomeros.

⁹³ El checador es un pregonero ubicado en las bases del transporte público para coordinar y anunciar la salida de los mismos.

Una gran parte de los clientes de los aseadores son los funcionarios y trabajadores del Ayuntamiento de Mérida y del Palacio del Gobierno del Estado, cuyas oficinas flanquean dos costados de la Plaza Grande de la ciudad donde se ubica una gran parte de los aseadores.

La Unión de Aseadores de Calzado de Yucatán fue fundada el 23 de julio de 1964 con el número de registro 36 y está afiliado a la CTM. En sus inicios, la agrupación contaba con más de cien trabajadores, en los años siguientes se fue nutriendo con los hijos de los mismos aseadores quienes los iban incorporando al oficio.

Sin embargo, en los últimos años y a diferencia de la mayoría de los fundadores, las nuevas generaciones pudieron acceder a la educación y han preferido incursionar en otras ocupaciones, como obreros o trabajadores de servicios a nivel técnico. Actualmente apenas son 38 afiliados, su escaso número también es producto de un problema interno que los llevó a escindirse, proceso en el que varios aseadores decidieron salirse de la agrupación y hacerse independientes.

La Unión cuenta con la patente obtenida con un notario, previo convenio con el ayuntamiento y el gobierno del estado. Según señaló el Secretario General actual, la agrupación está registrada en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje aunque no sea de carácter patronal. “Trabajamos bajo reglamento y tenemos asesoría jurídica con un licenciado en el cual recae la responsabilidad de tomar la protesta a los Secretarios Generales” (Felipe, Líder de la Unión, 3 de junio de 2011).

El Comité Directivo de la Unión está conformado por el Secretario General; Secretario de Conflictos; Secretario de Actas; Secretario de Justicia, Secretario de Trabajo y Tesorero. Actualmente la Unión se compone de 38 afiliados de entre 45 y 74 años; todos hombres y en su mayoría originarios de la ciudad Mérida y zona metropolitana, aunque también se encontraron aseadores del interior del estado y de entidades del sur del país.

Para ingresar a la Unión se paga \$600 por inscripción, ya como miembros tienen una cuota mensual de \$80 pesos, además algunos de los aseadores guardan sus sillas en el local que la agrupación renta, éstos pagan \$40 pesos más.

De acuerdo a su reglamento una vez al mes, habitualmente a las tres de la tarde, realizan sus asambleas en el local que rentan, mismo que utilizan para guardar sus sillas y demás implementos de trabajo dada su ubicación cercana al centro de la ciudad donde laboran.

El reglamento que los rige también establece el uso del uniforme, no presentarse en estado inconveniente, no crear conflictos y no agredir a los compañeros y le da a cada directivo su función. El Secretario de Justicia es el encargado de aplicar los castigos; el de Trabajo es responsable de avisar de las juntas tanto ordinarias como extraordinarias, también tiene la función de vigilar que cada socio se encuentre en el lugar asignado y poner los castigos por incumplimiento mientras que el de Conflictos se encarga de levantar las actas para después de tres, aplicar el castigo.

Entre las causas más frecuentes de castigos se encuentra el incumplimiento del pago de cuotas, alcoholismo o cambiarse del lugar asignado, actos que pueden ameritar la suspensión del trabajo por un día. El Secretario General de la Unión explicó: “son tres cuotas que los miembros deben pagar, si no lo pagan, se les da de baja; si se presentan en estado inconveniente se le dan tres avisos también y después es baja. A veces se les sorprende trabajando y en la gaveta tiene guardada su cerveza y están tomando. Esto es doblemente mal porque, en primera, está portando el uniforme y, en segunda, está trabajando. Esto es expulsión; también si no se presentan a las asambleas” (Felipe, Líder de la Unión, 3 de junio de 2011).

A diferencia de otras agrupaciones no hay periodos establecidos para ocupar los cargos, pueden estar en ellos hasta que la agrupación en pleno lo decida, es decir, que la mayoría de los socios lo aprueben. El líder de la agrupación expresó lo siguiente:

“El pasado mes de mayo debió de haber cambio de directiva, el Secretario General presentó su renuncia pero los socios no la aceptaron, me voy a quedar permanentemente hasta que ellos decidan y busquen quién, pueden ser dos años, tres años. No hay periodo” (Felipe, Líder de la Unión, 3 de junio de 2011).

“Tales decisiones se formalizan en la siguiente reunión cuando todos firman el acta para después llevarla con el licenciado, que también firma dando su visto bueno; cualquier cambio que ellos quieran hacer, ya está firmado en el libro de actas y firmado por el licenciado también” (Felipe, Líder de la Unión, 3 de junio de 2011).

4.2.2. Descripción de la ocupación y condiciones de trabajo

Llamados aseadores de calzado, lustradores de zapatos, boleros o boleadores se trata de un oficio generalmente heredado de padres a hijos, donde éstos son habilitados por aquellos mediante la observación y la práctica para dar servicio de limpieza al calzado. Uno de ellos compartió los pasos del proceso:

“Yo boleó muy bien, primero limpio el calzado, después lavo el calzado, después lo seco bien, le pongo la crema a todo, después la grasa, después pongo la tinta debajo de la suela (más bien a la orilla de la suela) y después le paso el trapo y le sale brillo, se termina así el zapato, queda limpio, bonito queda el zapato. Eso lo hago en 10 minutos” (Sergio, 1 de agosto de 2011).

Sin embargo, los aseadores de hoy ya no quieren heredar a sus hijos la ocupación. A la pregunta expresa, respondió:

No. ¿Sabe qué pasa?, a mis hijos los enseñé a estudiar, esta chamba está buena, pero yo si hubiera sido otra persona, hubiera tenido un estudio bueno. Este es un oficio muy bajo, hay trabajo pero no tiene prestaciones, no tienes seguro social, vacaciones, este oficio es pobre, porque hay trabajos pobres, medio pobres y ricos, este trabajo es pobre, muy humilde. Entonces hay cosas que pueden hacer, yo les decía a mis hijos, pónganse a estudiar, así cuando tú te recibas ayudas a tus hermanitos y el otro igual y así. A mí me hubiera gustado ser licenciado, mi hijo me dice, papá ponte a estudiar, pero yo digo ¿para qué?, me dice mi hijo que regrese a

estudiar, me quiere contratar una maestra para que me enseñe. Pero ya estoy grande (Manuel, 1 de agosto de 2011).

En tiempos recientes, se han acercado otras personas sin experiencia en la ocupación deseosas de ingresar a la organización. Se señaló que en estos casos, muchos de ellos no resisten y después de poco tiempo venden sus implementos y se van.

Para el desarrollo de la actividad se utilizan diferentes grasas, telas y cepillos. Tradicionalmente se usaba una caja de madera para asentar el pie cuando se lustran los zapatos, actualmente ésta caja es generalmente usada por los aseadores ambulantes quienes se trasladan por toda la ciudad en busca de clientes. Los aseadores de esta agrupación, han dejado atrás el uso de la caja, a excepción de aquellos que dan servicio a domicilio, condicionado a realizar el aseo de por lo menos cinco pares de zapatos.

La agrupación cuenta con una concesión de los espacios en los que realizan su actividad. Los aseadores tienen lugares asignados, muchos de ellos con una larga temporalidad, cuentan con sillas especiales para el cliente⁹⁴ y sombrillas para protegerlos del sol. Al finalizar su jornada de trabajo suelen resguardarlos en comercios cercanos o en la sede de la agrupación a la que se encuentran afiliados.

La Plaza Grande, ubicada en el corazón del Centro Histórico de la ciudad de Mérida, es el espacio más cotizado para comerciantes y vendedores en general. Los aseadores de calzado aprovechando la concesión que tienen trabajan sin horario establecido, en lugares fijos asignados sin importar las inclemencias del tiempo (sol o lluvia). Algunos se autoimponen jornadas de trabajo de más de 10 horas. El costo del servicio es de \$20 en la Plaza Grande.

En los parques de Santa Lucía, de la Madre, Hidalgo, Eulogio Rosado, San Juan, San Cristóbal y Portales, el costo del servicio es de \$15. Según respondieron los aseadores, al día realizan entre dos y seis servicios de aseo de calzado, el clima es determinante para un buen día de trabajo, pues argumentan que en días de lluvia los clientes no se interesan en que les lustren el calzado. Dependiendo en gran parte de la antigüedad, algunos de los aseadores tienen clientes fijos y muy pocos dan servicio a domicilio.

El respaldo de la Unión a sus agremiados parece ser ampliamente valorado, al mismo tiempo que constituye una de las fortalezas e incluso motivo de orgullo de los aseadores en el desempeño de su actividad “a salvo” de competidores y autoridades interesadas en desalojarlos. Para un importante grupo de ciudadanos ellos han llegado a formar parte de la imagen urbana que requiere ser conservada, de ahí que han sido objeto del otorgamiento de facilidades y donativos de algunos actores políticos para “modernizar” su equipo y mantenerse bien uniformados. En palabras de uno de los entrevistados “la Directiva se forma para protección de la Unión, ya que no es lo mismo que un sindicato pues si la mayoría decide que ya no quieren seguir pagando, desaparece” (Felipe, Líder de la Unión, 3 de junio de 2011).

⁹⁴ Cuyo costo en 2009 era de \$2 300 “Aseadores de calzado, en peligro de extinción”, 26 de julio de 2009. www.notisureste.com.mx.

Así, dicho apoyo de la organización se hace sentir en diversos momentos y ante problemas varios. Por ejemplo, está el caso de aquellas personas que quieren trabajar como aseadores de calzado, esto implica competencia para los aseadores de la Unión. Ante esta situación el Secretario General interviene explicándoles que si quieren trabajar como aseadores de calzado deben afiliarse a la Unión, pagar su inscripción y cuotas mensuales. En este caso deben de empezar desde abajo, es decir, en los demás parques del centro histórico y, dependiendo del tiempo y disponibilidad de un espacio, posiblemente puedan trabajar en la Plaza Grande (Felipe, Líder de la Unión, 3 de junio de 2011).

Aquellas personas que no se interesan en afiliarse a la Unión al no poder trabajar en la Plaza Grande recurren a otros espacios en los que corren el riesgo de que sean removidos por las autoridades municipales. Uno de los aseadores de Portales nos dice “Este sindicato tiene beneficios porque no se meten las autoridades con nosotros, vienen y quitan a ese ventero, al otro, a nosotros no nos dicen nada” (Joel, 2 de agosto de 2011).

Los aseadores de Chiapas, son conocidos como los boleteritos, pues en su mayoría son niños o jovencitos, que emigran desde diferentes comunidades del estado Chiapaneco en busca de mejores condiciones de vida.⁹⁵ Estos boleteritos, cargan su caja con sus instrumentos de trabajo, ofreciendo sus servicios en la vía pública. Cuando quisieron trabajar en la Plaza Grande, la Unión intervino y les explicaron que la agrupación tiene la concesión del espacio y que si querían trabajar en esta actividad y en estos espacios debían pagar su inscripción y sus cuotas mensuales. Es así como al no estar interesados en formar parte de la Unión, se dispersan por el Centro Histórico principalmente, pero no en la Plaza Grande, y la ciudad en general en busca de clientes.

Entre las principales preocupaciones de la Unión se encuentra la escasez de trabajo por causas diversas, entre las que destacan las malas condiciones climáticas y eventos cíclicos (inicio de clases, feria anual, etc.) que obligan a las personas a orientar sus ingresos en otros gastos dejando para después la limpieza de sus zapatos. Todo ello se traduce en disminución de sus ingresos los cuales se caracterizan por su variabilidad. Asimismo, el alza de los precios de los insumos de trabajo les afecta económicamente.

Otra de las preocupaciones que priva entre los trabajadores es la amenaza de extinción de la organización por la falta de relevo generacional, actualmente únicamente uno de los hijos de un trabajador se ha incorporado a la actividad.

La principal lucha que tiene esta agrupación es por la conservación de sus espacios de trabajo en áreas públicas ante la irrupción de personas ajenas a la Unión que ejercen la misma actividad. Pero también con las autoridades que pretenden desalojarlos. Se trata de intentos de desalojos esporádicos provenientes de cambios de gobierno, que en ocasiones también significan cambios de partidos.

La mayoría de los entrevistados manifestaron su confianza en su organización, en el poder que les da el ser parte de una agrupación nacional así como la central obrera a la que están afiliados; dejaron al descubierto su sentir sobre

⁹⁵ “Explotación de niños de la calle”. 23 de febrero de 2010. Artículo 7. <http://a7.com.mx>

la organización y sus logros como el de la asignación de espacios de trabajo en el centro histórico de la ciudad.

Al respecto, vale la pena recuperar el siguiente testimonio: “Cuando entró el PAN quería quitarnos, pero están locos, porque nosotros estamos afiliados a la CTM, tenemos licenciados, están locos de querer quitarnos. En ese tiempo la alcaldesa nos mandó a la policía para que nos sacaran. Yo les dije ustedes tocan mis cosas, yo les acuso. Yo estoy trabajando. El sindicato del PRI nos dijo: ‘ustedes no hagan nada, si la policía quiere llevarse algo, que lo haga pero ellos van a tener problemas’. Eran como tres policías, me preguntaron ‘¿quién es su jefe?’, cuando le dije es el Lic. Lara. Me dijeron no, no, disculpe, ya nos vamos. Nosotros estamos amparados, tenemos registro, tenemos el sindicato, no nos puede hacer nada” (Manuel, 1 de agosto de 2011).

Asimismo se destacó con orgullo que ellos son apartidistas, que ya no son utilizados como antaño para apoyar las aspiraciones políticas de los partidos, que a diferencia de otros grupos de trabajadores, no pueden abandonar su trabajo para asistir a mítines ni actos proselitistas (Manuel, 1 de agosto de 2011).

La Unión pertenece a la CTM y no paga cuota para estar afiliados. La manera en que la agrupación apoya a esta central es por ejemplo, cuando el líder de la CTM los convoca para algún evento, como podría ser el del 1° de mayo.

4.2.3. Estrategias de protección social

a. Federal

Salud. Varios de los miembros de la Unión de Aseadores de Calzado cuentan con acceso a servicios de salud ya sea por su situación de jubilados y pensionados o porque están asegurados por sus hijos. En Yucatán es muy común que las personas que trabajan por su cuenta o sin seguro social sean aseguradas por sus parientes y/o amigos. En ocasiones, cuando el parentesco es lejano, ellos mismos pagan las cuotas del Seguro Social para tener acceso a servicio médico.

Seguro Popular. Algunos miembros de la Unión que no cuentan con Seguro Social, pudieron ser beneficiados por medio de gestiones de la Unión para que tengan acceso al seguro popular y al servicio de salud de manera gratuita.

El líder de la organización señaló la diversidad de estrategias utilizadas con los afiliados para garantizar su atención médica. Las gestiones con las diferentes instancias de gobierno son parte de su tarea, cuando se trata de la salud: “muchos tienen seguro por medio de sus hijos, otros por medio de seguro popular, aunque también tenemos ayuda del jefe de salubridad. El Dr. Rubio de la CNOP, perteneciente a la CTM, cuando estuvo en campaña vino a vernos a los aseadores, nos ofreció ayuda en cualquier momento que lo necesitemos, como por ejemplo, medicina, cirugía, consulta médica, por medio de una credencial que se les otorgó. Él firma y dan este servicio gratis en el Hospital O’Horan (Felipe, Líder de la Unión, 3 de junio de 2011).

70 y Más. Es un programa de la SEDESOL que consiste en un otorgar \$500 pesos mensuales, en efectivo, a los adultos mayores de 70 años que integren el Padrón Activo de Beneficiarios. Algunos socios de la agrupación cuentan con este beneficio, la gestión del líder tuvo un papel importante para gestionar éste programa.

b. Estatal

Programa Reconocer. Algunos integrantes de la Unión cuentan con el beneficio de este programa que fue gestionado por el Secretario General. Consiste en apoyo alimenticio para las personas de 65 años o más que carezcan de ingresos o que éstos sean menores al salario mínimo vigente en la zona en la que se encuentra ubicada en el estado de Yucatán.

Uniformes. La organización ha realizado gestiones, de éxito, con administraciones anteriores del Gobierno del Estado para que les otorguen uniformes con el logotipo de la Unión a los aseadores afiliados.

c. Municipal

Despensa: Algunos socios están inscritos en el programa del ayuntamiento que consiste en la entrega mensual de una despensa de productos básicos alimenticios que incluye leche y avena dirigida a los adultos mayores y familias vulnerables. La organización se encarga de gestionar la incorporación de sus integrantes a este programa.

Entrega de Apoyos económicos a personas de escasos recursos. La organización ha gestionado apoyos con el gobierno estatal y municipal para los miembros cuando no se les puede ayudar con fondos de la Unión. Uno de los trabajadores entrevistados comentó un caso: “hace algún tiempo un compañero falleció, era un tiempo malo donde no había dinero, la familia acudió a la Unión fuimos al gobierno y éste pagó todos los gastos” (Felipe, Líder de la Unión, 3 de junio de 2011).

Central obrera: Trabajan con asesoría jurídica gratuita que le proporciona la CTM cuando la requieren, también cuentan con su respaldo en caso de conflictos por desalojo.

d. Propias

Al parecer la muerte es uno de los eventos para el que más se preparan los trabajadores de ésta y otras de las organizaciones estudiadas. La preocupación por no poder solventar estos sucesos, los llevó a procurarse un mausoleo y diversos apoyos para los gastos del sepelio e incluso ayuda monetaria para los familiares del fallecido. El mausoleo está ubicado en el Panteón General de la ciudad de Mérida que consta de 10 fosas y 40 criptas.

Ayuda de Defunción. Existe apoyo de defunción para gastos del funeral, sepelio y una cantidad para la viuda. Estos gastos son afrontados con las cuotas de los miembros que aportan mensualmente.

Gestiones para instrumentos de trabajo. La organización ha hecho gestiones tanto con el ayuntamiento como con el gobierno estatal para que les otorguen sillas y equipo para el aseo de calzado. Asimismo se ha logrado el apoyo de diversas empresas en la donación de sombrillas.

Protección de sus puestos de trabajo. Los espacios de los aseadores están establecidos, en caso de nuevos integrantes se les asignan lugares en los sitios disponibles que se liberan principalmente por fallecimiento.

Aguinaldo. Con el dinero que aportan mensualmente, al final de año, se hace un corte y se divide lo restante entre todos los socios a manera de aguinaldo, éste ha sido de alrededor de \$300 pesos.

4.3. Ciudad de Monterrey. Unión de Aseadores de Calzado de la CNOP⁹⁶

4.3.1. Organización: Historia y luchas

La Unión fue fundada en 1947 y tiene ya 64 años. Esta es una organización que viene desde la Ciudad de México. “Algunas personas vinieron aquí y empezaron a agremiar a los aseadores de calzado en todo lo que es la zona centro de Monterrey” (Martín Zapata, líder de la Unión, 7 de Septiembre del 2011). La estructura de la Unión es la de Secretario, Subsecretario, Conflictos y Trabajo, Primeros Auxilios y Tesorería.

“Hay otra unión en Nuevo León, pero al final de cuentas los de la mesa directiva de esa unión vienen y son asesorados por la mesa directiva de Monterrey. Cuando hay una necesidad de asesoría más que nada se busca la forma que si no se puede aquí a nivel estatal se tenga desde México” (idem).

El líder de los aseadores comenta que en la época de administraciones municipales priistas en Monterrey tuvieron mucha paz y respeto a su trabajo, pero hoy reina la zozobra.

“Desde que inició la administración panista hemos tenido problemas, han querido quitarnos, como federación luchamos para que no. Hay un conflicto muy fuerte con el municipio. No nos están cobrando los permisos de uso de suelo. Esa es una forma de presión, no nos abre la caja, no recibe los pagos, y pues nos van a querer quitar, porque no tenemos los permisos en regla. Es un tema que ya se está revisando con la federación en México” (idem). Al final, el líder señaló que por ahora se respeta su trabajo, pero se sienten contantemente bajo riesgo de desalojo.

4.3.2. Descripción de la ocupación y condiciones de trabajo

Los boleros representan una de las actividades informales con más abolengo en Monterrey, dada la dinámica actividad comercial de la metrópoli, que al albergar en el centro de la ciudad múltiples oficinas y corporativos, hacen necesaria la labor de una gran cantidad de boleros para atender las necesidades de los empleados.

⁹⁶ Este apartado fue realizado con base a entrevistas semiestructuradas con el líder de la Unión y otras catorce con boleros en el primer cuadro de la ciudad (en la zona hotelera de Hidalgo y el Centro Comercial Morelos.

El sindicato que aglutina a la mayor parte de los boleros del primer cuadro de la ciudad de Monterrey es la Confederación Nacional de Organizaciones Populares (CNOP).

Se realizó una entrevista a profundidad con Martín Zapata Reyna, líder en funciones de la Unión de Aseadores de Calzado de la CNOP, ya que el líder formal, Rogelio Esquivel Capetillo, ha estado enfermo desde hace varios meses. Zapata tiene más de 36 años de dedicarse a este oficio y tiene un permiso desde la época de su abuelo, quien también se dedicaba a la misma actividad.

“En la actualidad ya no se dan permisos municipales. Hay mucha gente que trabaja sin permisos, por debajo del agua, pero si hubiese alguna autoridad que exigiera los permisos, saldrían más de la mitad” (Zapata).

“Así, algunos permisos para desarrollar esta actividad en la Plaza Morelos y la zona hotelera datan de 1940 y han sido traspasados por generaciones” (Luis, bolero de Plaza Hidalgo).

Algunos permisos, o folios, como los llama Zapata, se venden a personas con las que no se tiene parentesco en el momento en que alguien ya no se quiere dedicar a esta actividad, siendo que éste vale más que el puesto mismo.

“Hace años que no hay permisos municipales. El 50% de nosotros no tiene permisos. Yo desde 1993 estoy aquí y no he podido obtener mi permiso” (Bolero anónimo, 13 de abril del 2011).

El líder de la Unión es el propietario del puesto donde trabaja y esta es su única actividad económica, cobrando \$15 pesos por boleada, con un promedio de diez boleadas al día en las épocas buenas. “La actividad ha andado baja por la inseguridad y la crisis, pero esperamos que sea temporal”, mencionó Zapata.

Según Zapata, en el centro de Monterrey, existen al momento entre 112 y 130 boleros afiliados a la CNOP. Esta cifra contrasta con los datos del Departamento de Comercio de Monterrey (citados por García Garza, 2011) que menciona que hasta el 2008 había 371 boleros en la ciudad de Monterrey. La diferencia puede ser debido a la operación de otros sindicatos, como la CROC y la CTM y sobre todo a aquellos boleros que están fuera del primer cuadro de la ciudad.

El líder de la Unión mencionó que cada bolero paga una cuota mensual de 30 pesos al sindicato. Los boleros llevan a cabo sus reuniones una vez al mes.

Se encontraron las siguientes tipologías: por un lado, se tienen a los dueños del puesto en el que trabajan y por el otro a trabajadores que pagan una renta a los propietarios de éstos, rentas que van de \$40 a \$60 quedándose con la diferencia.

Con respecto a la experiencia, la mayoría de los boleros entrevistados tienen más de 10 años dedicados a esta actividad y muchos de ellos siempre han estado en la misma zona. Por ejemplo en la Plaza Hidalgo, hay personas que tienen más de 39 años trabajando de boleros prácticamente en el mismo lugar.

A continuación se presentan las tipologías encontradas, respecto a la propiedad de los medios de trabajo, la pertenencia al sindicato, el contar o no con permiso municipal, la experiencia, le educación y la dedicación exclusiva.

Cuadro 12. Tipología de boleros en Monterrey

Tipología	Tipo 1	Tipo 2
Propiedad de los medios de trabajo	A. Propia	A. Rentada (\$40-\$60 pesos diarios)
Pertenencia a sindicato	A. Sí y paga cuota (\$50 pesos al mes) y asiste a juntas. B. Sí, pero no paga cuotas y no asiste a juntas.	A. No pertenece al sindicato pues el puesto es de él. B. No pertenece al sindicato aunque el puesto sea de él.
Permiso municipal	A. Sí tiene permiso municipal.	A. No tiene permiso municipal.
Experiencia	Con más de 10 años de experiencia.	Con menos de 10 años de experiencia.
Educación	Básica (primaria y/o secundaria).	Media (preparatoria y técnica).
Dedicación exclusiva	Sólo se dedica a esto.	Lo combina con otras actividades.

Fuente: Elaboración Rubio, Jesús (2011).

Actualmente el municipio de Monterrey y los comerciantes formales de la Plaza Hidalgo, principalmente hoteleros, han cambiado los viejos puestos de bolear por otros más modernos de acero inoxidable.

“Estos puestos nuevos los donó el municipio para mejorar la imagen de la plaza”. (Luis de los Reyes Martínez, bolero Plaza Hidalgo, 17 de abril del 2011).

Algo interesante que se encontró entre los boleros, es que utilizan las lonas de sus puestos para publicitar productos. Sin embargo, eso lo maneja la CNOP.

“Los anuncios en los puestos es algo que el Secretario General ha manejado, de que nos las traen, nos las traen, pero no sabemos cuánto se paga ni nada. Hemos tenido anuncios de Plaza de la Tecnología, JUMEX, GATORODE”. (Zapata).

Otros son más claros. “Sobre las ventas de la publicidad de las empresas en los toldos, ellos, los líderes, se quedan con todo, no le dan nada de dinero a la gente” (Bolero anónimo, 13 de abril del 2011).

Sobre los ingresos de los boleros, estos rondan entre los \$100 y los \$300 pesos diarios. Sin embargo, no son libres, pues hay que descontar los materiales (pintura, grasa, trapos), así como las cuotas al sindicato, el transporte y la comida.

“Ahorita saco unos \$300 pesos diarios, aunque con pasada remodelación de la Plaza Morelos la clientela bajó casi un 50%” (Luis de los Reyes Martínez, bolero Plaza Hidalgo, 17 de abril del 2011).

Igual ganan otros boleros, como Juan Luna, o el “bolero de los cepillos” como se le conoce en Youtube. Él es dueño de su puesto y trabaja de lunes a sábado, tiene más de doce años de trabajar en la calle Escobedo, entre Morelos y Padre Mier. Sobre su trayectoria laboral, antes trabajaba en la línea de producción de una empresa automotriz y también laboró como administrador de créditos del

INFONAVIT y en una agencia de publicidad. Es un caso poco común en el oficio, pues cuenta con una carrera técnica de analista programador y contador fiscal, la cual le permitió dar clases una época en materia de contabilidad.

Sin embargo, otros boleros ganan mucho menos. José Ángel tiene más de 10 años de dedicarse al oficio, siempre en la calle Emilio Carranza. Él no es dueño de su puesto, sino que paga \$70 pesos diarios por la renta del puesto. “A veces me llevo \$150 pesos o \$200 pesos, pero de ahí tengo que pagar los \$70 pesos y la grasa, la pintura, etc.” (17 de Abril del 2011).

4.3.3. Estrategias de protección social

a. Federal

Seguro Popular. Algunas uniones, como la Unión de Aseadores de Calzado, afiliada a la CNOP, han comenzado estrategias de afiliación al Seguro Popular.

“No tenemos convenio con hospitales, ni públicos ni privados. Como un 80% de los trabajadores que estamos aquí carecemos de servicios médicos y apenas estamos tratando de afiliarnos todos como unión al Seguro Popular, porque se requiere, se enferman y pues ¿de dónde se saca dinero?” (Martín Zapata Reyna, líder de la Unión de Aseadores de Calzado de la CNOP, 22 de abril del 2011).

“Se va a tratar de que todos estén afiliados al Seguro Popular. Yo me voy a hacer cargo de apoyarlos” (Ídem).

Sin embargo por ahora, son muchos los boleros que no cuentan con el apoyo de este programa. “No tengo Seguro Popular, me han dicho mis clientes que trabajan en gobierno, date de alta, no está de más, pero no lo he hecho” (Bolero anónimo, 17 de abril del 2011)

Otro aseador de la Plaza Hidalgo nos comentó que no se ha dado de alta en el Seguro Popular, pues cuando algo le pasa en cuestión de salud pide favores a sus contactos en la administración pública.

“No he tenido tiempo de darme de alta verdad, aunque al parecer sí me va a hacer falta. Cuando hay una enfermedad digamos, este pues, fuerte que hay que llevar a mis hijos al hospital pues los llevo al hospital, aquí la ayuda que tenemos es de los diputados, como pues aquí vemos al gobernador, al alcalde a toda esa gente pues si necesitamos algo vamos y los buscamos al Congreso y nos dan una hojita para el Hospital Civil, o sea cuando es algo por decir una operación urgente o pesada. A mí me pasó una a mi chavo, me lo asaltaron, me le andaban mochando el brazo y le pedí apoyo a un senador. Me cobraban \$60 000 pesos y no, gracias a Dios no pague nada, son los beneficios de estar aquí en esta zona” (Luis de los Reyes Martínez, bolero Plaza Hidalgo, 17 de abril del 2011).

Otros, como José Ángel, ya se están afiliando por su cuenta. “Cuando se enferma mi niña, voy con una doctora y le pago lo que es la consulta y aparte las medicinas, pero ya afilié a mi niña al Seguro Popular y estoy esperando la credencial” (17 de Abril del 2011).

b. Propias

Las estrategias de la Unión de Aseadores de Calzado de la CNOP más relevantes son las referentes a la ayuda por defunción y para accidentes, incluso automovilísticos.

“Dentro de la mesa directiva hay una delegado de primeros auxilios. Cuando un compañero está enfermo se le da la ayuda que necesita para los medicamentos, se le da un préstamo o incluso se le pagan las medicinas, eso directamente, para que no lo gaste en otras cosa” (Martín Zapata Reyna, líder de la Unión de Aseadores de Calzado de la CNOP, 22 de abril del 2011).

Después, se busca la forma de que se reintegre el dinero prestado de la caja chica de primeros auxilios.

Otro apoyo mencionado por Zapata es la eliminación del cobro de las cuotas mientras persiste la necesidad económica, lo cual ayuda de alguna manera a enfrentar insolvencias financieras.

Mencionó que estos apoyos solo son posibles si el agremiado va al corriente en el pago de sus cuotas y asiste regularmente a sus juntas “Tenemos derechos y obligaciones” (Ídem).

Ya que la ayuda del sindicato cuando alguno de sus familiares muere es considerada por algunos como insuficiente, los boleros llevan a cabo sus propias cooperaciones voluntarias para estos casos o para momentos de accidentes.

“Pues ese es el problema compadre, aquí hay que rascarse con sus propias uñas en cuestión de eso (accidentes) porque en ayuda del sindicato nos dan \$500 pesos y cuando se muere alguien, nos alivianan con \$500 o \$1 000 pesos, ni para el camión” (Luis, bolero de Plaza Hidalgo).

En general, debido al hecho de que no todos los trabajadores son dueños de sus puestos, no existe un sentido colectivo de la profesión, ya que quienes no son dueños del puesto no acuden a las juntas del sindicato y se tiene una cultura de trabajo muy individualista, donde un bolero no conoce más allá del próximo compañero cercano a su puesto.

Se encontró que los boleros de esta zona nunca se juntan fuera del sindicato y muchos no van a las juntas, que son una vez las mes, lo que dificulta el diseño de estrategias de protección y una verdadera identidad colectiva.

Además, hay algunos boleros que, aunque son dueños de sus puestos, no están sindicalizados por problemas añejos con líderes anteriores.

“Yo no estoy sindicalizado a la CNOP, hay muchos abusos. Tú tienes que pagar cada mes tu cuota y estas pagando como quien dice para que protejan tu espacio. Anteriormente si no les dabas dinero mandaban a la gente de comercio para que te retiraran tu puesto” (Bolero anónimo, 13 de abril del 2011).

“Al municipio le pagas como \$150 pesos al mes. Nosotros le dábamos ese dinero al líder y lo de las cuotas al sindicato, y resulta que el líder estuvo un año sin darle su dinero al municipio y entonces me querían quitar, por eso me salí del sindicato, el líder es sólo para abusar, para quitarte tu dinero” (Ídem).

Otros boleros, como Luis, quien tiene trabajando 39 años en el oficio nos dice que siempre va a las juntas el primer jueves de cada mes y aporta \$50 pesos de cuota al sindicato mensualmente. Sobre su relación con el municipio, menciona que no los persiguen ni nada, pues están legales, es decir, con permiso. “Inclusive mi permiso está desde 1940” (Luis de los Reyes Martínez, bolero Plaza Hidalgo, 17 de abril del 2011).

Y aunque no es común encontrar mujeres en este oficio, nos encontramos con Alejandra, quien apenas desde diciembre del 2010 se dedica al oficio de aseo. Sobre su trayectoria laboral, antes de dedicarse al aseo de calzado trabajaba como parte del personal de seguridad de una fábrica.

Ella no ha ido a ninguna de las juntas en el sindicato pues no es dueña del puesto, sino que lo renta, a cambio del 40% de lo que gane diariamente (Alejandra, Plaza Morelos, 17 de Abril del 2011).

Otro ejemplo de personas que no son dueñas de su puesto y por eso no manifiestan sentido de pertenencia al gremio es el de José Ángel. “No estamos unidos. Casi no nos juntamos” (17 de Abril del 2011).

De igual forma, otro bolero de la calle Morelos, que no quiso dar su nombre, dijo que él sólo “ayudaba a un amigo” trabajando su puesto y a cambio le daba la mitad de las ganancias. Cuando no se dedica a bolear, dijo dedicarse a lavar autos (bolero anónimo, 18 de abril del 2011).

4.4. Comparativo de las estrategias de protección social de los aseadores de calzado en las ciudades

A diferencia de otros trabajadores informales, los aseadores de calzado en las tres ciudades cuentan con un oficio que por años han definido su permanencia exclusiva en la ciudad, esto les proporciona por parte de la mayoría de la población reconocimiento y aceptación para desarrollar una actividad que lleve el sustento a sus hogares, aunque dicha tolerancia social no se refleja en legitimación económica y jurídica que les permita vivir sin incertidumbre en términos de enfermedad, vejez, vivienda y educación para ellos y sus familias. Por ello han desarrollado en forma diferenciada pero paralela mecanismos de protección social que en algunos puntos del plano cartesiano coinciden para mostrar sus esfuerzos y tiempos personales invertidos en una actividad que comúnmente se conoce como la propia del bolero.

Un primer factor común es el hecho de que las tres organizaciones (La Unión de Aseadores de Calzado del D.F., Unión de Aseadores de Calzado del Estado de Yucatán, y la Unión de Aseadores de Calzado de la CNOP ubicada en Monterrey) están relacionadas con el PRI aunque cada una de ellas de forma diversa. Una de estas agrupaciones se distingue por haber fungido como uno de los principales brazos políticos de aquél partido, lo que le permitió consolidar liderazgos, capacidad

de representatividad y negociación para gestionar apoyos. Para Monterrey y D.F., la CNOP fue la organización que los cobijó, al menos en la primera fase de su desarrollo; en Mérida la Unión pertenece a la CTM. Hecho que les permite contar con permiso para desarrollar su actividad.

De lo anterior se desprende un matiz importante para las tres ciudades, para la ciudad de Mérida, los aseadores cuentan con experiencias sindicales previas que les permita organizarse en pro de sus beneficios, ya que la organización en su mayoría está compuesta por jubilados y pensionados de empresas formales, lo cual denota que la ocupación funge como trabajo sustituto y de apoyo ante la caída del poder adquisitivo. No así en el caso de la agrupación del D.F. en donde la mayoría de su población está compuesta por emigrantes del interior de la república que nunca han trabajado en empresas, e incluso para muchos es su primer y único empleo. Para Monterrey, debido a ser la ciudad industrial por excelencia, los boleros son parte de una necesidad básica para la reproducción de la fuerza de trabajo.

Otro elemento común es que para trabajar lustrando zapatos y botas, los aseadores del calzado tienen la opción de rentar su silla o adquirirla. En las tres ciudades ser dueño de la silla tiene la ventaja de contar con una fuente de trabajo relativamente segura, mientras que volverse arrendatario de un lugar para “darle a la bola” los deja en una situación de mayor vulnerabilidad, puesto que no se cuenta con un permiso que ampare su estancia en la vía pública.

En lo común los aseadores de calzado están expuestos a más accidentes en los lugares de trabajo, debido a que la mayoría labora en avenidas, calles, parques, etc.; invierten la mayor parte de su tiempo en el trabajo; son amenazados por la competencia desleal de aseadores piratas; en promedio ganan de un salario mínimo debido a la disminución en la solicitud de sus servicios; tienen que pagar una cuota semanal para que la organización pueda representarlos.

Para la ciudad de Monterrey y Mérida, los aseadores han decidido acercarse a programas federales como el Seguro Popular, para resolver cuestiones de salud; No así en el D.F. quienes cuentan con la opción de acudir al propio consultorio de la Unión o acudir a hospitales a nivel local. En ambos casos los boleros del D.F. tienen derecho utilizar un monto específico para la adquisición de medicamentos. En las tres ciudades existe un sustento para muerte o cesantía, lo destacable es que en el D.F. existe un seguro de vida para los familiares directos, además de apoyos tipo colecta que operan en las tres ciudades.

No obstante, en términos de protección social, cada ciudad muestra estrategias propias, dignas de indicarse puesto que aportan contrastes interesantes.

En la ciudad de Monterrey los boleros prefieren utilizar el programa federal de Seguro Popular y apoyarse de colectas voluntarias al margen de la organización. Mientras que en el caso de la ciudad de Mérida y D.F. los boleros aprendieron a utilizar sus lonas como medios para explotar publicidad y con ello obtener ingresos extras a la organización, una explicación puede ser que las dos uniones estén relacionadas en el pasado y en la actualidad con la CNOP.

En la ciudad blanca los aseadores saben que a fin de año pueden contar con la expresión simbólica de un aguinaldo, tienen la certeza que la Unión regula el mercado de trabajo al proteger sus puestos en los que ejercen sus oficios, lo cual es contrastado en la ciudad de los palacios, ya que el fin de año es trabajado como cualquiera, lo cual recrudece el exiguo ingreso, aún más si se es chalán, fenómeno que se repite en la llamada ciudad de la montañas.

Tercera Sección: Casos comparables con Perú y experiencias exitosas

Capítulo 5. Protección en trabajadoras del hogar y cartoneros de México y Perú; casos exitosos en México

5.1. Las trabajadoras del hogar en la Ciudad de México. Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar, A.C. (CACEH)

5.1.1 Historia y estructura organizacional

Esta importante organización se constituye de manera articulada con la propia historia de la ocupación del trabajo doméstico en México. El trabajo doméstico, como experiencia de la vida cotidiana, se ha caracterizado por ser una actividad desvalorada socialmente tanto por quienes la demandan como para quienes la llevan a cabo. El trabajo doméstico desde su génesis, nunca ha dejado de estar acompañado por el estigma social y la invisibilidad. Aquella se compone históricamente con base en la diferenciación que las relaciones de género promueven y un estigma simbólico generalizado resultado de las relaciones sociales ancladas en la dominación, adquiere particularidades más indignantes cuando se encarna en las mujeres trabajadoras.⁹⁷ Por otro lado, la llamada invisibilidad laboral refiere no solo a la falta de reconocimiento jurídico, político y social de la actividad laboral, sino además revela una negación fundamental de la dignidad y la caracterización amoral de los sujetos sociales dedicados a esta actividad productiva.

CACEH⁹⁸ es una de las pocas organizaciones que atienden, orientan y capacitan a las y los trabajadores del hogar en la Ciudad de México. Siendo esta agrupación la más relevante en el contexto laboral y organizacional que atiende las problemáticas laborales de los y las trabajadoras del hogar, su historia se configura a la par de la construcción del liderazgo de su iniciadora y actual directora.

“Yo empecé desde muy joven empezando a trabajar en la casa [...] yo tengo una formación de parte de la Iglesia de la Juventud Obrera Cristiana que en los años ochenta llegó esa corriente a México. [...] A mí me inculcaron este trabajo de servicio, conciencia, valor sobre las personas, y los derechos que nosotros tenemos como mujeres. Estas cosas no se me olvidan. [...] Entonces a partir de ahí esto ha fomentado mi actitud y me di cuenta de que yo sirvo para algo, que yo sirvo para hacer, y lo que yo haga debe hacerse para bien. A partir de aquí, yo empecé a formarme como una defensora y empezar a creer que este trabajo no solo lo debe hacer una sola persona. [...] Empezamos a crear pequeños grupos con compañeras donde lo primero que teníamos que aprender era crear un ambiente de amistad, en donde pudiéramos hablar de nuestra persona, de nuestros problemas, y cuando tuvimos más conciencia (yo tenía entonces como diecisiete años) nos vimos a nosotras mismas y caímos en cuenta que nuestra situación laboral no era la misma

⁹⁷ Para profundizar sobre los distintos episodios de violencia de género en el desarrollo del empleo doméstico véase: Archilla, Ainara (2008) *El trato social hacia las mujeres indígenas que ejercen trabajo doméstico en zonas urbanas*, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), Dirección General Adjunta de Estudios, Legislación y Políticas Públicas, Documento de Trabajo No. E-08-2008, México.

⁹⁸ Las instalaciones físicas de la organización se encuentran en Medellín núm. 33, Colonia Roma, Delegación Cuauhtémoc, México, Distrito Federal.

que la del obrero. [...] Entonces, el papel del sacerdote ya no era el de enseñarnos cuáles eran nuestros derechos laborales, nos dijo: ya les toca a ustedes caminar por su cuenta y organizarse. A partir de ahí, nos juntamos con otros grupos de mujeres, feministas y defensores de los derechos, que nos enseñaron a defender nuestros derechos humano-laborales y a organizarnos. Así empecé a organizar a las trabajadoras del hogar y a interesarme más, porque si este trabajo no te interesa y no te gusta... no más no lo haces. [...] (Marcelina Bautista (en adelante M.B.). Secretaria General de la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO) y Directora del CACEH).

“Me definí entonces como una mujer defensora que tendría la capacidad de llevar a cabo proyectos por las trabajadoras del hogar. Aquí en CACEH con las compañeras, que algunas tienen mucho compromiso, otras en la medida de sus posibilidades colaboran, yo me considero simplemente como un testimonio para ellas de que podemos hacer las cosas, de que podemos si tenemos voluntad, cambiar las cosas a pesar de que no tengamos escolaridad o de que tengamos distintas carencias” (idem).

Esta organización civil que nace en el año 2000, donde actualmente se encuentran afiliadas alrededor de cien trabajadoras, se ha constituido como una relevante organización que impulsa, con una voz creciente, la revalorización del trabajo en el hogar. Su misión es la reivindicación del trabajo doméstico remunerado y no remunerado, promoviendo y defendiendo los derechos humanos y el desarrollo personal de quienes se dedican a esta actividad laboral. Lo anterior, abordado desde una perspectiva de género basada en la equidad y justicia social.

CACEH busca promover procesos y estrategias de desarrollo integral e incorporación social que impacten en la calidad de vida de las mujeres empleadas del hogar. CACEH está afiliada a la CONLACTRAHO con sede en México⁹⁹, que también forma parte de la Red Internacional de Trabajadoras del Hogar/Domésticas.

Los principales programas de CACEH articulados desde la perspectiva de los derechos humanos son:

- Aprender para mejorar. Se fomenta la capacitación y formación para el trabajo mediante talleres y otras actividades colectivas, buscando contribuir a que las empleadas del hogar eleven su autoestima, ejerzan su dignidad y tomen en sus manos todas las medidas necesarias para mejorar sus condiciones laborales y de vida.
- Empleo justo y responsable. Programa de servicio de colocación que busca facilitar a las empleadas del hogar encontrar trabajo, y a las personas empleadoras un servicio, todo, en una relación laboral que esté regida por el respeto a los derechos y el cumplimiento de las obligaciones de ambas partes.
- Cultura democrática desde el hogar. Ofrecer a la sociedad en general y a las empleadas del hogar y personas empleadoras en particular, información que favorezca cambios en la cultura del trabajo y servicio doméstico.
- Salud reproductiva de las empleadas del hogar desde una perspectiva de género. Este programa busca incrementar el empoderamiento de las empleadas del hogar

⁹⁹ <http://conlactraho.org>

en torno a sus derechos sexuales y reproductivos traducidos en una clara toma de decisiones respecto a la prevención de enfermedades y apropiación de su cuerpo.

Actualmente se ofrecen de manera quincenal, talleres y cursos que buscan promover el conocimiento y defensa de los derechos humanos laborales¹⁰⁰ como: 1) Salario digno; 2) Contrato por trabajo escrito; 3) jornada laboral justa; 4) Seguro social; 5) Jubilación; 6) Vacaciones; 7) Aguinaldo; 8) Días de descanso obligatorio y 9) Indemnización. /Podría subirse a párrafo, como ya se ha hecho antes.

CACEH tiene importantes vínculos con organizaciones e instituciones gubernamentales, civiles y sociales, nacionales e internacionales, ayuda en la articulación de acciones concretas a favor de una nueva concepción del trabajo doméstico asalariado y no asalariado, en virtud de favorecer las condiciones actuales de las empleadas del hogar en México.

Básicamente la constitución de la organización de CACEH está estructurada de acuerdo a la figura caracterizada por un liderazgo que se ha construido tanto en la práctica como simbólicamente, en torno a la trayectoria organizacional de su directora. La estructura organizativa gira en torno a esta figura que articula el sentido organizativo y su propia composición. A través del ejercicio empoderado de la figura lideresa que goza de un fuerte reconocimiento y legitimidad, la organización planea, emprende y promueve los distintos programas de su agenda.

El perfil organizacional está compuesto mayoritariamente por mujeres. El rango de edad va desde los 20 hasta los 65 años. Actualmente la organización está construyendo una base de datos para conocer en detalle el perfil demográfico y laboral de sus integrantes.

5.1.2. Ocupación y condiciones de trabajo

Como ya se señaló, el trabajo doméstico históricamente se ha configurado como una actividad que ha carecido de reconocimiento social, pues su ejecución se desprecia e infravalora de manera reiterada y cotidiana. Para las y los trabajadores del hogar les son de manera cotidiana negados sus derechos humanos laborales fundamentales. Básicamente las condiciones de trabajo son articuladas por la precariedad traducida en las siguientes condiciones:

1. La ausencia de contrato formal de trabajo donde se especifiquen de manera precisa los derechos, condiciones y obligaciones de las y los trabajadores. Generalmente los acuerdos de contratación se llevan a cabo de forma oral, donde a través de la negociación entre empleado y empleador, se acuerdan de manera no detallada las condiciones y actividades concretas en que se llevará a cabo el trabajo.

“Los acuerdos que tenemos con las señoras siempre los hacemos de forma hablada. Lo que intentamos negociar con ellas es un salario que sea justo y digno.

¹⁰⁰ CACEH también promueve eventos de difusión en distintas plazas públicas y lugares de alta concurrencia en la Ciudad de México. También, con el apoyo de distintas organizaciones, se promueve la difusión del Día Internacional de la Mujer (8 de marzo) y el Día Internacional del Trabajo Doméstico (22 de julio).

Negociamos que la jornada de trabajo sea de ocho horas con una hora de comida y que se pague por ello mínimo \$250 pesos. [...] Buscamos que nos aseguren. [...] Lo más difícil de establecer son las actividades específicas que podemos y no podemos hacer. Hay unas cosas muy claras. En unas casas dicen sabes qué, necesito que me ayudes desde temprano a tender las camas, necesito que prepares el desayuno, saques a los perros, vayas al súper, etc. pero mucho de los detalles los vas descubriendo sobre la marcha. [...] Cada casa tiene como sus propias reglas y costumbres. En una casa te pueden decir vamos a comer juntos y en otra te dicen éstos son tus platos para comer” (Trabajadora del hogar).

“A una trabajadora del hogar la pueden despedir en cualquier momento, por desidia de la empleadora o por cualquier cosa. La pueden despedir a la mitad de la noche” (Trabajadora del hogar).

Casos como el de Celerina Morales y Catalina Cruz son ejemplos ilustrativos de la violación de los derechos humano-laborales de las trabajadoras del hogar.

Para el primer caso, Celerina fue trabajadora del hogar desde hace veintidós años. Su jornada laboral era de lunes a sábado de entrada por salida. Trabajaba en cuatro casas distintas con cuatro patrones. El 15 de febrero de 2010 fue despedida injustificadamente de la casa en que laboraba los lunes y jueves, con cuatro años de antigüedad. Las labores que ella realizaba eran: limpieza de sala, comedor, cocina, cuarto de computadora, cuarto de televisión, tres recamaras, un baño completo, medio baño, pasillos, un cuarto grande con una mesa de ping pong y un domo. Los patrones querían que realizara más actividades, como lavar y planchar, ella protestó y la despidieron. El supuesto argumento fue que no quería hacer todo lo que le pedían, los patrones quería que hiciera más actividades, lo que implicaba más horas de trabajo por el mismo salario. Ella exigió su indemnización y sólo le dieron por cuatro años de servicio \$2 000 pesos equivalente a 180 dólares.

Para Catalina de 37 años, trabajadora del hogar desde los trece, con una antigüedad de 24, su jornada laboral es de lunes a sábado, cinco horas diarias. Catalina labora en una casa, su salario diario es de \$50 pesos equivalente a \$4.55 dólares y sus labores son: hacer la limpieza de la casa, lavar y planchar. En caso de enfermarse y no poder ir al trabajo, no se le paga el día y es ella misma quien tiene que pagar el médico y comprar sus medicamentos. Los días festivos no los trabaja pero no recibe salario (Casos documentados por el Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar, A.C.).

2. Largas jornadas de trabajo definidas por acuerdos no claros en cuanto al número de horas.

3. Ausencia de períodos de descanso. Las y los trabajadores de hogar realizan su actividad sin un periodo mínimo o suficiente para el descanso y hora de comida.

“Respecto a este trabajo muchos piensan que esta actividad o no se puede regular porque es un trabajo privado, es un trabajo de mujeres, un trabajo que a nadie le toca hacer nada digamos... Esto es como cultura generalizada. Se preguntan ¿Qué reglas? Sin embargo, en este trabajo hay muchas cosas que regular porque en lo privado no se sabe qué es lo que está pasando. [...] Por otra

parte, hay una incapacidad del Estado para crear buenos empleos para los hombres y mujeres de este país. [...] Quienes estamos en este mundo, muchas no tienen una profesión, no terminan su educación básica... y dejan digamos este mundo público para seguir en lo privado” (Trabajadora del hogar).

4. El trabajo se lleva a cabo en diversas condiciones precarias. La actividad laboral, de acuerdo a diversas estructuras, contextos y situaciones (familia o espacios concretos de trabajo como casas, departamentos ubicados en diversos espacios urbanos, etc.) se articula en condiciones que pueden llevar a una degradación moral del sujeto laboral.

“Muchas trabajadoras venimos de zonas rurales, donde nunca nos enseñan cuáles son nuestros derechos y de que organizadas podemos luchar por ellos. No tenemos esa cultura. Luego llegamos a la ciudad y nos colocamos en una casa donde lo único que nos van a enseñar es que las trabajadoras del hogar no tenemos derechos, porque la casa no es una oficina o una fábrica. O bien, si los patrones saben que tenemos derechos no nos lo dicen. Y eso lo empezamos a repetir: ‘Yo no tengo derecho porque trabajo en una casa. Así dice mi patrona’. Empezamos a creer que sí necesito del Seguro Social tengo que trabajar en una fábrica o ser una secretaria o hacer una actividad en una oficina porque solamente así voy a tener derechos. O bien, tengo que estudiar para que entonces tenga una profesión y entonces así pueda yo exigir mis derechos” (Trabajadora del hogar).

5. Los salarios son generalmente bajos. Por una jornada de trabajo (dependiendo del acuerdo con el empleador) el o la trabajadora del hogar llega a ganar no más de \$100 pesos al día. CACEH busca promover la cultura de un salario digno negociado entre empleador y empleado, estableciendo que para una jornada de ocho horas de trabajo con una hora de descanso y el pago mínimo sea de \$250.

6. No se tiene cobertura de seguridad social, no gozan de servicio de guarderías, son frecuentemente despedidas por estar embarazadas, sus habitaciones pueden llegar ser incómodas, insalubres y sin privacidad.

7. Existen muchos casos de víctimas de acoso y hostigamiento sexual.

“Muchas trabajadoras son maltratadas por sus patrones, muchas también por sus novios, en sus casas también. La necesidad obliga a muchas a aguantar cosas. Dicen: Si yo digo algo la señora me despide, o mi novio me deja o mi marido me deja”. [...]

“Un ejemplo es el de una compañera que sufrió varias veces hostigamiento sexual por parte de su empleador. Ella vio información de CACEH en la televisión y decidió entonces actuar [...] Se lo comentó a la esposa y ésta le dijo que no lo denunciara. Acudió a CACEH y buscó apoyo. La orientamos y al final fue decisión de la trabajadora demandar a su agresor. [...] Son muchos los factores que operan en el ámbito de lo privado, éste es uno, el ejemplo las esposas que encubren a sus maridos” (M.B.)

8. No existe reglamentación sobre medidas de seguridad higiene, prevención de riesgos y accidentes de trabajo.

“¿Qué pasa cuando una trabajadora plancha y lava todos los días? Muchas compañeras no tienen conciencia de que eso deteriora la salud. [...] Muchas dicen: ‘oye, yo no sabía que después de planchar no puedes tocar el agua’. Son muchas las actividades que hacen el trabajo y que si no se cuidan pueden deteriorar su salud” (Trabajadora del hogar).

“Hay muchas empleadoras que no quieren contratar a trabajadoras ya grandes, de cincuenta o sesenta años. Al empleador le da miedo que se vaya a caer o que se pueda lastimar, así que en lugar de asegurarla, no lo hace y mejor busca a una persona más joven, y claro, tampoco la asegura” (Trabajadora del hogar).

9. Generalmente las trabajadoras del hogar no tienen posibilidades de organizarse para defender sus derechos. Prevalece un amplio desconocimiento por parte de las y los trabajadores del hogar sobre los derechos humanos laborales de la actividad y de muchas organizaciones que trabajan por la defensa de los mismos. Impera una falta de conciencia/experiencia sobre el valor económico y simbólico que tiene el trabajo en el hogar por parte de los empleadores y trabajadores.

“Todo aquí es informal. No hay contrato. La señora (empleadora) dice: oye ¿me quieres ayudar? [...] De manera general este trabajo no se aprecia como un trabajo, sino como una ayuda. Las empleadoras cuando se refieren a las trabajadoras del hogar dicen: ‘esta es la muchacha que me ayuda’. Sin embargo, esto no debe ser así. La trabajadora del hogar no le está ayudando, está trabajando para ella. [...] Si no vamos aclarando estas cuestiones desde nuestro vocabulario cotidiano, no podremos ir significando el reconocimiento de nuestra actividad y nuestros derechos” (M.B.).

“Hay trabajadoras que trabajan de planta que tienen problemas para poder organizarse. Los domingos son los días que ellas tienen libre, así que los talleres que hacemos los programamos cada dos semanas el día domingo. Sin embargo, ese día es el único en que muchas compañeras lo aprovechan para ver a su familia, ver a sus amigas, a sus novios, etc. Es difícil a veces juntarnos. [...] Hay compañeras que sus maridos no las dejan, o a veces también tienen distintos compromisos familiares” (Trabajadora del hogar).

“Es necesario que empecemos a poner nombre a las cosas que hacemos. Debo empoderarme no solo para exigir, sino para formar parte de un colectivo que defiende derechos comunes. [...] Todo esto significa dinero, tiempo y esfuerzo que muchas de las mujeres trabajadoras no tienen. [...] Es nadar como frente a una corriente muy fuerte” (M.B.).

Tenemos una confederación regional, una organizacional donde se ha demostrado que las trabajadoras organizadas pueden defender sus derechos en el ámbito internacional. [...] Las trabajadoras del hogar que pueden, son las que nos estamos organizando y las que no pueden, pues tenemos que ir a buscar y no esperar a que vengan con nosotras. [...] Cuando hablamos de conciencia estamos hablando de que las mujeres trabajadoras se tienen que empoderar y comprometer” (M.B.).

10. Como efecto concreto del ejercicio de las relaciones de poder y dominación hacia los y las trabajadoras del hogar por parte de los empleadores y debido a la naturaleza sociolaboral de la actividad, se atenta, principalmente en la construcción de trayectorias laborales basadas en la libertad que promuevan el desarrollo personal y familiar. A través del ejercicio de su trabajo, se potencia las condiciones generales de estabilidad de los empleadores y sus familias a costa del trabajo de las mujeres y hombres que laboran en el hogar.¹⁰¹

“Intentamos hacer el mejor trabajo que podemos. [...] Sabemos que nuestros derechos también van acompañados de obligaciones. [...] Lo más difícil para nosotras es muchas veces distinguir lo que es de nosotras y lo que no es. La empleadora puede decir ‘siéntete como tu casa, toma lo que quieras, lo que necesites, siéntete como parte de familia’. [...] Pero te vas dando cuenta de qué es aquello que puedes hacer y tomar. Tú lo vas descubriendo en el trato diario con la familia cuando te dicen no hagas esto, no te metas aquí, no veas esto. [...] Muchas veces nos sentimos confundidas cuando nos dicen que somos parte de la familia cuando en muchos aspectos no nos incluyen (Trabajadora del hogar).

“Hacemos muchas actividades que no solamente es trabajo del hogar. Somos también secretarias, tenemos que manejar la contabilidad, utilizamos la computadora, agendamos cosas relacionadas con el trabajo de las señoras y los señores que muchos trabajan en la universidad o tienen otros trabajos en empresas o en el gobierno. [...] Somos también compañía y damos también afecto. [...] Todo lo hacemos con gusto. [...] Pero necesitamos que también reconozcan lo que hacemos. [...] Muchas de las preocupaciones más importantes que tenemos son el de tener una casa, fincar un cuarto, las que tienen hijos pues sus niños son lo más importante, para otras es apoyar a la familia, terminar la secundaria, tener una pareja estable, tener un hijo, etc. [...] Es difícil seguir estudiando, es muy difícil tener la posibilidad de estudiar la prepa, el trabajo no te lo permite, más para quienes trabajan de planta (Trabajadora del hogar).

5.1.3. Estrategias de protección social

A continuación, se describe de manera general las experiencias colectivas de protección social que CACEH ha gestionado.

De acuerdo a los testimonios obtenidos de las trabajadoras del hogar de esta organización, un elemento estructural que articula de manera general la condición laboral de las trabajadoras, es la ausencia casi total de mecanismos concretos de integración por parte de las instituciones en cuanto a ámbitos factibles de protección social refiere.

“Para las mujeres trabajadoras del hogar, no hay mecanismos de incorporación a la seguridad social o coberturas que protejan a las trabajadoras, de ahí que muchas de ellas recurran a distintas formas de protección social de manera individual. No hay reglamentación concreta de incorporación de las trabajadoras del hogar” (M.B.).

¹⁰¹ Para profundizar en las relaciones sociales que articulan el proceso de discriminación para las trabajadoras del hogar véase: Archilla, op. cit.

a. Federal

El programa INFONAVIT para todos.¹⁰² Este un programa que permite la afiliación de trabajadores del hogar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) para obtener el beneficio de un crédito para vivienda o mejorar sus condiciones de retiro. La pretensión de este programa es acercar la prestación social que el Instituto brinda a trabajadores que no cuentan con el beneficio de generar un ahorro que les permita solicitar un crédito o formar un fondo para su retiro. Sin embargo, concretamente los beneficios no se traducen de forma real para las trabajadoras del hogar, ya que como condición necesaria para gozar de los mismos, es necesario que el patrón(a) asegure a su trabajadora. Pero debido al carácter voluntario que tiene el mismo programa, los patrones no se ven obligados a hacerlo, optando en su mayoría por no asegurar a sus trabajadores aún la presencia y permanencia del programa.

Mediante el CACEH se busca conciliar entre trabajadora y empleadora, las voluntades de ambas partes y poder entonces aprovechar las ventajas del programa.

“El problema es que la señora es la que decide cuánto puede y quiere aportar para asegurarnos. No se siente obligada a asegurar a su trabajadora. [...] También otro elemento es que muchos empleadores desconocen el programa” (Trabajadora del hogar).

“Este es un programa donde las propias trabajadoras del hogar desconocen el funcionamiento del mismo. Las trabajadoras pueden tener préstamos para componer o fincar su casa, comprar un terreno, incluso, si la trabajadora no lo usa para eso, queda como para su retiro. [...] Muchas trabajadoras no saben y dicen: bueno, si yo me salgo de esa casa ese dinero se pierde y nunca lo voy a tener. Por ello, debido a su desconocimiento, muchas trabajadoras ni lo exigen y las señoras, como no es obligatorio, tampoco lo están dando. Incluso, las trabajadoras que ya están conscientes de ello, tampoco lo están aprovechando. [...] Estuvimos pendientes en un inicio cuando se lanzó este programa y vinieron a capacitar a las trabajadoras, pero no se ha podido concretar sus beneficios ya que no es obligatorio. [...] Estamos haciendo una segunda invitación a los del INFONAVIT para que regresen y vuelvan a capacitar a las compañeras”.

“En un momento empezamos a trabajar con una persona del INFONAVIT y nos decía: ‘¡Con este gobierno íbamos a lograr asegurarlas y queremos que ustedes participen!’. Nos dijeron que podríamos conseguir una vivienda donde pudiéramos colocar a todas las trabajadoras desempleadas, incluso que ellas iban a poder conseguir su departamento. Y fuimos entonces. Hicimos un padrón de cuarenta trabajadoras y fuimos a todas las reuniones. Después, cuando ya no nos invitaban, descubrimos que ellos ya no nos incorporaron porque pensaron que como éramos trabajadoras del hogar, no íbamos a tener dinero para conseguir nuestra vivienda. Esta situación nos dio mucho coraje, porque realmente no estudian a fondo nuestra situación. Muchas trabajadoras a pasar de todo, sí pueden hacer un gran esfuerzo y

¹⁰² <http://infonavitparatodos.infonavit.org.mx>

poder ahorrar para hacerse de su vivienda o poder fincar. [...] A partir de entonces respecto al INFONAVIT ya no creemos mucho en ello (M.B.).

La protección a través del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). De acuerdo a los testimonios, son pocas las mujeres trabajadoras que están aseguradas al IMSS.¹⁰³ El goce de esta protección se da por la afiliación de un familiar que son principalmente los hijos.

“Estamos proponiendo al Seguro Social para que incorpore a las trabajadoras del hogar. Presionamos para cambiar el capítulo décimo tercero de la Ley Federal de Trabajo¹⁰⁴ [...] Estamos presionando para que ellos también modifiquen la ley del Seguro para poder incorporarlas. [...] En los años setenta el Seguro Social abrió un espacio para que las patronas inscribieran a las trabajadoras. Resultó que nadie lo hizo y por ello se cerró este espacio. [...] Se pueden abrir espacios pero no funcionan por razones de que no tiene difusión u otros. Lo mismo puede pasar con el programa de ‘INFONAVIT para todos’. Un programa que está gastando recursos y que si no genera resultados igual lo pueden cerrar. Muchos de los programas solo operan por sexenios”.

“Cuando nos reunimos en 2007 con la Comisión de Seguridad Social no había mucha voluntad para sentarnos con nosotras y ver lo que estamos proponiendo. Nos dijeron: “Asegurar a las trabajadoras del hogar cuesta 22 millones de pesos y eso es muy caro y no tenemos para incorporarlas”. Esto quiere decir que a nosotras nos están negando y quitando un derecho por el simple hecho de lo que cuesta. Esto es injusto. ¿Por qué otros trabajadores tienen derecho y nosotras no? [...] Así, la iniciativa de ley no fue aprobada” (M.B.).

El Seguro Popular. De acuerdo a las experiencias de las trabajadoras, el Seguro Popular no atiende y resuelve los problemas concretos del tema de salud y trabajo, pues propiamente no es seguridad social que como goce de un derecho obtenido por trabajar. De acuerdo a su carácter, el Seguro Popular se ha traducido como un factor que impide a las trabajadoras asegurarse.

“Dicen con el seguro popular va a resolver distintos problemas. [...] A nosotras las trabajadoras, los patrones nos han dicho que no nos van a asegurar porque no tienen dinero, o porque no saben cómo hacerlo, o porque van a salir de viaje, o porque no tienen tiempo ya que trabajan todo el día, etc. [...] Nos han dicho: ¿Para qué te voy a dar seguro?, mejor ve al Seguro Popular para eso está. [...] Muchas no nos apoyan ni con las medicinas cuando nos enfermamos. [...] Vamos a los genéricos o al doctor Simi” (Trabajadora del hogar).

¹⁰³ Se desconoce el número total de aseguradas en la organización. Se espera la conclusión de la base de datos que está construyendo CACEH.

¹⁰⁴ De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo en su artículo 331 indica: “Trabajadores domésticos son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia” <http://www.gobierno.com.mx/ley-federal-del-trabajo/index8.html> (fuente consultada el 01 de agosto de 2011). De acuerdo con (Gonzales, 2003: 29. Citado por Archilla Op.cit.) el servicio o trabajo doméstico al circunscribirse al catálogo de los trabajos especiales, la actividad laboral tiene importantes repercusiones, ya que la ley no regula aspectos esenciales como la jornada máxima de trabajo, el salario mínimo y la seguridad social entre otras, esto en comparación al trabajo en instituciones o empresas.

b. Propias

Programa de protección social Valora (2006). “Existió un programa de protección llamado VALORA, que pretendió inculcar la cultura del ahorro de las trabajadoras del hogar. Pretendía también alfabetizar a las trabajadoras y mejorar con ello su condición laboral. Sin embargo, este programa no perduró por el hecho de que muchas veces se quiere hacer trabajo con las empleadas del hogar, pero no se imaginan este mundo y la problemática concreta en que viven las trabajadoras y la situación laboral que tienen día a día” (M.B).

Protección social a través del ahorro colectivo de las integrantes de CACEH. Las trabajadoras del hogar de CACEH han implementado y llevado a la práctica, aunque de manera informal, una estrategia de ahorro colectivo entre las integrantes de dicha organización. A continuación se describe la estrategia:

“CACEH empezó a fomentar la cultura del ahorro [...] iniciamos prestándonos dinero entre nosotras en la situación de que si alguien se queda sin trabajo, habría un ahorro donde se le pudiera prestar mientras encuentra un nuevo trabajo. Sin embargo, como nosotras somos una organización muy pequeña, no tenemos recursos y a veces se acaban los proyectos, hemos tenido la necesidad de regresar a trabajar en las casas. [...] Una vez que se empezó a consolidar el grupo, ya había dos personas como ‘liberadas’ para dedicarnos a este trabajo. Pero muchas veces las promotoras que hemos formado, hacen trabajo como de a poquito, y entonces unas trabajan de planta, otras trabajan de entrada por salida o bien, está de por medio un familia, sus tiempos, etc. y por eso no hay mucha responsabilidad por parte de las compañeras en ese aspecto. [...] Este programa que nosotros creamos de ahorro, lamentablemente lo descontinuamos hace dos años cuando la persona que se dedicaba a eso dijo: no puedo asumirlo todos los domingos, las trabajadoras no pueden ahorrar, o bien piden y no quieren pagar por diversas razones, etc. [...] Ahora estamos retomando nuevamente el proyecto ya con asesoría para que una compañera lo asuma de manera más formal y permanente, donde se especifiquen claramente los derechos y obligaciones de quien presta y de quien ahorra. [...] Nosotras les decimos a las compañeras que este esquema es voluntario y pues las que quieran ahorrar entren, y muchas dicen no, pero cuando decimos cada ocho días debemos establecer nuestro ahorro, pues las señoras ya van poco a poco creándose esta cultura de ahorro”.

“Existen muchas trabajadoras que no pueden ahorrar por diversas razones. Existen señoras que no pueden ahorrar porque siguen apoyando a su familia, atienden a otras personas y muchas veces no se preocupan por su propia salud. Muchas pasan el dinero a todo el mundo pero nos olvidamos de nosotras mismas” (M.B.)

El Programa de colocación de CACEH. “Este programa de colocación funciona como una bolsa de trabajo, pero no queremos manejarla como tal. Es decir, una bolsa de trabajo se maneja como una agencia o una empresa propia y CACEH no es una empresa lucrativa. [...] Este programa de colocación busca acercar a las trabajadoras del hogar con las empleadoras hacia una relación laboral más justa” (M.B.).

En esta estrategia de protección propia, CACEH ayuda como mediador entre la negociación del empleador(a) con su trabajador(a), para establecer un salario determinado, un horario de trabajo (hora de entrada, hora de salida, hora de comida) y un tiempo extra que debe retribuirse monetariamente. El fin es ayudar a construir un acuerdo mutuo entre ambas partes en razón de que las dos reconozcan sus respectivos derechos y obligaciones.

Apoyo en salud entre las integrantes de CACEH. La organización pone en práctica una estrategia propia para protegerse en gastos de salud. Así describe la directora de CACEH este sencillo esquema:

“Nosotras pedimos una cuota de recuperación a las empleadoras cuando colocamos a una trabajadora. Esa cuota de recuperación, que de hecho, muchas empleadoras no la dan, no siempre contamos con ella ya que ponen a prueba a las compañeras. Las ponen a prueba un mes o 15 días, y durante ese tiempo no dan la cuota. Al final no contratan a la trabajadora y jamás dieron tal cantidad. [...] Cada trabajadora que colocamos no es garantía de una cuota. [...] El dinero que llegamos a juntar lo hemos dado a compañeras que tienen emergencias en salud e intentamos apoyar a las compañeras que nos piden. [...] Sabemos que hay compañeras muy enfermas, pero tampoco podemos dar u ofrecer algo que no tenemos. [...] Es por todo esto que estamos pensando en crear un buen sistema de ahorro porque vemos mucha necesidad entre nosotras”. (M.B.)

“Lo que también hacemos es la canalización, ya que no tenemos esos servicios. Tenemos una lista de orfanatos, guarderías y asociaciones que hacen distintas actividades o trabajos. [...] Nosotras canalizamos a las compañeras a estas organizaciones. Por ejemplo, cuando una trabajadora está embarazada y no quiere tenerlo porque el padre no va a responder, o no se siente preparada o por múltiples razones, tenemos un lugar donde la canalizamos. En este lugar atienden a la trabajadora durante su embarazo y la van concientizando. Cuando ella tiene su bebé y si ella aún tiene la idea de dejarlo, lo deja. El trabajo que hacen es que preparan a la mujer para que cuando nazca su bebé ella se lo quede, pero sino no quiere, también la apoyan. [...] (M.B.)

Lo que hacemos es ir detectando y buscando distintos centros. Por ejemplo centros de atención a la violencia y otros. [...] Nosotras redactamos una carta donde nos presentamos y presentamos a la trabajadora indicando que no podemos atenderla profesionalmente en la problemática que ella tiene y solicitamos el apoyo del centro. Ella va con esa carta y a parte también llamamos al centro. Las cuotas que se piden ya es cosa aparte. Si podemos apoyarlas lo hacemos, pero tampoco nos comprometemos fuera de nuestras reales posibilidades. [...] (M.B.)

Tenemos el caso de dos señoras grandes que no tienen trabajo, están en una demanda por 24 años que estuvieron trabajando. Cada vez que vienen al taller pues les damos lo que se junta, ya sea los \$20, \$50 o \$100 pesos para su pasaje [...] Hay personas de mayor edad que es muy difícil conseguirles trabajo. Así que intentamos al menos apoyarlas aunque sea con el pasaje. [...] (M.B.)

De todo esto surge la necesidad de querer impulsar un programa de ahorro para nosotras. Podríamos pensar en que las trabajadoras del hogar que no tienen

trabajo o se quedan sin él, mientras encuentran uno, pues puedan tener un préstamo. Incluso hasta las que no tienen dónde vivir. Tenemos pensado en crear un lugar a donde ellas puedan venir a vivir. [...] La necesidad de una guardería es una de las preocupaciones más generalizadas entre las trabajadoras. [...] Todos estos son planes que tenemos a plazo muy largo” (M.B.).

La capacitación para el trabajo. “Cuando uno va a la Secretaria del Trabajo nos dicen, hay cursos de computación, de esto y aquello...pero no están pensadas para las trabajadoras del hogar. Aún así procuramos buscar cursos para las compañeras. [...] Muchos mundos organizativos no están pensados para considerar el nuestro. ¿Quién va pensar en nosotras si no lo hacemos por nuestra cuenta? (M.B.).

“Las reuniones se han pensado en hacerse los domingos porque en nuestro mundo, como mujeres y trabajadoras, los domingos son los días en que podemos hacer cosas. [...] Si abrimos una feria un miércoles no llega ni una trabajadora del hogar. [...] Nuestra visión quiere incidir primero en las trabajadoras del hogar, es por ello que son días domingos cuando realizamos actividades. Ellas están más libres”. (M.B.).

“En este momento nos estamos capacitando para hablar con un senador, con políticos, con sindicalistas... porque también ellas y ellos son también nuestros patrones” (M.B.).

Asesoría jurídica. “Ganar un caso para las trabajadoras del hogar es muy difícil, pero no imposible. [...] Muchas compañeras demandan y se desesperan. O bien, la empleadora le dice a la trabajadora, no metas una demanda y mejor te doy \$10 000 pesos, porque si lo haces te va a cobrar mucho dinero el abogado, además es mucho tiempo y mil cosas les dicen apara que no demanden. Al final de cuentas ellas deciden si demandan o no. Nosotros les hacemos conciencia de los derechos que ellas tienen, muchas no quieren demandar porque dicen: no quiero demandar porque la señora siempre me trató bien o por otras razones. [...] La decisión siempre es suya, y si quieren las apoyamos”.

“La ventaja que nosotros tenemos es que la asesoría jurídica que proporcionamos por medio de la canalización, es que los abogados llevan los casos y se encargan de llevar un buen proceso donde avisan a las trabajadoras las cantidades reales que les cobran (no les están pide y pide dinero), les dan información clara de cuándo son las audiencias, etc. [...] Nos ha tocado casos que en la segunda o tercer audiencia, la patrona o la persona que está sentada ahí haciendo las conciliaciones, logra que la trabajadora acepte una cantidad injusta ofrecida por la patrona. Entonces el abogado dice: bueno usted decide, pero si voy a llevar su caso que son \$30 000 pesos y la señora le ofrece \$10 000, pues decídase y no me haga perder mi tiempo. [...] El abogado le cobra el 30% de lo que gane, porque una trabajadora no se le puede estar pidiendo dinero a cada rato porque no lo tiene. Si no gana el caso no le cobra. [...] Nosotros seguimos el caso y estamos atentas a lo que vaya pasando. Vamos siguiendo la lista, estamos en contacto con las compañeras, de que lleven sus testigos (porque muchas veces fallan, ya que los testigos también son otras trabajadoras o personas que no quieren comprometerse),

etc. [...] Esta es una de las ventajas que tenemos en el apoyo jurídico a las compañeras trabajadoras (M.B.).

El vínculo con el Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México.¹⁰⁵ “Canalizamos a las mujeres en el Instituto de las Mujeres del D.F. por diversas problemáticas. Hay ejemplos, como una señora que quiere la custodia de los nietos, violencia contra alguna trabajadora o hacia sus hijos, una trabajadora que está embarazada y su pareja no quiere reconocer al bebé, entre muchos otros. [...] A cada una la vamos canalizando pero vamos haciendo el seguimiento de a dónde la estamos enviando, con quién y cómo se va tratando, etc. [...] Es tardada la atención, pero se agiliza un poco más cuando van de parte de nosotras que ya nos conocen a que si van ellas solas. [...] Por ejemplo una terapia psicológica. Dicen: sí las atendemos pero tienen cita hasta dentro de un mes o más. Muchas veces no se puede esperar tanto y tenemos que seguir buscando para ellas el servicio de terapia. Incluso nosotras lo necesitamos. La terapia ya no la recibimos desde no sé cuándo... mejor nos trapeamos entre nosotras. [...] Hay muchas trabajadoras que tienen una fuerte depresión” (M.B.).

Consideraciones finales

Hasta este punto se ha hecho una descripción de las principales estrategias de protección social que las trabajadoras del hogar de la organización de CACEH en la Ciudad de México han puesto en práctica. Se ha privilegiado el testimonio de las trabajadoras para que relaten su experiencia cotidiana del mundo organizacional y laboral en el cual ellas viven.

Las prácticas de protección que las trabajadoras han concretado, demuestra la importancia que tiene el trabajar de manera colectiva por la búsqueda y defensa de los derechos humano-laborales más básicos. Esta organización ha demostrado una fuerte voluntad colectiva para concretar y alcanzar metas reales. A través de un liderazgo consolidado, esta organización ha logrado ser referencia obligada de los medios de comunicación, de diversas instituciones y organismos civiles en cuanto al ámbito laboral de las mujeres trabajadoras del hogar en México refiere. Pero lo más importante, es que es una referencia necesaria para que las mismas trabajadoras del hogar puedan recibir ayuda y orientación a las distintas problemáticas sociolaborales que ellas enfrentan diariamente.

“Buena parte del trabajo que hacemos le corresponde al Gobierno y no lo hace. No podemos tapar con estrategias propias lo que le toca hacer al gobierno e irlo haciendo nosotras digamos... por ‘cachitos’. No podemos parchar estos asuntos con cosas que no responden a la necesidad que nosotras tenemos. [...] Esta bien el Seguro Popular, está bien el programa “INFONAVIT para todos”, pero no se está haciendo obligatorio y quedamos igual”

“Todas tenemos que contribuir para decir qué hicimos, todas tenemos que contribuir para poner nuestro grano de arena. No podemos dejar en manos de otras lo que tenemos que hacer muchas. [...] Muchas de nuestras promotoras hacen trabajo voluntario aquí. Es necesario crear conciencia con nuestras propias

¹⁰⁵ <http://www.inmujer.df.gob.mx>

compañeras de que las cosas salen mucho mejor que si lo hacemos muchas en lugar de una o dos. El trabajo lo debes asumir, no duermes, no tienes salario pero asumes la responsabilidad. [...] Considero que el trabajo cuando es repartido, se hace mucho mejor”.

“Por mi parte yo no quiero ser eterna, mi propuesta está en que otras trabajadoras del hogar se empoderen y hagan este trabajo” (M.B.).

“De nuestra parte queremos seguir apoyando a la organización como lo hemos hecho todos estos años. [...] CACEH es nuestra casa para nosotras [...] pero también consideramos que es importante que también se deleguen algunas responsabilidades. [...] Estamos conscientes de que hay que comprometerse en serio (Trabajadora del hogar).

“Es muy importante conocer las estrategias de protección social para las trabajadoras, además de ello, tenemos que conocer que las circunstancias cotidianas para mejorar el mundo de la vida en que ellas viven”. (M.B.)

El trabajo y la labor social que se hace todos los días en esta organización a través de sus integrantes, es una contribución no solo valiosa al mundo laboral de las trabajadoras, sino es aportación apreciable que construye ciudadanía y promueve la reproducción de la vida, esto dentro de un contexto articulado por lo económico, lo político y lo social que promueve la desvalorización del trabajo en México.

5.1.4. Breve panorama comparativo de las organizaciones de trabajadoras del hogar en Perú y México

A continuación se describe de manera general, un comparativo de las estrategias y experiencias de protección social en las organizaciones de trabajadoras del hogar en Perú y México.¹⁰⁶ Para ello se atiende de manera breve al marco jurídico laboral de la ocupación, mecanismos de seguridad social y experiencias comunes.

Como un primer elemento relevante en la comparación, es la distinción conceptual de la actividad laboral en ambos países. Para el caso de Perú, indicar la actividad laboral como trabajadora o trabajador del hogar, implica un mayor reconocimiento propio de la actividad como de los mismos actores laborales. Es decir, la contribución o valor del trabajo socialmente reconocido expresada en la definición de Perú, asigna que el trabajo no contribuye de manera meramente asistencial a una unidad doméstica, sino a la promoción de un hogar. Respecto a la definición de la actividad laboral, ésta tiene tanto un alcance mayor en cuanto a la descripción de las actividades concretas y un mayor valor en la reproducción de la vida en el hogar.

¹⁰⁶ La comparación está basada en los resultados derivados del presente trabajo en relación a los obtenidos de la investigación: *Experiencias y estrategias de protección social desde organizaciones de trabajadores informales urbanos en Perú y Estudios de Caso*, realizado por Elsie Guerrero B., María Arisa López T. y Luis Alberto Suarez R., Proyecto WIEGO: Fortaleciendo la voz de los trabajadores informales en las decisiones de política social en América Latina.

Cuadro 13. Definiciones legales de los trabajadores del hogar en Perú y México

TRABAJADORES DEL HOGAR	Son trabajadores al servicio del hogar los que efectúan labores de aseo, cocina, lavado, asistencia, cuidado de niños y demás propias de la conservación de una residencia o casa-habitación y del desenvolvimiento de la vida de un hogar, que no importen lucro o negocio para el empleador o sus familiares.
TRABAJADORES DOMÉSTICOS	Trabajadores domésticos son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia. ¹⁰⁷

Los marcos legales que identifican y regulan la actividad laboral en los países presentan diferencias importantes. De acuerdo al caso de Perú las regulaciones sobre proceso de trabajo y los derechos en seguridad social para los trabajadores del hogar han tenido un mayor desarrollo en la construcción y regulación social de la ocupación respecto a México.

Si bien las normas, como se menciona en el estudio de Perú, han sido emitidas en tiempos y contextos diferentes, donde se refleja el contenido y alcance que actualmente tienen, en relación a México, éstas tienen una mayor concreción en la Ley y un mayor reconocimiento sociojurídico de la actividad y de sus trabajadores.

Los derechos en seguridad social que han sido reconocidos gozan jurídicamente de mayor reconocimiento en Perú en comparación de México, sin embargo, ambos países comparten problemas comunes como el carácter y el alcance parcial y heterogéneo de las leyes, y la omisión por parte del Estado respecto a su incumplimiento.

Respecto a Perú, los derechos que han sido reconocidos por las leyes a las trabajadoras del hogar se encuentran: 24 horas continuas de descanso semanal, pago de compensación por tiempo de servicios (15 días por año), vacaciones (15 días por año) y gratificaciones en julio y diciembre (50% de la remuneración recibida) (Guerrero, et. al:116). Las leyes que regulan sus condiciones de trabajo y de sus empleadores, tienen carácter de obligatoriedad. En México, los derechos de las y los trabajadores del hogar aún se encuentran acotados en un marco legal que presenta fuertes limitantes. Por ejemplo, respecto a la jornada laboral, los trabajadores domésticos que están sujetos al capítulo XIII del título segundo de la Ley Federal del Trabajo (LFT), y que por tanto no están regidos por los artículos del 58 al 68 que son los trabajadores en general, la jornada de trabajo no es fija, sino está condicionada a las necesidades de la casa-habitación en las y los trabajadores esten empleados.¹⁰⁸

Otro importante punto es la asignación del salario mínimo. De acuerdo al artículo 335 de la LFT, es la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos la que fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores. Sin embargo, la asignación del salario mínimo no ha sido establecida por la mencionada Comisión, dejando en una situación desfavorable a las y los trabajadores del hogar. Esto último debido a que no puede aplicarse lo establecido en el artículo 85 de la misma LFT que refiere a los trabajadores generales, donde se indica que el salario

¹⁰⁷ Ley Federal del Trabajo, Capítulo XIII, Art. 331.

¹⁰⁸ Para profundizar sobre la situación jurídica laboral de los trabajadores domésticos en México véase: Ríos, Juan José (2000), *Derechos de los trabajadores domésticos*, Cámara de Diputados, LVIII Legislatura, Universidad Nacional Autónoma de México, Colección: Nuestros Derechos, México.

“debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley”.

Respecto a los mecanismos de seguridad, las normas que se han concretado en favor de las y los trabajadores del hogar en Perú son gestionadas institucionalmente a través del Seguro Social de Perú (EsSALUD) respecto al servicio de salud y la Oficina de Normalización Previsional (ONP) o una Administradora de Fondo de Pensiones en el caso de las pensiones. Para el primer caso, las aportaciones deben ser asumidas por parte del empleador y para el segundo, parcialmente por la trabajadora. Entre las principales prestaciones en salud que otorga el Seguro Social son: Prestaciones de Prevención y Promoción de la Salud, Prestaciones de Recuperación de Salud, Prestaciones de Bienestar y Promoción Social y Prestaciones económicas (Ibid.).

Con respecto a México, las y los trabajadoras del hogar pueden gozar del servicio en salud a través del IMSS mediante una incorporación voluntaria al Régimen Obligatorio del Seguro Social de Trabajadores Domésticos. Consiste básicamente en que el patrón, persona física, solicite la inscripción de manera voluntaria del trabajador o trabajadora que presta servicios de aseo, asistencia, propios o inherentes al hogar. Sin embargo, debido al carácter voluntario del esquema de aseguramiento, en México, los patrones generalmente no aseguran a los trabajadores. Los trabajadores domésticos que llegan a contar con un mecanismo de seguridad en salud a través de instituciones como el IMSS o ISSSTE, gozan de este servicio no por el derecho generado por su trabajo mediante la inscripción a la institución a través del patrón, sino por las asignaciones familiares.

Otro mecanismo de seguridad institucional es el programa ya mencionado de “INFONAVIT para todos”, que pretende dar el beneficio de un crédito para vivienda o mejorar las condiciones de retiro de las y los trabajadores domésticos. Sin embargo, debido al carácter voluntario del programa, este mecanismo de seguridad adolece la condición precaria de los trabajadores ya que se presenta como un beneficio limitado a la voluntad de los patrones que quieran registrar a sus trabajadores.

Respecto a las estrategias de protección social en Perú, los mecanismos de promoción de oportunidades y capacidades son impulsados y desarrollados por sus propias organizaciones que realizan acciones de defensa gremial y de desarrollo de capacidades. Sus gremios son el SINTRAHOGAR-P Sindicato de Trabajadoras del Hogar del Perú y el Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar de la Región Lima (SINTTRAHOL) (Ibid:34). Estas importantes organizaciones gestionan funciones de defensa legal, comunicación e incidencia; capacitación a través del Centro de Capacitación de las Trabajadoras del Hogar (CCTH) donde realizan diversos talleres donde se pretende capacitar a las trabajadoras en aspectos técnicos propios al ejercicio de la ocupación, así como aspectos de construcción de identidad, cultura sindical, autoestima y salud mental entre otros.

Estas organizaciones han tenido un papel muy relevante en la promoción e impulso de llevar a la práctica mecanismos concretos que ayuden a las y los trabajadores del hogar a tener acceso a la seguridad social junto con la configuración de leyes que actualmente los protegen. Cabe resaltar que el rol de las

organizaciones de las trabajadoras del hogar que tiene sus inicios en los años setenta, actualmente a través de las Centrales Sindicales Nacionales participan en la definición de políticas sociales en el Consejo Nacional del Trabajo así como en espacios de diálogo y con el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de La Mujer.

Con respecto a las organizaciones de trabajadoras en México, la participación en espacios concretos de diálogo institucional en la definición de políticas sociales ha sido muy limitado. De acuerdo a las realidades sociales históricamente construidas, el caso de México refleja una ausencia de movilizaciones sociales colectivas que presionen a las distintas estructuras para la formulación, articulación y cumplimiento del marco jurídico laboral y políticas públicas que protejan a las y los trabajadores del hogar. Los contados espacios de diálogo y concertación construidos, padecen la ausencia de un involucramiento mayor por parte de los mismos actores laborales y de la propia sociedad civil en general. Sin embargo, estas organizaciones a pesar de estar inbricadas en un contexto general de desvalorización del trabajo, están configurándose importantemente en colectividades articuladas a través de la identidad con el trabajo y la solidaridad frente a la precariedad. Muestra de ello son las estrategias implementadas por las mismas organizaciones que aquí se han descrito a través de sus testimonios. Si bien los esquemas llevados a la práctica como el ahorro colectivo, servicio de colocación, apoyo en salud entre las integrantes, capacitación para el trabajo y asesoría legal¹⁰⁹ se articulan en contextos socioeconómicos caracterizados por la precariedad, existen un impulso y voluntad política de parte de los integrantes de las organizaciones y otros grupos políticos de difundir las condiciones laborales de las y los trabajadores, concretar acuerdos, ratificar convenios y legislar en materia laboral al respecto.¹¹⁰

Por último, los casos de Perú y México dan evidencia de la alta vulnerabilidad que tienen estos grupos ocupacionales. Si bien los dos contextos socioeconómicos se han construido por diversos factores estructurales e históricos propios de cada país, los mundos de la vida de las y los trabajadores de ambos casos se articulan con base en una alta precariedad. Es por ello que las organizaciones pretenden atender las problemáticas concretas que cotidianamente articulan la experiencia del trabajo en el hogar como son las distintas condiciones de precariedad de la actividad laboral, abuso sexual, discriminación,¹¹¹ explotación infantil, desarraigo del ámbito cultural y familiar de origen, y la negación de los derechos humanos.

¹⁰⁹ Aunque las estrategias y servicios de protección en las organizaciones de Perú y México compartan objetivos y busquen atender problemáticas comunes, existe para México una fuerte carencia en institucionalidad y marco jurídico laboral que regule y atienda la problemática socio-laboral de las trabajadoras del hogar y el cumplimiento de los derechos humano-laborales.

¹¹⁰ Han sido muy relevantes los debates parlamentarios y propuestas de reformas a la ley en legislaturas recientes sobre el trabajo doméstico. Estas iniciativas han sido principalmente presentadas por el Partido de la Revolución Democrática. Véase las páginas electrónicas: <http://www.diputadosprd.org.mx> y <http://www.prd.senado.gob.mx>.

¹¹¹ Con respecto a México, es relevante mencionar los estudios, evaluaciones y atenciones en la solución de reclamaciones y quejas de actos discriminatorios por parte del Consejo Nacional para Prevenir La Discriminación (CONAPRED). Como institución rectora en la promoción de políticas y medidas tendientes a contribuir en la inclusión social y el derecho a la igualdad, ha reconocido a las trabajadoras del hogar, como uno de los grupos en México que se encuentran en situación de alta discriminación. Su página electrónica es: <http://www.conapred.org.mx>.

La comparación de los casos de las organizaciones de trabajadoras del hogar en Perú y México descritas en este espacio evidencia las iniciativas colectivas propias y voluntades colectivas descuidadas¹¹² para afrontar y resolver problemas concretos que las instituciones y distintos conjuntos de la sociedad no atienden, generando con ello la reproducción de las redes que tejen la desigualdad.

5.2. Los cartoneros de Monterrey

5.2.1. Descripción de la ocupación y condiciones de trabajo

Por cartonero se entiende aquella persona dedicada a la recolección del cartón que ha sido desechado generalmente por negocios establecidos. El cartonero lo recoge antes de que lo hagan empresas municipales o concesionadas por los gobiernos locales. El cartón es transportado por carritos de ruedas de los usados por los supermercados o bien en triciclos o diablitos y es vendido a empresas dedicadas al reciclaje del mismo.

Estas personas también son conocidas como recicladores o pepenadores. Sin embargo, el primer término puede confundirse con las personas que laboran en las fábricas dedicadas al reciclaje del cartón y no a los recolectores del mismo, como en este caso.

Con respecto al término pepenador, según la Real Academia Española, es la persona que pepena, es decir, que rebusca en el suelo, generalmente de basureros, diversos materiales que aún puedan ser de utilidad para alguien. Dado que el cartonero en este caso, no “pepena”, sino que se aboca directamente a la recolección de cartón, sobre todo de comercios, se les llamara cartoneros, tal como se hace en otros países de América Latina, como Argentina (Dobo 2006, Schamber 2009, Vega 2007 y Vergara 2009).

El oficio del cartonero es diferente también al del “carretonero”, quien es la persona dedicada a la recolección de basura que ha sido desechada tanto por familias como por negocios en lugares donde generalmente no pasa el servicio de basura municipal o concesionado por estos gobiernos locales. La basura es transportada por carretones jalados por caballos o mulas y la que sea reciclable es vendida a empresas recicladoras, mientras que la que no, es tirada en basureros municipales.

Algunas personas, como Don Juan Pueblito Ruiz Cárdenas, ejercen este oficio desde hace más de 50 años de manera ininterrumpida. “Trabajo en esto desde 1962. Ya voy a cumplir 80 años. Cuando empecé con esto había siete u ocho pelados (personas) en esta zona, pero como yo no tomo (alcohol) he durado más, pienso yo que es por eso, hay personas que los ves por la mañana juntando cartón

¹¹² Es de merecer un amplio reconocimiento el esfuerzo colectivo que las organizaciones de trabajadoras del hogar en Latinoamérica y el Caribe han llevado a cabo a lo largo de los años, en la formación y consolidación de la Confederación Latinoamericana de Trabajadoras del Hogar (CONLATRAHO). Actualmente, esta confederación agrupa a distintos sindicatos, asociaciones y grupos de trabajadoras del hogar de América Latina y del Caribe. Sus contribuciones han sido fundamentales en el mejoramiento de las condiciones sociales de las y los trabajadores del hogar.

pero no como trabajo, lo hacen para comprarse una botella (Comunicación personal; 12 de Julio del 2011).

Al respecto de sus ingresos diarios, Don Juan Pueblito dice que hay tres días buenos para él, que son los lunes, miércoles y viernes. “Junto unos 300 kilos de cartón, o sea, de a peso el kilo, gano unos \$300 pesos cada uno de esos días. Me favorecen muy bien los negocios, me guardan el cartón, me lo separan, sino pregunto”.

El cartón es recolectado por Don Juan Pueblito en los comercios del Centro Comercial Morelos (paseo comercial peatonal) y llevado a pie, empujando el diablito a cinco kilómetros de ahí, entre las calles 5 de febrero y San Luis en la Colonia Independencia “hago unos tres o cuatro viajes, de 80 kilos cada uno todos los días. Lo junto y lo acerco a la calle Escobedo, se lo encargo a los globeros”.

Sobre la identidad colectiva de su actividad, esta no existe para él. “No existe un sindicato de cartoneros. He intentado alinear a los compañeros, yo sé que es necesario, pues muchas veces le pagan a uno lo que les da la gana y con un sindicato sería diferente. No tengo mucha relación con mis compañeros, hay de todos, muchos sólo te quieren robar tu cartón” (Juan Pueblito). En cuanto a la protección, no existen más que estrategias individuales, como la afiliación al Seguro Popular.

Con respecto a su relación con el municipio, Don Juan Pueblito dijo que nunca lo han molestado y no requiere permiso para su actividad.

Otro cartonero entrevistado fue Francisco, quien labora en la Avenida Madero del Centro de Monterrey, desde la calle Villagómez hasta la Av. Juárez.

Francisco tiene 68 años de edad y más de 20 años de dedicarse al oficio de cartonero. Dice no relacionarse con otros compañeros que se dedican a lo mismo que él, salvo cuando los ve en la empresa que se los compra, y que está ubicada en la calle Corona y Carlos Salazar, en el mismo centro de la ciudad. Sobre sindicatos de cartoneros, dice no saber nada. (Comunicación personal, 26 de Julio del 2011).

El precio pagado por el cartón que él recolecta es de \$1.10 pesos el kilo. Francisco comenta que la cantidad recolectada varía entre 40 y 50 kilos diarios, ya que son varias personas que recolectan en la zona. El dinero que saca de su trabajo es para él solo, pues no tiene familia.

Su horario auto impuesto de trabajo es a partir de las seis de la tarde y hasta las 12:00 a.m. “Es cuando hay menos tráfico y cuando sacan el cartón de las tiendas”. Para transportar su carga utiliza un diablito.

Sobre la trayectoria laboral de Francisco, antes de trabajar en el cartoneo, se dedicaba a la pizca de maíz en el campo de Coahuila. “No sé hacer nada más que esto y trabajar en el campo”.

En cuanto a su relación con el municipio, nos dice que es buena y no los molestan. Respecto del acceso a la seguridad social, nos menciona que no cuenta

con Seguro Popular, pues le piden acta de nacimiento y él no cuenta con ella. “Casi nunca me enfermo y cuando me enfermo me atienden en Farmacias Similares”.

Otro caso es el de José Luis Hernández, quien desempeña su labor principalmente en la Avenida Madero, desde la calle Juan Nepomuceno Méndez y hasta el Mesón Estrella (mercado popular de frutas y verduras), ubicado en el cruce de esta última calle y Arramberri.

Oriundo de Monterrey y de 55 años de edad, recolecta cartón en su triciclo desde hace ya más de año y medio. “Antes me dedicaba a vender frutas y legumbres en mi triciclo, pero hacía muchos corajes y como soy diabético lo dejé, aquí solo recojo lo que está tirado y no hago corajes con nadie” (Comunicación personal, 26 de Julio del 2011).

A causa de la diabetes José Luis tiene varias enfermedades, entre ellas problemas con la vista, osteoporosis y lesiones en un pie. Por este motivo, se dio de alta hace dos años en el Seguro Popular. Sin embargo, menciona que ahí no le dan medicinas para la osteoporosis ni le ayudan con su enfermedad de los ojos, para la cual ha necesitado varios estudios y terapias con rayos láser, en preparación de una operación ya programada en el Hospital Civil, para la cual le van a hacer un precio especial debido a sus bajos recursos económicos.

Él vende su cartón a \$1.10 pesos por kilo en un negocio ubicado en la colonia 1 de mayo. “Por las mañanas cuido a mi esposa, porque está en silla de ruedas y sólo vengo por las tardes, cuando baja el sol, porque estoy enfermo de los ojos. Junto unos 50, 60, 70 kilos diarios”.

Con el dinero que recolecta de la venta de cartón, José Luis se hace cargo de su esposa y de un nieto de tres años, cuya custodia el gobierno estatal le quitó a su hija.

Sobre los sindicatos de cartoneros, José Luis dice desconocer su existencia. “Sí hago amistad con los demás, pero la gente es muy envidiosa. Solo me junto con otro amigo que es más grande que yo en el Mesón Estrella. Él se encarga de estar en los mandaditos en las tiendas de ahí. Él junta 100-150 kilos diarios”

El último caso presentado es el de Mauricio, de 71 años, quien cartonea desde hace siete años en su triciclo por las calles de Modesto Arreola y Jiménez, en el centro de Monterrey.

“No tengo Seguro Popular. Tengo Seguro Social por medio de mis hijos, pero no voy a consultar, porque traigo una embolia desde hace 5 años en la mitad del cuerpo pa’alla y la otra mitad buena y eso pues no me lo van a curar” (Comunicación personal, 26 de Julio del 2011)

Mauricio trabajaba en Celulosa y Derivados S.A. de C.V., pero lo despidieron y no alcanzó a jubilarse. Dice trabajar todos los días y juntar unos 200 kilos de cartón diarios que vende a un peso cerca de Vidriera Monterrey. “Si no trabajo me muero de hambre”.

Sobre los sindicatos, mencionó que no existen. “No estoy sindicalizado, aquí no hay nada de eso, no tengo relación con nadie, más vale solo que mal acompañado”.

A diferencia de lo que sucede en países como Argentina (Dobo 2006, Schamber, 2009, Vega, 2007 y Vergara 2009), donde los cartoneros son hombres y mujeres, desde niños hasta gente adulta, el cartoneo en Monterrey es una profesión exclusiva de hombres, sobre todo de la tercera edad.

5.2.2. Estrategias de protección social

Dado que no existe un sindicato entre los cartoneros de la Ciudad de Monterrey, no existen estrategias colectivas de protección. Sin embargo, como muestra el estudio, algunos cartoneros han optado por acercarse y afiliarse voluntariamente al Seguro Popular.

5.3. EXPERIENCIAS DE INTERÉS.

Ciudad de Mérida. Unión de Conductores y Pequeños Propietarios de Carruajes de Yucatán

5.3.1. Organización. Historia y luchas

La agrupación surgió con el primer servicio de transporte público de Mérida. A principios del siglo XX, las familias adineradas eran propietarias de carruajes de tracción animal que utilizaban para trasladarse, eran alrededor de 200. Por esos años, las familias adquirieron los primeros vehículos motorizados y entonces los carruajes se comenzaron a utilizar como transporte público, teniendo su base en el mercado del centro de la ciudad, tal como ha sido registrado en las fotografías de la época.

Es así que el 6 de marzo de 1912 se formó la Liga de Conductores de Carruajes de Yucatán que funcionó por más de 20 años estando afiliado al Partido Socialista del Sureste. Posteriormente, el 13 de enero de 1934, teniendo como líder al Sr. Víctor Argáez se crea la Unión de Conductores y Pequeños Propietarios de Carruajes de Yucatán, como se le conoce hasta la actualidad. Años después se unen a la CTM, siendo el tercer grupo de esta central en obtener su registro.

En siglo XXI la Unión de Conductores ya no ofrece servicios de transporte público, se dedica exclusivamente a paseos turísticos en el Centro Histórico de Mérida como parte de los atractivos tradicionales de la ciudad de Mérida, motivo por el que la actividad está estrechamente relacionada con los vaivenes de la afluencia turística y el avance de la modernidad que trae consigo otras modalidades de diversión que compiten con los paseos en calesas. La organización funciona por medio de una concesión en diferentes espacios asignados: a un costado de la Iglesia Catedral; los parques de la Plaza Grande, parque de la madre, Hotel Hyatt, y en una calle aledaña al Ayuntamiento de Mérida, en el centro histórico.

Es un grupo relativamente homogéneo en composición y situación laboral en la que se encuentran los trabajadores; la mayoría de sus integrantes son

propietarios de las calesas¹¹³ llamados “socios”. Actualmente la agrupación cuenta con un total de 54 personas, de entre 15 y 60 años de edad. Todos ellos dedicados al servicio de transporte turístico en el Centro Histórico de la ciudad de Mérida y el Paseo de Montejo; en su mayoría son originarios de la capital y del interior del estado de Yucatán, pero que actualmente viven en la ciudad de Mérida.

La mayoría de los socios son dueños de los carruajes, sin embargo, existen casos en donde estos no son propietarios y tienen que rentar a los otros compañeros quienes a veces cuentan con dos o tres calesas. Pagan una cuota que puede ser entre \$50 y \$100 pesos diarios por la renta. Todos ellos trabajan de manera individual.

El grupo de caleseros está compuesto en su totalidad por hombres, la edad para ingresar a la actividad es a partir de 18 años en adelante, se considera que la persona puede continuar ejerciendo el oficio mientras cuente con las facultades físicas para controlar al caballo. Encontramos algunos menores que fueron admitidos aunque para ello es necesario que cada menor de edad tenga un calesero adulto que se haga responsable él, especialmente al momento de accidentes. Los caleseros y sus familias son los que se encargan del mantenimiento de las calesas y del cuidado de los animales. En este sentido, la importancia de la familia es crucial para el ejercicio de su ocupación.

La cuota que se paga para tener derecho a trabajar es de \$50 mensuales y no se puede acceder fácilmente a un puesto de calesero, ya que estos son heredados o se adquieren por medio de la compra de un derecho a algún socio ya afiliado con anterioridad, previa aprobación de la Unión. No cuentan con prestaciones y laboran siete o más horas diarias dependiendo de los turnos establecidos, de la mañana o de la tarde. Su horario abarca desde las 7:00 a.m. a 12:00 a.m. de lunes a domingo. Sus ingresos son variables, el costo por paseo es de \$250, dependiendo de la temporada pueden ganar entre \$250 y \$750 diarios.

La Unión tiene una directiva, que se renueva cada dos años, sin embargo, de acuerdo a su desempeño, los socios pueden reelegir a sus representantes. Los cargos existentes son los que siguen:

Secretario General: Es el encargado de regular el trabajo de los socios y supervisar el trabajo de todos. Tiene la encomienda de representar y defender los intereses de la Unión.

Secretario de Actas y Acuerdos: Es el encargado de tomar nota y recopilar la información durante las asambleas y de los acuerdos a los que llegan. Lleva un registro de las gestiones que la Unión efectúa con diferentes dependencias del gobierno local y estatal.

¹¹³ Calesas: Es el nombre que se utiliza para los vehículos de tracción animal, popularmente conocida como “coche de caballo” o “carruaje”. Este vehículo tiene una estructura metálica, ruedas de madera y asientos tapizados con diferentes materiales con una capacidad para cuatro personas y el conductor. Calesero: Es el nombre que se le asigna a los conductores de las calesas, siendo estos vehículos de estructura metálica con ruedas de madera y tracción equina.

Secretario de Conflictos: Se enfoca en la disciplina y el orden que deben de tener los compañeros, es el encargado de hacer valer el reglamento interno.

Tesorero: Es el encargado de recaudar y administrar el dinero que los socios pagan de sus cuotas. Trabaja en coordinación con el secretario de conflictos para solucionar cualquier problema derivado de accidentes, de manera legal y económica.

Secretario de Organización y Propaganda: Es el responsable de organizar las reuniones, también tiene la tarea de publicitar a los caleseros para las temporadas vacacionales en hoteles y lugares turísticos. Gestiona que en diferentes revistas de corte turístico se publique información sobre los servicios que la Unión ofrece. En ocasiones los caleseros publicitan a diversas empresas, mediante la exhibición de su propaganda en los mismos carruajes a cambio del mantenimiento o mejoras de los mismos.

Secretario de Asuntos Interiores y Secretario de Asuntos Exteriores: Juntos forman un comité de vigilancia. Toman turnos diferentes, con la encomienda de estar al pendiente de algún percance que pueda suceder que lesione a los socios o problemas entre los mismos.

Socios: Pueden ser socios los propietarios y conductores de las calesas. El comité directivo les asigna tareas en alguna de las siguientes comisiones: a) Comisión de pago de hacienda; b) Comisión de honor y justicia; c) Comisión de vigilancia.

Cuando ingresan a la Unión, pagan una cuota de \$2 000.00 pesos correspondiente al fondo de accidentes; esta cantidad es recuperable al momento de la defunción del socio, entregándosela a la viuda.

Los principales problemas que enfrentan son los escasos espacios de aparcamiento en el centro histórico. Muchas veces se estacionan en lugares prohibidos y entorpecen el tráfico, en otras ocasiones abandonan el sitio para dar un recorrido en busca de posibles clientes. El hacer estas rondas por las calles representa un gasto que no recuperan, pues al no tener pasaje no obtienen ingresos o algún beneficio económico. Manifiestan su desacuerdo a causa de la competencia desleal que tienen por parte de otros medios de transporte que prestan servicios similares y que son fomentados por las autoridades locales.

Entre los problemas específicos que enfrenta su ocupación se señaló las malas condiciones climáticas que no les permiten ejercer su actividad. En caso de días lluviosos, los caleseros argumentan que el turismo no tiene interés en hacer los recorridos a bordo de las calesas, por las incomodidades y riesgos que esto representa. Otro problema, en este caso, derivado de prejuicios, que afecta a los caleseros es que son señalados por dar malos tratos a los caballos. Sin embargo, ellos reconocen que los equinos son parte fundamental para la realización de su actividad y el sustento de sus familias, de tal forma procuran la atención y cuidados necesarios para mantenerlos saludables.

Lo anterior bosqueja los problemas que los caleseros enfrentan en su trabajo cotidiano. A continuación se comparte el testimonio de dos trabajadores de calesas que relatan la situación en la que se desenvuelven diariamente.

“Principalmente a lo que nos enfrentamos es a la variabilidad en el ingreso, a que no tenemos un espacio seguro y fijo donde podamos trabajar, la falta de publicidad por parte de las autoridades, la competencia de otros medios de transporte, por ejemplo, el turibus o la guagua pues en el momento en que ingresaron bajó como un 40% el número de trabajadores dedicados a las calesas. Otro problema es la falta de apoyo del gobierno, ya que en trece años solamente hemos recibido tres tipos de apoyo” (Pablo, 15 de junio de 2011).

Los paseos en calesa son uno de los atractivos turísticos tradicionales que compiten con nuevas formas de realizar recorridos por la ciudad, por ejemplo el servicio de turibus de reciente creación y camiones denominados guaguas ofrecen visitas a diferentes puntos de la ciudad, zonas más distantes a las que las calesas no tienen alcance.

“Un problema que estamos enfrentando es la falta de apoyo de las autoridades, nos sentimos desprotegidos y tampoco contamos con espacios seguros para realizar nuestras actividades, siempre se corre el peligro de que atropellen al animal o nos choquen. La competencia del turibus, taxis y otros medios de transporte los siento como una amenaza ya que los turistas prefieren esas opciones menos tradicionales” (Rodrigo, 15 de junio de 2011)

“Una de nuestras principales preocupaciones es que a veces sufrimos de competencia desleal por parte de algunas empresas, tal como el turibús. Este vehículo solamente tiene permiso para estacionarse de cinco a 10 minutos para hacer el ascenso y descenso y no pueden vender boletos a bordo del autobús, solamente gente con brazalete puede abordar el autobús, entonces ellos paran, bajan a vender el servicio a la gente, se llevan a la gente y no respetan ese pequeño tiempo de estacionarse hasta que se llene la unidad, pueden pasar hasta 25 minutos, por lo que nosotros pedimos que no se metan a nuestra área y nos den también oportunidad de captar turismo” (Enrique, Líder de la Unión, 02 de julio de 2011).

La vinculación con el gobierno estatal y federal, está directamente relacionada con la capacitación y apoyos en especie. Esta agrupación está afiliada a la CTM desde sus inicios, en coordinación con ellos participan en el desfile del día del trabajo celebrado el 1° de mayo de cada año.

Mediante las prácticas profesionales de los estudiantes de la Facultad de Veterinaria y Zootecnia de la Universidad Autónoma de Yucatán, la Unión puede tener acceso a la atención médica veterinaria gratuita para sus caballos.

Los caleseros se han solidarizado con una organización de mototaxis del municipio metropolitano de Kanasín, mediante la asesoría para la solución de problemas.

En los últimos dos años se dejaron de realizar fiestas con motivos de la navidad. Esta celebración implicaba un gasto económico y días inhábiles en los que dejaban de obtener ingresos. Como parte de la motivación para los socios, el comité invierte en la compra de dos canastas navideñas, cinco pavos, 10 despensas, uniformes y dos días antes de noche buena se hace una rifa entre los socios en el sitio principal de aparcamiento.

La Unión está en proceso de formar grupos de fútbol y de beisbol, tienen planes de acudir al Instituto del Deporte del Estado de Yucatán (IDEY) para que les proporcionen entrenadores y uniformes. Uno de los socios es maestro de educación física y la Unión considera que en caso de formar estos equipos deportivos, podrían solicitarle que sea el responsable de los entrenamientos.

5.3.2. Descripción de la ocupación y condiciones de trabajo

Los servicios que ofrecen son básicamente el recorrido por el centro histórico de Mérida y la avenida de Paseo de Montejo. Los conductores fungen como guía de turistas, durante el recorrido van narrando la historia de los parques, iglesias, avenidas y sus casas, así como monumentos. Estos conocimientos los han transmitido de padres a hijos, en algunos casos los refuerzan mediante cursos de capacitación.¹¹⁴ También promocionan los eventos culturales que realiza el gobierno municipal, como son bailes tradicionales y populares. Prestan servicios particulares a los hoteles para algún evento especial, así como al Ayuntamiento de Mérida y el Gobierno del Estado.

5.3.3. Estrategias de protección social

a. Federal

Seguro Popular. La incorporación de los integrantes de la unión al seguro popular se hizo por medio de gestiones con la secretaría de salud. Se hizo una admisión grupal para que la mayor parte de estos cuenten con un tipo de protección médica. Sin embargo, hay algunos integrantes que afirman contar con este beneficio sin haberlo solicitado por medio del sindicato.

“Tengo Seguro Popular, pero no me gusta usarlo porque el servicio que nos prestan es pésimo. Una vez mi padre se accidentó en un recorrido y se fracturó la pierna, con este seguro lo llevamos al hospital O’Horan y no lo atendieron en seis días, por lo que mejor fuimos con un médico particular aunque salga más caro, pedimos préstamos a algún familiar o amigo, vamos a empeñar.” (Rodrigo, 15 de junio de 2011).

Educación básica a adultos mayores. Algunos socios de la organización están inscritos en este programa del gobierno que ofrece ayuda para obtener certificados oficiales de educación primaria, secundaria y preparatoria. Los trámites se hacen por medio de la CTM y la organización.

¹¹⁴ El Ayuntamiento de Mérida impartió a los caleseros el curso de capacitación “Actualización de atractivos turísticos del Municipio de Mérida”, ésta información se desarrollará en el apartado II. Estrategias de Seguridad Social.

“Diez socios del sindicato entraron a un programa para recibir su certificado de secundaria, siete ya recibieron su certificado y tres aún no. Yo voy a entrar a un programa de Educación de Adultos para obtener mi certificado de preparatoria pero estoy esperando a ver que me canalicen para ver dónde me van a dar las asesorías. Este beneficio lo vimos mediante trámites a través del sindicato de los caleseros” (Enrique, 02 de julio de 2011).

b. Estatal

Subsidio de alimento a los caballos. En 2002 después del Huracán Isidoro, la organización atravesó por momentos difíciles, por los daños que el meteoro ocasionó, entre ellos, la poca afluencia turística, base del trabajo que realizan. En 2009, la propagación del virus H1N1, a nivel mundial, afectó nuevamente el turismo y como consecuencia el trabajo de los caleseros.

“El gobierno nos ha subsidiado por alguna temporada alimento para los caballos (...) Estos apoyos son para todos, pero si en ocasiones estos apoyos que se consiguen son en un número menor del padrón de los socios, se hace una junta explicando la situación y un sorteo para ver quiénes son los beneficiados” (Enrique, 02 de julio de 2011).

Programa Casa Universal. El comité ha hecho gestiones con el gobierno para que a algunos miembros de la Unión se les concedan un crédito para la obtención de su propia vivienda, sin necesidad de contar con algún tipo de seguro o ser derechohabiente y que no puedan contar con algún crédito debido a las condiciones de su trabajo.

Mejoramiento de Vivienda. Este programa consiste en un crédito para familias que requieren ampliar o reparar su vivienda que no cuenten o puedan acceder a algún otro tipo de crédito. La unión ha hecho gestiones con el gobierno para que algunos socios se vean beneficiados.

Uniformes. El comité de la Unión hizo una solicitud a la Secretaría de Fomento Turístico para la adquisición de una remesa de uniformes para los socios. De esta forma recibieron un lote de guayaberas blancas bordadas.

c. Municipal

Cursos de Capacitación. El Ayuntamiento de Mérida impartió a los caleseros el curso de capacitación “Actualización de atractivos turísticos del Municipio de Mérida”. En reciprocidad los caleseros recibieron “Banners” de promoción turística de la ciudad para que coloquen en sus calesas.¹¹⁵

“Nos capacitó el Ayuntamiento, es como una muestra de cómo se fundaron los edificios. Nos pusieron un guía que nos asesoró, también nos enseñaron cómo tratar a la gente. A partir de eso pues vas sabiendo cómo hacerlo mejor. También hay para inglés, pero por grupos, por ejemplo van grupos de 10 personas, después van otras 10 personas”.

¹¹⁵ “Capacitan en materia turística a caleseros en Mérida”, 27 de marzo de 2011.
<http://www.sipse.com>.

“A mí me gustaría aprender cómo tratar a un americano o francés. Pero ahora, todos vienen con guía y además todos hablan español. Aunque se le dificulte, te vas entendiendo con ellos” (Daniel, 26 de julio de 2011).

d. Propias

Fondo de Accidentes y daños a terceros. Cuando un socio ingresa a la Unión realiza un pago de \$2 000, este dinero cubre los gastos en caso de que llegue a ocurrir un accidente. Los socios consideran este fondo como un seguro, en caso de accidentes, se ayuda tanto en asesoría legal como económicamente al socio afectado. El 50% de los gastos son absorbidos por la organización y el otro 50% por el trabajador involucrado. Este fondo no cubre gastos de lesiones para los caleseros, solamente si un tercero, cliente, resulta con daños.

“En caso de accidente, hacemos una cooperación con los miembros de la organización para apoyar con los gastos, los compañeros son atendidos en instituciones particulares o dependiendo si cuentan con Seguro Popular en alguna institución pública. Si en el accidente se ven involucrados pasajeros, el sindicato cubre los daños de la calesa y a los pasajeros, pero no nos cubre a nosotros. Son los \$2 000 que pagamos en el momento de ingresar como parte de seguro” (Rodrigo, 15 de junio de 2011)

“La organización me apoya en los choques, cuando hay choques lo ve el secretario tesorero. Una vez choqué a un camión, le hice un hueco en la parte de atrás, al momento de impactarme lo que hice es evitar que el caballo no estrellé su cabeza, cuando lo jalé el caballo dobló su cuello y con la punta de la vara golpeé el camión (...). Los gastos lo vio el sindicato, fueron \$5 500 pesos, tuve que devolver todo porque soy menor de edad, esa es la única desventaja. Pero si tuviera la mayoría de edad sólo tendría que devolver el 50% del choque. El tesorero y el secretario general fueron” (Javier, 27 de junio de 2011).

“Cuando hay un problema grave el sindicato nos ayuda, por ejemplo con el accidente que pasó aquí en periférico, los atropelló un camión. Se salió la llanta del canal, se bajó a componerlo y en eso pasó un camión y los llevó, murió su esposa y él esta grave en el hospital todavía. No salió en el periódico porque supuestamente no le convino a la alianza de camioneros. Entre todos los compañeros hicimos una ‘coperacha’, bueno sus parientes están viendo todo, pero nosotros si vamos a cooperar pero cuando nos digan sus parientes” (Daniel, 26 de junio de 2011).

Mausoleo. La Unión cuenta con un mausoleo propio en el cementerio general. Este es un beneficio al que únicamente pueden acceder los socios.

Defunción. Se cubre el total de los gastos del funeral y sepelio. Al momento del fallecimiento de algún socio, cada miembro aporta \$150 y se le entrega a la viuda, esta cantidad es aproximadamente \$10 000 pesos o más. Además se le reembolsa el pago que se realizó en el ingreso a la Unión.

Uniformes y Despensas. Se hacen rifas en ciertas temporadas del año para ayudar a los socios con despensa y se les brinda uniformes que han sido gestionados con las autoridades municipales y estatales.

Consulta médica veterinaria. Los estudiantes de la Facultad de Veterinaria y Zootecnia de la Universidad Autónoma de Yucatán, dan consulta médica veterinaria gratuita para los caballos de los trabajadores.

Mantenimiento de los vehículos. Se logró hacer un acuerdo con una empresa rentadora de autos. El trato consistió en que los caleseros publiciten a esta empresa en sus carruajes y a cambio, la rentadora solventó los gastos de tapizado y pintura de 20 calesas.

5.4. Una mejor práctica sindical: Instituto Universitario Tecnológico de los Trabajadores (IUTT) de la ciudad de Monterrey

Esta sección presenta una mejor práctica sindical, que consideramos vale la pena ser seguida por otras organizaciones en el mundo, como es el establecimiento de una universidad, fundada por la CROC de Nuevo León y que fue llamada Instituto Universitario Tecnológico de los Trabajadores (IUTT). El IUTT, fue inaugurado por la CROC de Nuevo León en agosto del 2007¹¹⁶ y en un inicio era exclusivo para afiliados a este sindicato.

Actualmente, además de aceptar a sus afiliados, el acceso está abierto a aquellos estudiantes que o no tienen recursos o bien no encuentran lugar en las universidades públicas del estado, aunque no tengan relación con la CROC. Aproximadamente el 40% de los alumnos son afiliados de la CROC o hijos de los mismos, y el 60% restante provienen de la comunidad en general (Dr. Luis Carlos Longares Vidal, Rector del IUTT. Comunicación personal, 5 de mayo del 2011).

“Una de las cosas que motivó a Agustín Serna Servín (Secretario de la CROC en Nuevo León) a hacer esto fue que los gobiernos cada año reducen el presupuesto de educación pública y ya no hay espacios, ni oportunidad para que la raza estudie, aunque tengan ganas, porque a lo mejor no tienen cierto nivel académico para entrar a otras universidades, pero sí ganas de verdad” (Gilberto Vázquez Muro, Secretario Nacional de los Trabajadores no Asalariados de la CROC. Comunicación personal, 11 de Abril del 2011).

El Dr. Longares considera que este proyecto es prioritario para la CROC. “A mí me gustaría que el futuro líder del sindicato sea alguien egresado del IUTT”, señaló.

Según el rector, la oferta académica del IUTT consta de un bachillerato en las modalidades tradicional (duración de dos años), abierta (duración de un año, los sábados) y a distancia, todas con especialidad en informática e inglés, además de cinco licenciaturas (biotecnología de alimentos, desarrollo del capital humano, mente factura, informática administrativa y psicología), tres ingenierías (mecatrónica, seguridad industrial y agroecología), todas con una duración de tres años y una maestría en administración de negocios. Los programas de estudio están acreditados ante la Secretaría de Educación Pública y por lo tanto tienen validez oficial.

¹¹⁶ <http://crocnl.com/itut.htm>

Muchos de sus alumnos de preparatoria comenzaron estudiando ahí mismo en la IUTT en el INEA. El Dr. Longares indicó que el instituto surgió con la idea de dar educación a los trabajadores al menor costo y que no hubiera pretextos para no estudiar, pues el 85% de los alumnos acceden a algún tipo de beca y no hay examen de admisión, como en otras universidades.

El Dr. Longares define al IUTT como una “universidad social”, porque ni es privada, ni es pública.

Sobre la historia del IUTT, éste tuvo su origen de un convenio con la Prepa Net del Tecnológico de Monterrey en el 2005, cuando por medio de una relación entre la CROC y el Tecnológico de Monterrey se dieron 300 becas para que estudiantes provenientes de dicha central sindical estudiaran la Prepa Net y de ahí nace la necesidad de contar también con un curso de computación e inglés y se construye una sala de la CROC, para que ahí pudieran estudiar la prepa.

Después, este organismo registró directamente su propio plan de estudios ante la Secretaría de Educación Pública (SEP) para la preparatoria, en tres modalidades, la tradicional, la abierta y a distancia. De ahí siguieron las carreras profesionales y la maestría.

El Dr. Longares indicó que a cuatro años de su creación, el IUTT está creciendo con cuatro campus fuera de Monterrey, en Montemorelos (zona citrícola), Linares, Juárez y Dr. Arroyo, municipios de Nuevo León donde las universidades privadas no son rentables y por ende no invierten, mientras que las públicas resultan insuficientes para dar cabida a los jóvenes deseosos de estudiar.

En Montemorelos se inició con una generación de preparatoria que consta de 65 alumnos, con profesores de la misma localidad y un presidente del Consejo, que es también un empresario local y fue quien puso las instalaciones. Actualmente todos esos alumnos cuentan con becas del 100%. A futuro, cuando egrese esta primera generación se tiene pensado abrir las carreras de biotecnología de alimentos y psicología.

Sobre las fuentes de financiamiento de la IUTT, el Dr. Longares indicó que la operación no se paga con las inscripciones, si acaso un 20% y lo demás se proviene de los fondos del sindicato, aportaciones tanto de gobierno (municipios que becan algunos alumnos) como de empresarios con quienes tienen contratos colectivos de trabajo.

En las instalaciones del IUTT de la CROC, ubicada en la Av. Félix U. Gómez No. 235 Norte Esquina con Ruperto Martínez, en Monterrey, se cuenta con laboratorios de física y química, y ahí llevan clases aproximadamente 2 000 alumnos en todos sus niveles, de los cuales unos 650 están en la prepa tradicional en las mañanas, 300 llevan prepa abierta los sábados, 43 están en la maestría y el resto en las carreras profesionales e ingenierías. Muchos estudiantes estudian y trabajan.

Este año 2011, en la primera generación de ingenierías y licenciatura se graduaron 55 alumnos, mientras que de prepa llevan ya cuatro generaciones, con 250 alumnos.

De los 55 alumnos que egresaron en la primera generación de profesional, 43 optaron por la opción de titulación mediante materias de su maestría en administración de negocios y el resto se graduó ya sea con examen profesional o con una tesina.

Sobre los esquemas de beca, estos van ligados al desempeño del alumno. Por ejemplo, si el alumno tiene un 80% de beca, necesita mantener calificaciones de 80/100. Si baja su promedio a 70/100, la beca se le reduce a 70% y esto es una manera de incentivar el desempeño. Además, si el alumno fue becado directamente por una empresa o por un municipio, las calificaciones se le mandan a quien lo está apoyando financieramente.

Los becarios participan en brigadas sociales como parte del servicio social comunitario los fines de semana. Se tienen que cubrir 80 horas al tetra, para gozar de una beca.

Los profesores son de cátedra, es decir, no son de planta y dan clases también en otras universidades, como el Tecnológico de Monterrey, la Universidad Regiomontana y la Universidad Autónoma de Nuevo León. Se cuenta con aproximadamente 65 profesores y 25 empleados administrativos.

“Los maestros tenemos libertad de cátedra, no estamos afiliados a ningún partido político” (Lic. Humberto Covarrubias, Profesor de Maestría de la IUTT. Comunicación personal, 5 de mayo del 2011)

La IUTT cuenta con una bolsa de trabajo, en acuerdo con la Secretaría del Trabajo del Estado de Nuevo León.

Según el Dr. Longares, se tiene relación con varias universidades internacionales para el intercambio de profesores y posteriormente de alumnos.

Las universidades con las que se tiene relación son con la Universidad de la Habana, la de Burgos en España, la escuela de formación de cuadros de Turín, Italia y el Instituto de Relaciones Industriales de China.

Sobre la manera de hacer promoción con los no asalariados, el Dr. Longares mencionó que participan en sus plenos anuales dos veces al año, donde se les recuerda que ellos y sus hijos pueden estudiar en la IUTT.

Un hallazgo interesante es que en la preparatoria se tiene un grupo de ocho personas sordas, “quienes llevan clases regulares con el resto de sus compañeros apoyados por uno de los mismos alumnos que es débil auditivo y es traductor a lenguaje de señas” (Lic. Humberto Covarrubias, Profesor de Maestría del IUTT. Comunicación personal, 5 de mayo del 2011).

Cabe señalar que el rector Longares, cuenta con un Doctorado en Ciencias Sociales y Humanidades por la Universidad de Burgos, España y una Maestría en Políticas Públicas y Nuevas Tecnologías en el Instituto de Administración Pública de Castilla y León, España. Su licenciatura la hizo en Relaciones Internacionales, en el Tecnológico de Monterrey.

Capítulo 6. Conclusiones y recomendaciones

El fuerte crecimiento de trabajadores en la informalidad urbana es un hecho innegable en México. De acuerdo a la información obtenida, la informalidad cuantificada por la ENOE, según la definición de INEGI, ha sido persistentemente alta con diferencias en las ciudades estudiadas siendo la de México la que concentra mayor proporción de trabajadores en la informalidad, seguida por Mérida y Monterrey. Aunque si nos atenemos a la ampliación del concepto que realiza la OIT en 2002, los trabajadores en la informalidad se multiplican por la incorporación de los trabajadores carentes de protección social, sin importar su ubicación: sea en el hogar (trabajadoras domésticas), en empresas informales o formales (asalariados desprotegidos).

El incremento de la informalidad se explica, en parte, por la escasez de ocupación de calidad que se vive en el país, escasez reflejada en el peso notable de la subocupación, en el segundo trimestre de 2010 en Mérida y Monterrey y en la ciudad de México, con mayor fuerza en los años anteriores. Adicionalmente, la precarización de la ocupación se encontró expresada en bajos salarios y en una gran parte de trabajadores sin acceso a servicios de salud. El incremento del desempleo abierto, agudizado en el período analizado (2005-2010) termina por configurar un escenario ocupacional débil para el país y las ciudades estudiadas. Ante este panorama, las personas que requieren trabajar para obtener un ingreso se autoemplean o se insertan en ocupaciones de baja productividad, generalmente al margen de toda regulación y carente de protección social.

Dada la estructura dual de la protección social existente en México, asociada al mercado de trabajo, los trabajadores formales cuentan con beneficios de retiro y salud mientras que los informales no. Una de las consecuencias más evidentes de tal escenario es el enorme desafío de proveer de protección social a dichos trabajadores informales carentes de condiciones para enfrentar riesgos ante eventos a lo largo de su vida como las enfermedades, accidentes, maternidad, cesantía, vejez, muerte, etc.

Así, la experiencia de la precariedad en la vida cotidiana del trabajo, expresada en el enunciado “Vivir al día”, repetida por trabajadores de ciudades tan lejanas geográficamente como Mérida y Monterrey, en alusión a sus ingresos inciertos, irregulares y exiguos fue una de las primeras evidencias empíricas encontradas entre los trabajadores informales, sujetos de estudio de la presente investigación.

Lo anterior, pese a que actualmente existen diversos programas públicos - Seguro Popular, Oportunidades, Educación básica para adultos, entre otros- orientados a mejorar la situación de la población más pobre y vulnerable donde frecuentemente se encuentran los informales. En este sentido, es necesario que dichos programas sean de su conocimiento, así como también los mecanismos de acceso.

Uno de los hallazgos de este estudio es que la protección social, como conjunto de política e injerencia pública pero también de estrategias de los mismos grupos de trabajadores, destinadas a proporcionar un piso de apoyo a las personas

vulnerables, principalmente por insuficiencia de ingresos, se encuentra con mayor frecuencia en los trabajadores organizados y hace la diferencia con los que no lo están. Pese a que varias de las agrupaciones estudiadas fueron señaladas por sus mismos miembros como poco democráticas y faltos de transparencia, la necesidad de legitimidad de sus líderes los obliga a gestionar y/o construir diversas estrategias encaminadas a la protección social de sus afiliados. Una mayor concientización política de los afiliados podría incidir de manera positiva para sortear este inconveniente.

En el mapeo realizado en cada una de las ciudades se encontró una gran masa de trabajadores desorganizados, realizando su actividad de forma individual pese a encontrarse en los mismos espacios que otros de similar ocupación. En ocasiones, solamente cuando enfrentan un problema relacionado con su ocupación ven la conveniencia de estar afiliados a una organización. Otro hecho destacable en la presente investigación es la desigual capacidad de autogestión que tienen las uniones de trabajadores informales como resultado de su composición, antigüedad, cultura política, trayectoria, entre otros aspectos. Mientras que en la ciudad de México y Mérida se observan esfuerzos importantes de autogestión por parte de las uniones, en Monterrey no hay tales e incluso algunas actividades como las de los voceadores y cartoneros se destacan por la ausencia de organización.

En otro punto, se encontró que varias de las uniones también son miembros de centrales sindicales con resultados disímiles según sea el caso y la ciudad. Para Monterrey se observó una gran dependencia de los sindicatos en los cuales están agrupadas, lo que si bien tiene como puntos positivos la protección a un nivel más alto de sus intereses de manera independiente y frente al gobierno, de alguna manera desincentiva esfuerzos propios de gestión de protección social, ya que confían en que ante un hecho adverso en sus vidas, como la enfermedad o la muerte podrían acceder a los apoyos del sindicato, que son mínimos e informales (no establecidos en fondos de mutualidad, sino que se activan ante petición expresa).

No así en el caso de Mérida, donde la pertenencia a una central sindical, principalmente cuando se trata de la CROC, se encontró que ésta actúa como dinamizadora de la agrupación, tanto por su relación cercana con las autoridades estatales y municipales que les da ciertos beneficios (caso taxistas), como por los constantes eventos que organiza, algunos orientados a construir una cultura sindical, otros orientados a la capacitación, así como diversos tipos de apoyo a los miembros de las uniones y sus familias. Por su parte, en la ciudad de México, si bien las centrales sindicales (CROC, CTM o CNOP) desempeñan un papel importante en las estrategias de protección de las organizaciones, no serían capaces, en el corto y mediano plazo, de cubrir el total de ocupaciones informales, aun lográndolo, su papel es de facilitadoras a programas y recursos en muchas ocasiones del gobierno federal, o fungen como administradoras macro de ocupaciones que por su tamaño están debilitadas para desarrollar estrategias propias de manera consistente, sin contar con la obvia filiación política que teóricamente asumen al asociarse a las mismas.

Por otra parte, salta a la vista la importancia que tienen las redes internas (familiares o amistad) y externas (contactos partidarios) para que sus estrategias de

protección social sean más eficientes y exitosas, lo cual deja de lado la perspectiva de actor racional, en la que todo es justificable por el fin monetario. Un hecho a destacar es la inscripción al Seguro Social de algunos trabajadores por medio de familiares.

La presencia de diversos miembros de las familias en el desempeño de la ocupación resultó ser una de las características encontradas en los diversos casos analizados, más cuando se trata de ocupaciones heredadas de padres a hijos como son los casos de voceadores, aseadores, algunos comerciantes y caleseros.

Asimismo, se encontró que en la mayoría de las agrupaciones seleccionadas, aunque con diferencias significativas, los trabajadores se enfrentan a la necesidad cotidiana de defender su derecho al trabajo como parte importante de su quehacer laboral. Con mayor frecuencia e intensidad en los taxistas no registrados y los comerciantes ambulantes quienes son perseguidos y acosados por los inspectores, colegas legalmente constituidos y autoridades municipales. En menor medida, los voceadores y aseadores de calzado también afrontan situaciones de este tipo, principalmente en los momentos de cambios de gobierno con los que tienen que pactar su ratificación para el uso de los espacios públicos.

También se evidenció que una de las preocupaciones más importantes señalada por los trabajadores a la que se ha prestado mayor atención en las agrupaciones es la muerte. Casi todas cuentan con diversas estrategias para enfrentar ese suceso en sus agremiados: propiedad de mausoleos, existencia de fondos de defunción, apoyo de defunción o cooperaciones al momento constituyen las medidas más utilizadas.

La composición heterogénea de las organizaciones, por el acceso y manejo diferencial de recursos, resultó ser uno de los motivos que dificultan la toma de decisiones consensuadas en las organizaciones, también motivo de discrepancias entre los miembros. En concreto, las agrupaciones de taxistas están integradas por socios (dueños de las unidades) y choferes; en los aseadores también existen los dueños de las sillas y los rentistas de éstas; los caleseros se conforman por dueños y rentistas; los comerciantes de mercados y tianguis se componen de concesionarios, algunos de ellos incluso cuentan con trabajadores asalariados, mientras que otros, sin concesión, se ubican en los pasillos y alrededores o realizan su actividad de forma ambulante.

Derivado de las anteriores conclusiones, nos permitimos hacer algunas recomendaciones para el fortalecimiento de la gestión de la protección social de los trabajadores informales. Las recomendaciones están organizadas en aquellas dirigidas a los trabajadores, a las uniones, los sindicatos y el gobierno.

A los trabajadores

Muchas oportunidades pueden surgir de la asociación de trabajadores con intereses similares. La primera de ellas es la satisfacción de necesidades ya no tanto individuales, sino colectivas, como lo son la representación, la resistencia y un mayor poder de autogestión de programas sociales.

Por ejemplo en Monterrey, en el caso de los voceadores, es clara la desventaja de los trabajadores de Editora El Sol, que no están organizados, contra los voceadores de Mérida y la Ciudad de México, que sí lo están, y en el caso de esta última ciudad se cuenta con atención médica para todos los socios y sus familias e incluso con una escuela para los hijos de los voceadores.

A este respecto, existe la oportunidad de fomentar la organización de los trabajadores, primero de manera independiente y después mediante su adherencia a sindicatos existentes que cuenten con sección para no asalariados, como la CROC o la CTM. Para el caso de Monterrey se vislumbra lo anterior como un reto, dado el poder del medio de comunicación, con el que la mayoría de las centrales obreras prefieren estar en paz.

Un caso parecido es el de los cartoneros de Monterrey, que al estar desorganizados no cuentan con los beneficios que potencialmente pueda dar una Unión, como sí pasa con los cartoneros de otros países, como los recicladores de Perú y los cartoneros de Argentina. Por medio de estas asociaciones, los cartoneros de dichos países han tenido acceso grupal a los servicios universales de salud, así como apoyo para la recopilación de materiales en lugares comunes, en vez de en sus casas, lo que minimiza algunos riesgos de seguridad física y de salud para sus hogares. Además, han tenido apoyo por parte de las municipalidades para la adquisición de materiales de trabajo, como carritos y en caso de Argentina, de guantes para llevar a cabo su trabajo con más higiene y uniformes con franjas fosforescentes, para poder ser vistos por los automóviles en las noches, que es cuando realizan primordialmente su trabajo.

Un caso que es de llamar la atención para la Ciudad de México, es que la mayoría de los trabajadores del transporte público en la modalidad de taxi no forman parte de las organizaciones existentes. En su gran mayoría, los taxistas trabajan de manera independiente de las bases. La incorporación de los trabajadores a las organizaciones con el fin de brindar lugares en las bases para que puedan trabajar debe ser un objetivo secundario de las uniones. El primero debiera estar orientado a proporcionar cobertura en seguridad social a sus integrantes a través de modelos transparentes y democráticos que se traduzcan en beneficios tanto monetarios, como en salud y otros, que reflejen la dignidad de lo que significa ser taxista.

Asimismo en Mérida se encontraron a numerosos aseadores de calzado independientes, muchos de ellos de origen chiapaneco, con quienes la Unión tiene conflictos por el uso de los espacios públicos; son rechazados y desacreditados por ésta al considerarlos competencia desleal. Se propone sean invitados a formar parte de la organización, sobre todo, cuando ésta ha ido decreciendo en los últimos años y está conformada, de forma importante, por personas de la tercera edad.

A los trabajadores informales no organizados se recomienda imitar las estrategias exitosas de sus colegas organizados a la par de ir construyendo una organización de su ocupación de manera paulatina pues sabemos que sin ella difícilmente podrían obtener éxito en el intento.

A las Uniones

En el caso de los trabajadores organizados en uniones, como la mayoría de los trabajadores abordados: comerciantes (de mercados públicos, sobre ruedas, ambulantes, globeros), taxistas, aseadores de calzado, etc. se les recomienda implementar estrategias propias de gestión de protección social, independientes del sindicato (fondos de mutualidad para casos de accidentes y defunción, guarderías, becas para escuelas, cursos de capacitación, apoyo legal, etc.), a fin de poder sacar provecho de la pertenencia a este tipo de uniones y no ser meros intermediarios entre los trabajadores y las centrales obreras. Para ello se propone:

a) el perfeccionamiento de las estrategias ya desarrolladas por las organizaciones de trabajadores informales, reseñadas en este informe, así como la ampliación de las mismas cubriendo aspectos que hasta ahora se tienen pendientes con los trabajadores.

Entre las estrategias innovadoras y exitosas se encuentran:

- la promoción y la gestión de servicios complementarios de salud por parte de las organizaciones como el caso de la relación sinérgica entre la Unión de Comerciantes Vietma y el hospital de Legaría;
- la consecución de atención médica especializada para todos los miembros y sus familias. En este punto, se rescata la experiencia de la Clínica del Obrero, de la CTM en Monterrey, que da atención de primer nivel (consulta) y acceso a estudios médicos, algunos sin costo, y otros a costo reducido, tales como mastografías, así como también la práctica, en ese mismo sentido, de la Unión de Expendedores y Voceadores de periódicos de la ciudad de México que cuentan con una clínica para su atención, misma que complementan con contratos de subrogación de especialidades con hospitales privados e institutos de salud;
- el establecimiento de convenios entre empresas privadas y agrupaciones de trabajadores (como los realizados con los aseadores de calzado) para publicitar marcas previo pago a las uniones, lo cual es poco usual entre las Organizaciones de Trabajadores Informales y, al menos, para los boleros de la ciudad de México y Mérida, al igual que para los caleseros de la misma ciudad, esto ha sido un éxito total, tanto que en la actualidad son recursos que han permitido la sobrevivencia de tales ocupaciones añejas como la limpia de zapatos y los caleseros. Cabe señalar que tal práctica también fue encontrada entre los aseadores de Monterrey, sin embargo, también se encontró descontento entre los trabajadores por el uso que se le da a los fondos provenientes de estos convenios;
- Utilizar la valoración social de la ocupación para gestionar apoyos, ya sea en infraestructura o equipamiento para el desempeño de su trabajo, tal como sucede con los caleseros y con asociaciones de aseadores de calzado.
- Otra experiencia exitosa que vale la pena replicar es la del Instituto Tecnológico Universitarios de los Trabajadores de la CROC, la cual según sus creadores no es ni pública, ni privada, sino “social” y brinda estudios desde el nivel de preparatoria y profesional (ingenierías y licenciaturas), hasta una maestría en negocios.

b) vincularse con Universidades públicas y privadas, así como con organismos gubernamentales buscando conocimientos y asesoría para la implementación de sus propias estrategias.

Por ejemplo, en relación con la caja de ahorro u otra modalidad utilizada con el mismo fin, practicada o intentada en varias organizaciones (taxistas del D.F. y Mérida; trabajadoras del hogar de la ciudad de México), existe el consenso de la necesidad de administrar de manera saludable los fondos de la organización debido a que es común que por manejos ineficientes, ésta se descapitalice viéndose limitada para financiar a sus agremiados, tanto en proyectos comerciales como ante contingencias médicas; no se recomienda vincularse a micro financieras pues el costo crediticio es demasiado alto, prácticamente del doble del préstamo, la figura de la tanda es funcional y también se recomienda.

Sin embargo, pese a que existe tal reconocimiento sobre la pertinencia del ahorro como una buena práctica para la prevención y el enfrentamiento de riesgos económicos inesperados, en parte, proveniente de su misma ocupación, caracterizada por ingresos irregulares en relación a la demanda de sus servicios o productos, existen limitantes operativas para organizar y llevarlas a cabo. En varias entrevistas, tanto trabajadores como líderes reconocieron la necesidad de fomentar el ahorro entre los miembros de las organizaciones al mismo tiempo que señalaron la dificultad para hacerlas realidad (las cajas de ahorro, tandas u otra modalidad) dado la escasa preparación de la mayoría de estos trabajadores y las exiguas e irregulares ingresos obtenidos.

En este sentido, se recomienda buscar el apoyo de las Universidades, por medio del servicio social de los estudiantes, prácticas profesionales, programas específicos de apoyo a la población vulnerable, a la comunidad, como parte de su objetivo de trascendencia social. En el caso de la caja de ahorro u otra modalidad con este fin, las escuelas y facultades de contaduría que también suelen tener programas de apoyo para emprendedores podrían ser solicitadas por los dirigentes de las Uniones. Lo mismo puede hacerse con los servicios médicos, odontológicos, psicológicos, jurídicos, etc¹¹⁷.

También se recomienda informarse y ser más activos en la promoción de la adherencia de los trabajadores a programas sociales implementados por los gobiernos, sea federal, estatal o municipal tales como el Seguro Popular, en que se ve una lenta penetración, así como en los programas de aportación voluntaria al INFONAVIT, seguro por el retiro, terminación de estudios elementales por medio del INEA, programas estatales de financiamiento de vivienda, becas para educación de los hijos, combate a la violencia intrafamiliar y todos los relacionados con mayor bienestar para la población vulnerable.

Asimismo, se recomienda acercarse y conocer los diversos programas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en especial los que forman parte del esquema de Apoyo al empleo que está orientado principalmente a proveer y

¹¹⁷ En Mérida, la Universidad Autónoma de Yucatán ha proclamado como uno de sus objetivos la búsqueda de trascendencia social mediante el apoyo a la población vulnerable de la entidad. Para ello cuenta con varios programas de consultas médicas, de enfermería, análisis clínicos, odontológicas, psicológicas, de nutrición, rehabilitación, asesorías jurídicas, a emprendedores, micro y pequeñas empresas, etc.

actualizar conocimientos y habilidades de los buscadores de empleo, mediante la capacitación, con diversos subprogramas, así como apoyar financieramente y con capacitación a emprendedores y a empresarios de micro y pequeñas empresas.

De la misma forma se recomiendan estrategias que protejan a los agremiados más antiguos, si bien el apoyo económico que se da los adultos mayores, a través de la renta de sus puestos, en el caso de los comerciantes, genera satisfacción en los adultos mayores, es un servicio ético a los agremiados que podría mejorarse vinculando la prestación con algunos programas municipales o delegacionales de apoyo al adulto mayor o como subsidio en algunas dependencias públicas de abasto de bienes y servicios o como monedero electrónico de tiendas de autoservicio.

Se recomienda la implementación de programas sofisticados como el llamado No más delincuentes: dame una oportunidad, se asocian a organizaciones igualmente bien organizadas y que es altamente recomendable desarrollar y ampliar pues además de asumir los parámetros básicos de soporte material, los rebasan llegando al ámbito de la reproducción social en términos de la reintegración de ex convictos.

En el caso de las trabajadoras del hogar, CACEH tiene ante sí no sólo retos en la articulación de estrategias de protección que superen la condición precaria en que sus integrantes se encuentran. Además de esto, tiene el gran desafío de llevar el mensaje de la promoción y defensa de los derechos humanos y laborales tanto a trabajadoras del hogar, empleadores y sociedad civil en general. Los vínculos con distintas organizaciones y entidades gubernamentales se consolidan, y con esto, las responsabilidades y el trabajo organizativo crece. Es por ello que la organización debe apoyarse aún más en la articulación que la compone y fortalece, es decir, en sus integrantes. En razón de esto, se recomienda una mayor distribución horizontal de responsabilidades y obligaciones que permitan incluir más simétricamente a los integrantes de la organización en la toma de decisiones y estrategias organizativas.

El panorama actual proyecta espacios de posibilidad para que la organización pueda construir mecanismos que impulsen su institucionalización. En este proceso, será de vital importancia el vínculo con las entidades políticas y organizativas involucradas en el proceso de creación y consolidación institucional como lo será el sindicato. Sin embargo, es necesario estar siempre pendiente de que las estructuras políticas y organizativas que se construyan, reproduzcan relaciones de poder que promuevan la participación e inclusión democrática. Esto último con el fin de mejorar efectivamente las condiciones sociolaborales de las y los trabajadores del hogar. El reto general consiste en conservar las pretensiones de justicia, que actualmente definen a la organización, y superar el contexto en donde los derechos humanos son violados sistemáticamente por relaciones de género.

A los sindicatos

Se les recomienda ampliar su espectro de representación hacia aquellas actividades realizadas en la informalidad, algunas de ellas olvidadas como el voceo de periódicos y el cartoneo en Monterrey; las artesanas de Mérida y otros. Muchos trabajadores han manifestado no querer afiliarse a sindicatos por el cobro de cuotas, por lo que en una primera instancia deberían trabajar en la afiliación sin costo con cargo a aquellas otras actividades que pueden dejar remanentes.

Otro de los motivos señalados por los trabajadores como justificantes para su no afiliación es la poca transparencia de las dirigencias y el uso discrecional de los recursos, situación evidenciada en el caso de los comerciantes de mercados públicos de Mérida y taxistas del D.F. Para subsanar tal problema se recomienda implementar mecanismos establecidos, continuos y públicos de rendición de cuentas, así como el establecimiento de mecanismos específicos para la rotación de los miembros de los Comités Directivos que amplíen las oportunidades de participación de un mayor número de miembros elegidos democráticamente.

No obstante, entrever que las organizaciones son antidemocráticas y por ello los trabajadores no se afilian en busca de mejoras, cuestiona la perspectiva de acción racional, en donde el trabajador informal no tiene interés en afiliarse, ya sea porque no tienen referentes para hacerlo (falta de información e ineficiencia de los programas) ó porque definitivamente aún contando con información no están interesados y su permanencia en este tipo de trabajos es por decisión, porque su informalidad puede proveerles algo más que recursos económicos.

Tal son los casos de trabajadores informales con capacidades diferentes, ex convictos y todos aquellos sectores de la sociedad que el mercado de trabajo excluye, en donde la valía que les proporciona sentirse útiles a la sociedad tiene más peso que más peso que allegarse algún tipo de apoyo. Por ejemplo hay trabajadores que sienten orgullo de ser informales, torear, sortear y hasta sufrir en su trabajo les hace sentir un lugar en la sociedad.

Se recomienda asimismo que se promocióne el acceso de dichos trabajadores a programas sindicales en los cuales no existe una presión para su financiamiento, tal como capacitación brindada con recursos gubernamentales y organismos externos, así como la promoción de adherencia a programas federales de protección social.

Al gobierno

Se recomienda continuar la revisión del sistema de protección social mexicano con el fin de decidir sobre la conveniencia o no de avanzar hacia un sistema unificado de cobertura universal de protección, desasociado del mercado de trabajo y de esta manera beneficiar a los trabajadores informales. Mientras tanto, es necesario dar seguimiento puntual a los programas existentes de protección, asistencia social y de combate a la pobreza con el fin de garantizar que sus beneficios lleguen a la población vulnerable de la mejor manera; por obvias razones, también se recomienda implementar un gasto considerable en programas de protección social en todos los aspectos, lo mismo para los niveles estatales y municipales ya que en combinación cubrirían considerablemente la desprotección de los trabajadores informales y de los no empleados en etapa productiva.

Desde luego que las posibilidades de operación de esta recomendación estarán definidas por la administración que llegue a gobernar el país durante el siguiente sexenio, puesto que la trayectoria histórica en este sentido ha sido conservadora (Véase Murayama y Samaniego, 2011), es muy probable que los trabajadores del sector informal deban continuar con sus propias estrategias de protección social buscando vínculos con diferentes instituciones.

Un tema de vital importancia que se desprende del estudio es cómo canalizar eficazmente la red de protección social creada por distintos niveles de gobierno, es decir, el asunto principal es cómo el Estado establece los canales de apoyo necesarios para allegar a trabajadores informales los programas de protección social.

Aunque las estrategias federales de protección social, como el Seguro Popular, han ido permeando cada vez más entre los trabajadores informales, hay un área de oportunidad importante para promocionar la afiliación al mismo apoyándose para esto en las uniones o sindicatos, las cuales han emprendido en algunos casos, no en todos, débiles estrategias de promoción de las mismas.

Asimismo, debe hacerse un esfuerzo especial por diseñar estrategias de afiliación entre los trabajadores que no están organizados en uniones, por medio de volantes con información en los lugares donde estos concurren a brindar sus servicios (las empresas que compran el cartón por ejemplo o los cruceros en los casos de los voceadores).

Al respecto, una primera recomendación tendría que ver con aspirar a que los programas implementados por parte del gobierno, ya sea federal, municipal o estatal diluya los límites geográficos para que estén al alcance de este tipo de trabajadores, que se difundan en tiempo y forma, pero sobre todo que exista flexibilidad en los requisitos para hacerse acreedor a ella, ya que uno de los hallazgos, para el caso de la ciudad de México fue que un 60% de informales provienen del Estado de México, ó sus zonas aledañas, así que no cuentan con credencial de elector registrada en el D.F. por lo tanto se les niega el acceso a los programas implementados en las distintas delegaciones del D.F.; al mismo tiempo por trabajar largas jornadas de trabajo los informales no tienen tiempo para acudir a los municipios que le corresponden para tramitar algún tipo de apoyo. Por lo que sería deseable que dichos programas dejaran de concentrarse en la zona metropolis y tuvieran mayor alcance geográfico. En este sentido las respectivas instancias de gobierno, en materia del diseño de políticas públicas, deben incluir planes de crecimiento y una asignación de presupuesto para gasto social.

Otra propuesta desprendida de los resultados de la investigación y dirigida al gobierno es que exista inclusión transversal y permanente de este tipo de trabajadores, sobre todo en programas de reordenamiento. Tal es caso de las reubicaciones realizadas en la vía pública que en lugar de reglamentar sus actividades generalmente se diseñan para prohibir y castigar el desarrollo de su ocupación. O bien, para el caso de los transportistas, los programas están dirigidos al cumplimiento de normas del transporte y problemáticas de movilidad. Aunque lo primero que tendría que resolverse es que en este tipo de organizaciones, los secretarios o líderes de los distintos gremios no cuentan con el reconocimiento "oficial" como representantes de este tipo de trabajadores y ello los ha llevado a que las políticas relacionadas con sus actividades sean elaboradas sin consultar a las organizaciones, las cuales son afectadas por ellas y generalmente se diseñan en contra de sus intereses. Por tanto, es menester poner en marcha programas de amplia inclusión y específicamente dirigidos hacia los distintos grupos ocupacionales, construyendo efectivos canales de comunicación política para atender problemáticas específicas.

Por otro lado, se les recomienda a los gobiernos estatales y municipales diseñar estrategias de capacitación, campañas de salud y provisión de equipo de trabajo (como en el caso de los cartoneros en Perú y Argentina) entre los trabajadores que laboran en la calle y presentan altos grados de precariedad laboral. Asimismo, los gobiernos estatales y municipales deben de ser capaces de voltear e ver a este sector para apoyar la dignificación de estos trabajos y su protección.

Como medidas concretas para casos específicos se propone para las trabajadoras del hogar la Adopción del Convenio 189 y Recomendación de la Organización Internacional del trabajo (16 de junio 2011) donde se afirma que las trabajadoras del hogar tienen los mismos derechos fundamentales que tienen todos los trabajadores, a saber:

1. El derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva.
2. La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso.
3. La abolición efectiva del trabajo infantil.
4. La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Con este convenio, los gobiernos tienen el deber de tomar medidas para asegurarse de que las trabajadoras del hogar gocen de los derechos fundamentales mencionados. De acuerdo a él y la recomendación de OIT, el gobierno de México debe adoptar medidas concretas para garantizar que las trabajadoras del hogar gocen de protección eficaz contra toda forma de abuso, acoso y violencia en México.¹¹⁸

Otras medidas complementarias sería el de promover una amplia difusión de los programas sociales tanto nacionales como locales que pueden beneficiar a las trabajadoras de hogar; La puesta en marcha de programas de capacitación específicamente dirigidas para las trabajadoras de hogar; amplia divulgación de los derechos humano-laborales y de los derechos de las mujeres hacia la ciudadanía, permitiendo identificar temas relacionados con discriminación, abuso, acoso y violencia en la vida cotidiana en México; promover campañas de sensibilización a las empleadoras y empleadores de las mujeres trabajadoras del hogar en México que permitan reivindicar los derechos humano-laborales y promover una cultura laboral basada en el derecho a la igualdad de oportunidades; fomentar estudios que no solo describan la condición socioeconómica de las mujeres trabajadoras en este sector, sino además que exploren en profundidad los mundos de la vida como lo es el trabajo, la familia, la organización, la política, la relación de pareja, la sexualidad, la religión, el espacio urbano/rural, el esparcimiento/ocio, etc. de las mujeres trabajadoras, así como la generación de espacios ciudadanos públicos de difusión y debate sobre las condiciones laborales actuales de las mujeres trabajadoras del hogar.

En el caso de los voceadores de periódicos de Monterrey, los gobiernos deben alentar la incorporación de estos como empleados asalariados de las casas

¹¹⁸ Comunicado de la Confederación de América y el Caribe de Trabajadoras (CONLATRAHO) sobre el Convenio 189 y Recomendación OIT: <<http://conlactraho.org>>. Sobre 100a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo realizada del 1 a 17 de junio de 2011 véase: <<http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/lang--es/index.htm>>

editoras, como sucede con el periódico Record en la misma ciudad, la cual debe ser considerada una buena práctica empresarial.

Esta investigación muestra experiencias exitosas de auto gestión de protección social por parte de los trabajadores informales que podrían ser replicados por sus similares en otras latitudes, a la vez que brinda evidencia de que aún existen muchas áreas de oportunidad en este mismo tema, pues trabajadores dedicados a la misma actividad en las diversas ciudades analizadas muestran condiciones laborales y capacidad de gestión muy diferenciadas. Con tales recomendaciones, esperamos contribuir a la generación de más trabajo decente en México.

Bibliografía

Aguilar Gabriela, Terrazas Ana Cecilia (1996) *La Prensa, en la Calle. Los voceadores y la distribución de periódicos y revistas en México*. Universidad Iberoamericana, Grijalbo, S.A. de C.V.

Aguilar, Miguel Ángel; Seville, Amparo y Vergara, Abilio, Coord. (2001) *La ciudad desde sus lugares. Trece ventanas etnográficas para una metrópoli*. UAMI, CONACULTA, Miguel Ángel Porrúa, México.

Amable, M. y Benach, J. (2000) "La precariedad laboral: ¿un nuevo problema de salud pública?" en *Gaceta Sanitaria*, España.

Archilla, Ainara (2008), *El trato social hacia las mujeres indígenas que ejercen trabajo doméstico en zonas urbanas*, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), Dirección General Adjunta de Estudios, Legislación y Políticas Públicas, Documento de Trabajo No. E-08-2008, México.

Aspe Armella, Pedro (1993) "Economic Transformation the MexicanWay". The Massachusetts Institute of Technology. 10-11 pp.

Banco Mundial (1997) "The Informal Sector in Mexico", EUA. Documento disponible en internet:
<http://www.worldbank.org/html/dec.../Abstracs97/02labor/labor10.html>

Bardach, Eugene (2004) "Los ocho pasos para el análisis de políticas públicas. Un manual para la práctica". Editorial Porrúa y CIDE. México.

Cano, Cano Ernest (1998) "La lógica de precariedad laboral: el caso de la industria valenciana del mueble". Cuadernos de Relaciones Laborales no. 13, Madrid, España.

Capecchi, Vittorio (1989) "The Informal Economy and the Devepment of Flexible Specialization". En: A. Portes, M. Castells and L.A. Benton, Eds. *The Informal Economy: Studies in Advanced and Less Developed Countries*. The Johns Hopkins University Press.

Carr, Marilyn and Chen, Martha (2002) "Globalization and the Informal Economy: How Global Trade and Investment Impact on the Working Poor". Institute of Development Studies, Sussex and Harvard University. This is part of "Decent work and informal sector", OIL. Ginebra.

Castells Manuel and Portes, Alejandro (1989) "World Underneat: The origins, dynamics and effects of the Informal Economy". En Portes, Alejandro, Castells, Manuel and Benton, L. A. Benton, Eds. *The Informal Economy: Studies in Advanced and Less Developed Countries*. The Johns Hopkins University Press.

Castro Nieto, Guillermina Grises (1987) "Control político y organización informal: El caso del comercio ambulante del Barrio de Tepito". Tesis de licenciatura en Antropología Social, UAM-I, México.

Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar, A.C, “Por un trabajo digno por los y las trabajadoras del hogar” Folleto de divulgación y experiencia de casos documentados por CACEH.

CEESP (1987) “La economía subterránea en México”. Centro de Estudios Económicos del Sector Privado. Diana, México D.F.

CEESP (2004) “Calidad del marco regulatorio en las entidades federativas”. Centro de Estudios Económicos del Sector Privado. Documento disponible en internet: <http://www.ceesp.org.mx>

Cheng, Lu-lin and Gary Gereffi (1994) “The informal Economy in East Asian Development” International Journal of Urban and Regional Research.

CNOP, Declaración de Principios. Documento disponible en Internet: <http://www.cnop.mx/web/wp-content/themes/cleancut/pdfs/docbasic/Parte1.3.pdf>

Colectivo de Estudios de Trabajo Atípico: CESTA (2011) “Condiciones de Trabajo y Organización en algunas ocupaciones atípicas: Call Centers, WalMart, MacDonal’d’s, Extras de Televisión, Ambulantes del centro histórico, Vagoneros, Tiangistas, Microbuseros, Taxistas, Operadores de Metrobús”, en La situación del trabajo en México 2011. Enrique de la Garza Toledo (Coord.), México: UAM-I/Plaza y Valdez. (En edición).

Cross John C., (1994) “The State and the informal economic actors”, American University in Cairo. Documento disponible en internet: <http://www.openair.org/cross/subecon4.html>

Cuellar, Angélica Vásquez (2000), La cara oculta de Ruta 100: La construcción subjetiva de la democracia, la representatividad y la legitimidad, México: UAM, IET, Plaza y Valdés, Centro Americano de Solidaridad Sindical Internacional

De Soto, Hernando. (1986) “El otro sendero. La revolución informal”. El Barranco, Lima. (Reeditado por Diana, México. 1987)

Diaz, Álvaro (1993) “Restructuring and the New Working Classes in Chile: Trends in Waged Employment and Informality” Working Paper #DP47, United Nations Research Institute for Social Development.

Dobo de Socolsky, Alejandra (2006) “Cartoneros: Marco Social, Político y Económico”. Latin American and Caribbean Center. Florida International University. North, Douglass C. “Instituciones, cambio institucional y desempeño económico”. FCE. México. 2006. pp. 13-22.

Edin, Kathryn and Laura Lein (1997) “Work, Welfare, and Single Mothers’ Economic Survival Strategies”. American Sociological Review.

Encuesta Origen-Destino 2007. <http://igecem.edomex.gob.mx/descargas/estadistica/ENCUESTADEORIGEN/EOD2007.pdf>

Feige, Edgar (1990) "Defining and Estimating Underground and Informal Economies: The New Institutional Economics Approach" World Development.

Fernandez-Kelly, M. Patricia (1995) "Social and Cultural Capital in the Urban Ghetto: Implications for the Economic Sociology of Immigration". The Economic Sociology of Immigration: Essays in Network, Ethnicity and Entrepreneurship. Edited by Alejandro Portes. New York: Russell Sage Foundation.

Fox Quezada, Vicente (2005) Palabras durante la Presentación del Programa de Talleres Familiares y Registro de Pequeños Contribuyentes. Presidencia de la República. Documento disponible en Internet:
<http://www.presidencia.gob.mx/actividades/crecimiento/?contenido=22996>

González, Marisa, (2003) Empleadas del hogar: estudio diagnóstico, Instituto de Desarrollo Social, México, 2003.

Geertz, Clifford (1987) La interpretación de las culturas. Barcelona. Gedisa.

Ginneken, W. van (2000) "Social protection for workers in the informal economy: New challenges for Asia and the Pacific". Informe a la 20° Conferencia Regional de la AISS para Asia y Pacífico, Bangkok, p. 13.

Grabowski Maciej, (1995) "The Informal Sector in Poland : An Assessment and Policy Implications", Gdansk Institute for Market Economics, Polonia.
Documento disponible en Internet: <http://www.org/efn/fme2.html>

Grabowski Maciej, (2002) "The informal labor market and informal economy during transition- The Polish perspective. Paper prepared for a Round Table in Sofia, Bulgaria.

Hanousek, Jan and Palda, Filip (2002) "Why People Evade Taxes in the Czech and Slovak Republics: A Tale of Twins. This paper is part of "The Informal Economy in the European Union Accession Countries", edited by Boyan Belev.Center for the Study of Democracy, Sofia, Bulgaria.

IDEC (Institutos de Estudios Contemporáneos) (1987) "Readingson informality in Argentina". Documento presentado a la Conferencia sobre el Sector Informal, organizada por el Centro para la Empresa Privada Internacional (CIPE) y la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), en Washington, D.C., Mimeo.

INEGI (2005) Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Una nueva encuesta para México. Aguascalientes, México. INEGI

INEGI. Clasificación Mexicana de Ocupaciones: 2009.

INEGI. XIII Censo Nacional de Población y Vivienda 2010. <http://www.inegi.gob.mx>

ILD (Instituto Libertad y Democracia de Lima, Perú) (1987) "Methodological and Conceptual Framework usedby ILD in itsResearchon Informal Activity".Documento presentado a la Conferencia sobre el Sector Informal, organizada por el Centro para

la Empresa Privada Internacional (CIPE) y la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), en Washington, D.C., Mimeo.

ILDV (Instituto Libertad y Democracia de Venezuela) (1987), "The Informal Sector in Venezuela". Documento presentado a la Conferencia sobre el Sector Informal, organizada por el Centro para la Empresa Privada Internacional (CIPE) y la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), en Washington, D.C., Mimeo.

Jusidman, Clara (1993) "El sector informal en México." Cuadernos de Trabajo, N° 2. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México.

Kucera, David y Leanne Roncolato (2008) "El trabajo informal. Dos asuntos clave para los programas políticos". En: Revista Internacional del Trabajo, Vol. 127, Núm. 4. 357-387 pp.

Lastra Lastra, José Manuel (2002) "El Sindicalismo en México". Anuario Mexicano de Historia del Derecho. Volumen XIV.

Lemieux, T., B.Fortin and P.Frechette (1994) "The effect of Taxes on Labor Supply in the Underground Economy". En: The American Economic Review, Marzo.

Levy, Santiago (2007) Productividad, crecimiento y pobreza en México: ¿qué sigue después de Progres-Oportunidades?. Departamento de Investigación del Banco Interamericano de Desarrollo.

Ley para regular el uso de la vía pública en el ejercicio de la actividad comercial en el Estado de Nuevo León. Documento disponible en internet:
http://www.hcnl.gob.mx/trabajo_legislativo/leyes/pdf/LEY%20PARA%20REGULAR%20EL%20USO%20DE%20LA%20VIA%20PUBLICA%2024%20DIC%202010.pdf

Lozano, Beverly (1989) "The Invisible Work Force: Transforming American Business with Outside and Home Based Workers". New York: Free Press.

Martínez González, Gabriel y Macías Cuesta, Héctor (1997) "La Economía Informal y la Seguridad Social" *El Economista Mexicano Nueva Época*, Vol. I, Núm. 4 Octubre - Diciembre. Colegio Nacional de Economistas. México.

Martínez, María del Pilar; Sánchez, Edmundo "El mercado de trabajo se informaliza" *El economista*, México, Viernes 10 de Junio de 2011, En primer plano.

Martínez, Carlos Clemente (2010) Identidad y acción colectiva en trabajadores del transporte público de Metrobús en la Ciudad de México, Tesis de Maestría, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.

Max-Neef, Manfred (1988) "Sector Informal, Economía Popular y Mercados Abiertos". *Revista Estudios Públicos*. Número 30.

Meagher, Kate (1995) "Crisis, Informalization, and the Urban Informal Sector in Sub-Saharan Africa" *Development and Change*.

Nagel, Stuart (1990) "Trends in Policy Analysis" *Policy Studies Journal*, 18. 802-807 pp.

Navarro Benítez, Bernardo (2004). *Los taxis en la Ciudad de México*. México: Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco.

Neffa, Julio César (Coord.) (2010) *Empleo, desempleo & políticas de empleo*. CEIL PIETTE, CONICET. Buenos Aires, Argentina.

Nicholson Walter (2002) *Microeconomic Theory*. 8° edición. Editorial South Western. p. 203

OIT (1972) Programa mundial del empleo, Misión a Kenya Organización Internacional del Trabajo.

OIT (1998) "Declaración de la OIT Relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento". Conferencia Internacional del Trabajo. Organización Internacional del Trabajo. 86a Reunión. Ginebra.

OIT (1999) "Los sindicatos y el sector informal: en pos de una estrategia global". Documento base para el Coloquio Internacional sobre los sindicatos y el sector no estructurado. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra.

OIT (2002) "El trabajo decente y la economía informal". 90a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Informe VI. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra.

OIT (2006) "Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica, 2006-2015", Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza.

OstromElinor, Dietz Thomas, DolsakNives, Stern Paul C, StonichSusan y Weber Elke (2002) "The Drama of the Commons" NationalAcademyPress. Estados Unidos.

Pagán, José y Tijerina Guajardo, José A. (1997) "Increasing Wage Dispersion and the Changes in Relative Employment and Wages in México's Urban Informal Sector:1987-1993". Manuscrito. TheUniversity of Texas-Pan American y Universidad Autónoma de Nuevo León.

Pagán, Jose; Brown, Cynthia y RodriguezOreggia, Eduardo, (1997) "OccupationalAttainment and GenderEarningsDifferentials in Mexico".Manuscrito. TheUniversity of Texas - Pan American y Universidad Autónoma de Nuevo León.

PREALC (1981) "Dinámica del subempleo en América Latina".Programa Regional del Empleo para América Latina y el CaribeSantiago de Chile.

Pogliaghi, Leticia (2010) La problemática del trabajo, la identidad y la organización colectiva en los taxistas en la Ciudad de México en Enrique de la Garza (et.al), Trabajo, Identidad y Acción colectiva en trabajadores no clásicos, UAM-I, (En prensa).

Portes, Alejandro and John Walton (1981) *Labor, Class and the International System*. New York: Academic Press.

Portes, Alejandro and Richard Schauffler (1993) "Competing Perspectives on the Latin American Informal Sector". *Population and Development Review*.

Portes, Alejandro y William Haller (2004) "La economía informal". Documento de trabajo de la serie Políticas Sociales. Organización de las Naciones y CEPAL. Santiago de Chile.

Ramírez, López Berenice P. (2010) *Empleo Situación del Distrito Federal*,

Reglamento para regular el uso de la vía pública en el ejercicio de la actividad comercial en la Ciudad de Monterrey. Documento disponible en internet: http://portal.monterrey.gob.mx/pdf/reglamentos/Reg_uso_via_publica.pdf

Rendón, Teresa y Salas Carlos (1991) "El sector informal urbano: Crítica a la Teoría y a la Medición." Mimeo, México.

Riveroll, Julieta "Aporta 9 por ciento cultura al PIB del DF", *REFORMA*, México D.F., 2011, Cultura, 04 de Abril de 2011, Pág. 23.

Ríos, Juan José (2000), *Derechos de los trabajadores domésticos*, Cámara de Diputados, LVIII Legislatura, Universidad Nacional Autónoma de México, Colección: Nuestros Derechos, México.

Roubaud, Francois (1995) "La economía informal en México, de la esfera doméstica a la dinámica macroeconómica" Fondo de Cultura Económica, INEGI y Orstom. México.

Rubio Campos, Jesús (2009) "Flexibilidad y Precariedad Laboral en México. El Caso de los Voceadores de Periódicos de Monterrey". Memorias de las II Jornadas de Economía Crítica. Universidad de Buenos Aires y Universidad Nacional del Sur. Bahía Blanca, Argentina. ISBN: 978-987-1497-249.

Rubio Campos, Jesús (2006) "El Sector Informal en México y Nuevo León 1987-2006" Tesis de Maestría en Administración Pública y Política Pública. EGAP Tecnológico de Monterrey. Presentada y publicada en las Memorias del IV Coloquio Internacional 2008 de la Sociedad Latinoamericana sobre Economía Política (SEPLA) y la Universidad de Buenos Aires, Argentina. ISBN: 978-987-1497-133.

Rubio, Jesús; Peredo, Ximena; Pulido, David (2003) "La economía informal en Nuevo León. Una propuesta de política pública". Manuscrito inédito. Trabajo Final de la Clase de Análisis de la Política Pública para la Maestría en Administración Pública y Política Pública de la EGAP ITESM.

Rubio Campos, Jesús (2000) "Causas y efectos del sector informal". *Revista Entorno Económico*. Centro de Investigaciones Económicas. Facultad de Economía. UANL. México. Enero-Febrero 2000. Vol. XXXVIII. Número 224.

Rubio Campos, Jesús (2000) "Causas y efectos del sector informal" Entorno Económico. Vol. XXXVIII, N° 224, Febrero. Centro de Investigaciones Económicas, U.A.N.L.

Rubio Campos, Jesús (1999a) "Causas y Efectos del Sector Informal. Un Análisis de la Brecha Salarial Formal-Informal para México y Nuevo León" Tesis de Licenciatura. Facultad de Economía de la Universidad Autónoma de Nuevo León.

Rubio Campos, Jesús (1999b) "Nuevo León Informal" Periódico el Norte, Sección Editorial. Opinión Invitada. 28 de Abril.

Salazar, León C. (2010), "El problema de la identidad y la acción colectiva de los microbuseros" en Enrique de la Garza (et al), Trabajo, Identidad y Acción colectiva en trabajadores no clásicos, UAM-I, (En prensa).

Schamber, Pablo (2009) "Una Aproximación Histórica y Estructural sobre el Fenómeno Cartonero en Buenos Aires". Ministerio del Interior de la República Argentina.

Sethuraman, S.V. (1981) "The Urban Informal Sector in Developing Countries" Organización Internacional del Trabajo. Ginebra.

Svampa, Maristella, (2003), Desde abajo. La transformación de las identidades sociales, Biblos, Buenos Aires.

Tanzi, Vito (1980) "The underground Economy in the United States:Annual Estimates, 1930-1980" International Monetary Fund Papers, Vol 30, N° 2

Theodoulou, Stella Z (1995) "The Contemporary Language of Public Policy: A Starting Point". PublicPolicy.TheEssencialReadings.Prentice Hall.1-9 pp.

Tijerina Guajardo, José Alfredo. (1992) "Finanzas públicas y cantidad optima de dinero, el papel del sector informal", El Economista Mexicano, Enero - Marzo.

Tijerina Guajardo, José Alfredo (1997a) "Beneficios y costos del sector informal en la economía". Entorno Económico. Vol. XXXV, N° 206, Febrero. Centro de Investigaciones Económicas, U.A.N.L.

Tijerina Guajardo, José Alfredo (1997b) "La economía informal en México: Algunas características distintivas". Entorno Económico. Vol. XXXV, N° 209, Agosto. Centro de Investigaciones Económicas, U.A.N.L.

Tijerina Guajardo, José Alfredo (1998) "Aconsejan combatir economía informal con más educación" Periódico el Norte, Sección Negocios pág. 7A, 28 de Mayo.

Tissera, Silvana (2009) "Precariedad laboral y desocupación: hacia condiciones de desprotección en el Gran Buenos Aires". Materiales de trabajo. Estudios metodológicos, Serie 2.

Tokman, Víctor E.(1978) "Competition between the Informal and Formal Sectors in Retailing: The Case off Santiago" En World DevelopmentVol. 6, N° 9/10.

Tokman, Víctor E.(1982) "Unequal Development and the Absorption of Labour: Latin America 1950-1980" CEPAL Review.

Tokman, Víctor E. (1987) "El imperativo de actuar. El Sector Informal hoy" Nueva Sociedad; Caracas, Venezuela. Julio-Agosto.

Tokman, Víctor E. (1987b) "El sector informal: quince años después" El Trimestre Económico. Vol LIV (3). Núm. 215. Julio-Septiembre. Fondo de Cultura Económica. México.

Tokman, Víctor E. (1988) "Sector Informal, Economía Popular y Mercados Abiertos". Revista Estudios Públicos. Número 30.

Tuirán, Rodolfo (2000), "Tendencias recientes de la movilidad territorial en algunas zonas metropolitanas de México", en El mercado de valores, año 60, núm. 3, México, D.F., Editorial Financiera, pp. 47-61.

Uehara, Edwina (1990) "Dual Exchange Theory, Social Networks and Informal Social Support" American Journal of Sociology.

Vega Martínez, Mercedes et al (2007) "Cartoneros. Procesos de institución de una actividad informal". Revista Lavboratorio. Año 8. Número 20. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Argentina

Vergara, Gabriela y Giannone, Gabriel (2009) "Carreros, Cartoneros y Cirujas. Hacia un mapeo de los colectivos de recuperadores de residuos en la Ciudad de Cordoba" Boletín Onteaiken N. 7. Argentina.

World Bank (2004) "Doing Bussines in 2004: Understanding Regulation" A copublication with the International Finance Corporation and the Oxford University Press. Nueva York.

Yakovlev, Andrei (2001) "Black cash tax evasion in Russia: Its forms, incentives and consequences at firm level". Published in Europe-Asia Studies. Vol. 52, N°1.
Bibliografía (casos y confederaciones Jesús)

Anexo I. Mapa de la República Mexicana



Anexo II. Metodología

A partir de entrevistas semi estructuradas se pretende tener conocimiento:

a) de cómo se lleva a cabo la actividad laboral en el día a día en las calles y cuál es la relación entre los compañeros de trabajo, entre ellos y el líder de su unión y entre ellos y el sindicato.

b) desde el punto de vista del líder o lideresa de la unión, la relación que él o ella tienen con los trabajadores, con el sindicato, con el gobierno y otros actores clave, como los vecinos de los mercados sobre ruedas y los comerciantes formales cercanos a donde llevan a cabo sus actividades.

c) el punto de vista de los líderes sindicales, la relación que tienen con las uniones, los trabajadores no asalariados informales y como articulan estrategias de protección propias o gestionadas con los gobiernos en beneficio de sus afiliados.

A. Guion de entrevista para líder

Generales

- 1) edad,
- 2) sexo,
- 3) escolaridad,
- 4) lugar de nacimiento,
- 5) en caso de haber nacido fuera de la ciudad en cuestión, número de años de residencia,
- 6) estado civil,
- 7) número de hijos,
- 8) número de dependientes,
- 9) ocupación
- 10) y, en caso de existir, segunda ocupación).

Historia de la organización

- 1) ¿Cómo y por qué llega a usted a la organización X?
- 2) ¿Usted había trabajado como informal previamente?
- 3) ¿Cuándo y cómo nace la organización?
- 4) ¿Quiénes la formaron?
- 5) ¿Cuántos asociados tiene?
- 6) ¿A quiénes representa la organización (rutas, bases, tianguis, calles, avenidas, etc.)?

Estructura

- 1) ¿Tienen algún estatuto o reglamentación interna?
- 2) ¿Cuál es la estructura de la organización?
- 3) ¿Tienen algún local u oficinas?, ¿dónde funcionan físicamente?
- 4) La organización tiene diferentes órganos, como comisión directiva, asamblea u otros?
- 5) ¿cómo funcionan estos órganos o comisiones? Explique
- 6) ¿Cuánto tiempo duran estos cargos?
- 7) ¿Cómo son elegidos los líderes?
- 8) ¿Realizan asambleas o reuniones? ¿Cada cuánto las realizan? ¿Cuántos miembros de la organización participan normalmente? ¿Qué temas se tratan?

¿Quiénes son los que generalmente hablan? ¿Cómo se toman las decisiones en las asambleas?

- 9) ¿Existen otras instancias de participación de los asociados? ¿Cuáles? ¿Cada cuánto se realizan? ¿En qué consisten?

Liderazgo

- 1) ¿Hace cuánto tiempo usted es líder de la organización?
- 2) ¿Cómo llega a usted a ser líder de la organización?
- 3) ¿Cuáles son sus actividades dentro de la organización?
- 4) ¿Cuáles son las principales actividades que realiza la organización?

Percepción del líder

- 1) En su opinión ¿qué decide a los trabajadores unirse a la organización?
- 2) ¿Cómo decide un tianguista, comerciante, transportista, vagonero, etc. unirse a la organización?
- 3) ¿Cómo es su relación con los miembros de la organización (son atendidos personalmente ó a través de sus delegados, representantes)?
- 4) ¿Cómo cree usted que los trabajadores ven a la organización (sienten que la organización realmente los representa)?
- 5) ¿Por qué cree usted que hay trabajadores que no se unen a ninguna organización?

Estrategias de protección social

- 1) En qué le beneficia al trabajador pertenecer a la organización?
- 1) ¿Dentro de la organización se gestiona algún tipo de servicio para sus agremiados:
 - a) crédito,
 - b) vivienda,
 - c) salud,
 - d) maternidad,
 - e) vejez,
 - f) accidentes,
 - g) ahorro,
 - h) defunción,
 - i) educación,
 - j) capacitación
- 2) Cuando se enferman los trabajadores ¿qué hacen? ¿a quién recurren?
- 3) Cuando los trabajadores o sus familiares se accidentan ¿cómo lo solventan? ¿a quién recurren?
- 4) Cuando los trabajadores o sus familiares fallecen ¿cómo lo resuelven? ¿a quién recurren?
- 5) La organización ¿proporciona apoyo a los trabajadores para mejorar su educación? ¿en qué consiste?
- 6) La organización ¿proporciona apoyo a los trabajadores para adquirir o mejorar su vivienda? ¿de qué manera
- 7) En el caso de las mujeres trabajadoras, ¿se les apoya durante los períodos de embarazo, maternidad, cuidado de los hijos? ¿de qué forma?
- 8) La organización incentiva el ahorro entre sus agremiados ¿de qué manera?
- 9) ¿Cómo y con quien se gestionan dichos servicios en la organización?

- 10) ¿Cuáles son las principales demandas que ha defendido últimamente la organización? ¿Ante quién? ¿Se resolvieron? ¿Cómo se llegaron a resolver?
- 11) ¿Cuáles son los conflictos más importantes que han tenido recientemente? ¿Con quiénes? ¿Cómo se resolvieron?

Vinculación de la organización con otras instancias

- 1) ¿Cómo es la relación de la organización con el Gobierno de la Ciudad y con el Federal?
- 2) ¿La organización tiene relación con algún partido u organización política? ¿Cómo es esa relación?
- 3) ¿La organización tiene relación con algún sindicato, central sindical o alguna organización social? ¿Cómo es esa relación?

B. Guión de entrevista para trabajadores

Generales

- 1) edad,
- 2) sexo,
- 3) escolaridad,
- 4) lugar de nacimiento,
- 5) en caso de haber nacido fuera de la ciudad en cuestión, número de años de residencia,
- 6) estado civil,
- 7) número de hijos,
- 8) número de dependientes,
- 9) ocupación
- 10) y, en caso de existir, segunda ocupación).

Ocupación

- 1) ¿Cómo se inició en esta ocupación?
- 2) ¿Usted había trabajado como informal previamente?
- 3) ¿solicitó algún tipo de crédito (préstamo bancario, tandas, etc.) para comenzar a trabajar?
- 4) Para trabajar ¿requiere permiso? ¿de quién?
- 5) Para trabajar ¿requiere pagar? ¿a quién y cuánto?
- 6) ¿Es propietario de sus instrumentos de trabajo (vehículo, puesto)?
- 7) ¿Cuántas horas trabaja?
- 8) ¿Cuántos días a la semana?
- 9) ¿En qué consiste su trabajo? Describa un día de trabajo
- 10) ¿Qué beneficios o desventajas cree tener con respecto de ser obrero en una fábrica o empleado de oficina?
- 11) ¿A cuánto asciende su ingreso diario?
- 12) ¿cuenta con otras prestaciones? ¿cuáles?
- 13) ¿qué le gusta de su trabajo?
- 14) ¿qué le disgusta de su trabajo?
- 15) Le gustaría que sus hijos realicen la misma ocupación que Ud.? ¿por qué?
- 16) ¿Cuáles son los principales problemas que enfrenta a causa de su ocupación?
- 17) ¿Cuáles son las principales ventajas que tiene en su ocupación en comparación con los trabajadores asalariados en una empresa?

Protección social

- 1) ¿Qué beneficios tiene por ser miembro de esta organización?
- 2) ¿En qué les apoya la organización?
- 3) ¿Quién cuida de sus hijos mientras Ud. trabaja?
- 4) Durante los últimos meses de embarazo y el periodo de lactancia ¿cómo los apoya la organización?
- 5) En caso de accidentes ¿Quién cubre los gastos? ¿En dónde son atendidos?
- 6) ¿Cuándo algún colega muere ò enferma, quien y como cubre los gastos?
- 7) ¿Entre ustedes hay algún tipo de fondo de ahorro para la vejez? ¿Cómo se jubilan?
- 8) Si tuviera algún tipo de problema legal ¿Quién lo asesoraría? ¿A quién acudiría?
- 9) Para el trámite de algún servicio (vivienda, educación) a quién recurre?
- 10) ¿Cómo es la relación entre ustedes y la autoridad pública: policía, servicios públicos, el gobierno en general?

C. Guión de entrevista para grupos de discusión

Guía de entrevista para grupos de discusión

- 1) ¿Por qué desarrollar la ocupación? Puntos buenos y malos del trabajo
- 2) ¿Cuándo necesitan algún bien y/o servicio cómo lo solucionan?
- 3) ¿La organización facilita o entorpece dicha gestión?
- 4) ¿Logros colectivos e individuales para satisfacer una necesidad (salud, asesoría, vivienda)
- 5) ¿Cuándo no están de acuerdo en la manera en que la organización responde a sus peticiones qué hacen?

Anexo III: Mapeo de organizaciones de trabajadores informales por ciudad

A continuación se presenta parte del mapeo realizado en cada una de dichas ciudades en busca de organizaciones de trabajadores informales con estrategias de protección social. Se refiere a los grupos ocupacionales no organizados, trabajadores informales en proceso de constituir una organización o que no cuentan con estrategias de protección social, que aunque no cumplen con los requisitos antes señalados, en lo posterior pueden ser referencia para investigaciones futuras¹¹⁹ bajo las siguientes consideraciones

- 1) En varios de los grupos se manifestó que la lucha por el derecho al trabajo, expresada como lucha por espacios para ejercer su actividad es uno de sus principales obstáculos para el desarrollo de su ocupación.
- 2) Ante esta problemática, la urgencia manifestada en estas personas es su sobrevivencia como trabajadores lo que, en parte, explica el por qué se deja para después o incluso, en ocasiones, ni se plantean, el tema de la protección social.
- 3) La “utilización” de sus necesidades por los líderes, generalmente miembros activos de los diferentes partidos políticos los hace presa fácil para un intercambio de favores, alejándolos de la resolución de sus necesidades de protección social.

¹¹⁹ En este mapeo no se presentan los estudios de caso seleccionados por ciudad.

Ciudad de México

Zona	Casos	N. Trab.	Integrantes	Permisos	Organización	Ingresos	Mano de Obra	Condiciones de trabajo	Estrategia de protección
Cuauhtémoc	Prestadores de servicios	50	Estudiantes	Tramite de Licencia expedida por la Dirección General de Trabajo y Previsión Social	Unión de artistas urbanos	Ingreso variable de \$100.00 a \$300 diarios	La población va de 20 a 35 años. Sin diferencia, 50% mujeres, 50% hombres. Proviene de Estado de México y chilangos.	La jornada de trabajo es de 11 de la mañana a 10 u 11 de la noche, sobre todo en fines de semana debido al turismo	Ninguna
Cuauhtémoc	Trabajadoras domésticas	Alrededor de 300	Mujeres y hombres dedicadas al trabajo en el hogar.	--	CENTRO DE APOYO PARA LA CAPACITACIÓN PARA EMPLEADAS DEL HOGAR (CACEH)	Variable: \$ 150 a \$ 300 al día (Según sea de base o temporal). Se busca que por una jornada de trabajo el pago mínimo sea de \$250.	Principalmente mujeres. Trabajadoras procedentes principalmente de Oaxaca y Edo. México. 18 a 70 años.	Varía de acuerdo la negociación concreta con los empleadores.	Cooperaciones monetarias entre las trabajadoras para apoyar defunción personal o de familiares cercanos, bolsa de trabajo, caja de ahorros, capacitación laboral, cursos diversos para el trabajo, educación, cultura, accesoria legal.
Cuauhtémoc	Prestadores de servicios	600 carretilleros	Jefes de hogar	Sin permiso para trabajar en la vía pública	Sociedad cooperativa Mocehualthin	Tienen cuota fija de \$40.00 a \$80.00 el viaje, aunque el cliente les paga lo que quiere	La edad va de 22 y 45 años. Ocupación predominantemente masculina y de indígenas de diversas partes de la república mexicana (mazatecos, nahúatl, otomís, triquis)	Jornada de trabajo intensa, comienza a las 5:00 am y terminan cerca de las 5:00 pm, cargan entre 300 y 400 kg. Pagan una renta diaria de \$13.00 diarios para dormir.	En gestión

Cuauhtémoc	Vendedores ambulantes de billetes	120 inscritos 30 con registro pendiente	La conforman familias que han heredado la ocupación. Hay 3 organizaciones, una de ellas aglomera a billeteros de diversos estados de la república, otra es pequeña y trabajan los billeteros herederos del sindicato de Lotería Nacional. La organización entrevistada reúne billeteros del D.F. y la zona conurbana.	Licencia expedida por la Dirección General de Trabajo y Previsión Social	Unión de vendedores de billetes de lotería nacional en el Distrito Federal	\$300 diarios	La población es predominantemente femenina debido a la gran flexibilidad en la jornada de trabajo.	Su lugar de trabajo es en espacios públicos, en avenidas, calles y centros comerciales. Por trabajar en la calle sufren asaltos constantemente, ya que el billete es un cheque al portador	La lotería nacional les proporciona seguro social y servicio médico particular. Son jubilados por el seguro social. El afiliado de nuevo ingreso ya no cuentan con servicio médico, ante ello están sin estrategias claras. Para los billeteros más veteranos se cuentan con un fideicomiso que respalda desfalcos.
Cuauhtémoc	Vendedores ambulantes del Centro Histórico	5,000 afiliados	Desempleados, indígenas, gente discapacitada, jóvenes.	Sin permiso para trabajar en la vía pública	Asociación Legítima Cívica Comercial	Los ingresos promedian los \$6,500 mensuales	La población que aglutina es Desempleados, indígenas, gente discapacitada, jóvenes. Proviene de Netzahualcóyotl, Chalco, Ecatepec y Naucalpan. No hay segregación por sexo, generalmente se trabaja esposo y esposa, madre e hijo, hermanos. La población predominante son jóvenes y madres solteras.	Trabajan de 5 a 7 días de la semana. Hasta hace pocos años trabajan en la vía pública, actualmente algunos venden en plazas comerciales, aunque la mayoría ha decidido volverse toreros.	Cuentan con vivienda, guarderías, escuelas, médico y un fideicomiso.

Cuauhtémoc	Fotógrafos ambulantes	100 fotógrafos	La población que aglutina es heterogénea, los precursores provienen del interior de la República mexicana. Las plazas son sucesivas, heredadas a miembros directos de familia.	Licencia expedida por la Dirección General de Trabajo y Previsión social	Unión de Fotógrafos de 5 minutos e instantáneas, similares del Distrito Federal y la República Mexicana A.C.	Los ingresos son variables, depende de las fotos que tomes, el costo va de \$20.00 a \$40.00	La edad promedio es de 40 a 60 años. La población que aglutina es de todo la zona metropolitana del D.F.	Trabajan en escuelas, romerías, desfiles, iglesias, en días festivos (reyes, día del niño y la madre.), la villa, plaza Garibaldi. Se trabaja por temporada y por horas, con incertidumbre de que el cliente quiera comprar la fotografía. Es un trabajo cansado porque se debe cargar equipo, se padecen más las temporadas del año (calor, frío y lluvia) Con los años disminuye la visión a causa del uso de las cámaras	Han gestionado créditos para vivienda pero por no poder comprobar ingresos y por la edad no ha sido posible. En caso de accidente se les proporciona en una sola exhibición apoyo monetario Hay póliza de defunción en caso de muerte por \$10,000 M/N. La organización adquirió fosas para aquellos socios que no tengan en donde sepultarse. Han buscado actualizarse pero el costo del curso de fotografía digital es muy costoso (\$5,000) así que no pueden volverse competitivos. Han comprado equipo "moderno" pero no saben utilizarlo, el instructivo viene en inglés "hay ganas, pero no dinero"
Cuauhtémoc	Músicos	70 en activo	Proviene de San Luis Potosí, Zacatecas, Aguascalientes. Ocupación predominantemente masculina, solo hay 2 mujeres	Licencia expedida por la Dirección General de Trabajo y Previsión social.	Unión de músicos norteños en el D.F	Los ingresos son de \$2,500.00 a 3,000.00 M/N (la canción cuesta \$50.00 y la hora \$1,000 M/N)	La edad promedio de los músicos es de 18 a 35 años	Jornada predominantemente nocturna de 8 de la noche a las 5 de la mañana	En caso de enfermedad se tiene asignado \$ 300.00 para medicamentos En caso de descensos el monto que reciben están en función del dinero ahorrado en la organización Debido a la desconfianza que les genera las instituciones (STy PS del D.F.) no han querido gestionar en conjunto estrategias de protección social. La mayoría de de los afiliados están inscritos en el seguro popular. Están buscando facilidades de pago para vivienda, así como becas para los hijos de los músicos Sin estrategias claras

Cuauhtémoc	Unificación Nacional Francisco Villa	50	Comerciantes rodantes: carritos en mercado de Tepito	Defensa de vía pública ante otras organizaciones que las avasallan	CROC.	Variable 200 a 500 por día en fin de semana.	Hombres, mayores adultos	Indefinición en: horarios de trabajo, ingresos, prestaciones. Seguridad en la continuidad laboral garantizada por la organización.	Apoyo económico ante contingencias diversas, defunción, accidente, gestiones escolares.
Gustavo A. Madero	Unión de comerciantes de la Ciudad de México Democracia y Justicia Social A.C.	200	Locales, estanquillos y vía pública	A: defensa de vía pública como derecho a ejercer el trabajo. B: defensa de vía pública por derecho de antigüedad	CROC, CNOP, PRI	Variable por temporada, giro, zona, promedio:	Mayoritariamente mujeres	Indefinición en: horarios de trabajo, ingresos, prestaciones. Seguridad en la continuidad laboral garantizada por la organización.	Lentes, gestiones diversas, mastografías, Papanicolaou, vivienda, hospitalización.
Miguel Hidalgo	Alianza Nacional de Organizaciones en Defensa del Comercio AC	1500	Locales, Mercados, ambulantes	A: defensa de vía pública y antigüedad, continuo crecimiento	CROC, CNOP, PRI	Variable por temporada, giro, zona, promedio:	Distribuido entre hombres y mujeres	Indefinición en: horarios de trabajo, ingresos, prestaciones. Seguridad en la continuidad laboral garantizada por la organización.	Hospitalización-seguro social, vivienda, gestiones diversas.

Benito Juárez	Organización ahuehuete de Tacuba	600	Semifijos fuera del metro	A: defensa de vía pública como derecho a ejercer el trabajo. B: defensa de vía pública por derecho de antigüedad	AMOPS, CNOP, PRI	Variable por temporada, giro, zona, promedio:	Distribuido entre hombres y mujeres	Indefinición en: horarios de trabajo, ingresos, prestaciones. Seguridad en la continuidad laboral garantizada por la organización.	Por defunción, vivienda, gestiones diversas
Gustavo A. Madero	Tianguis de san Felipe	1500	Tianguis	Permiso CNOP	CNOP, PRI	variable desde 50 a 1000 por días de tianguis	Distribuido entre hombres y mujeres		Lentes, gestiones diversas, mastografías, Papanicolaou, vivienda, hospitalización, jornadas de análisis de la salud a agremiados.
Cuauhtémoc	Vendedores fijos	90 afiliados	Todos originarios del pueblo Chilacachapa del Estado de Guerrero	Licencia expedida por la Dirección General de Trabajo y Previsión Social	Unión de vendedores de revistas, libros y publicaciones atrasadas "Vicente Guerrero Saldaña A.C."	\$150.00 diarios	40% de mujeres y 60% hombres . La edad promedio va de 30 a 70 años	La jornada de trabajo depende de la ubicación asignada (hospitales, TELMEX, centros comerciales, etc.)	Han intentado proporcionar programas de apoyo a sus afiliados, por apatía no se llevado a cabo (talleres, cooperativas, gestiones para vivienda).Proporcionan apoyo a su comunidad de origen
Cuauhtémoc	Compradores y vendedores fijos y semifijos	100 afiliados más 50 que no están registrados	Población urbana que proviene de colonias ubicadas en las afueras del D.F.	Licencia expedida por la Dirección General de Trabajo y Previsión Social	Unión de trabajadores de carritos de mano y ayateros en San Simón, Portales	Los ingresos promedio es de \$1,000 diarios, descontando la inversión que puede variar del producto	La población va de 25 a 50 años	La jornada de trabajo es de 9:00 a 5:00 pm, de lunes a viernes Se trabaja en la calle, gritando para comprar cosas usadas	Se concentran primordialmente en casos de muerte y a cada afiliado se les proporciona una apoyo para la familia Sin estrategias claras

Justavo A. Madero	Guadalupe Proletaria A.C. servicio Comunitario	50	Taxistas	A: defensa de vía pública como derecho a ejercer el trabajo	CROC, CNOP, PRI	Variable, por cuenta diaria de 150 a 200 por día.	Mayoritariamente hombres	Indefinición en: horarios de trabajo, ingresos, prestaciones. Seguridad en la continuidad laboral garantizada por la organización.	Lentes, apoyo a la comunidad en problemáticas locales, sinergia en el apoyo mutuo, gestiones diversas
Cuauhtémoc, Iztapalapa, Iztacalco, Coyoacán, Venustiano Carranza y Gustavo A. Madero.	Taxistas, microbuseros, mototaxis. 1. Unión de choferes taxistas de transportación colectiva, a.c. Ruta 1. 2. Unión taxistas de reforma y ramales ruta 2, a.c. 3. Asociación de taxistas colectivos y permisionarios del oriente y ramales ruta 49 a.c. 4. Trabajadores independientes de la ruta 1 "derivación rey Cuauhtémoc". 5. Agrupación de taxistas independientes del ángel. 6. Unión de permisionarios de automóviles de alquiler a. C. Ruta 11. 7. Unión de taxistas del noroeste, a. C. (r-88)	Varían: de 5 a más de 1000 trabajadores.	Depende según organización, ruta y agrupación.	Concesiones, permisos.	Asociaciones civiles, empresas transportistas, agrupamientos.	Variable según días, temporadas y tiempo dedicado al trabajo (\$200-\$6,000).	Actividad principalmente masculina. Desde 18 a 65 años.	Jornada de 10 a 12 horas diarias sin seguridad social.	Búsquedas por esquemas de seguridad social en salud, caja de ahorro, asesoría legal y técnica. Varía según organización o agrupación.

Ciudad de Mérida

Sector	Casos	N. Trab.	Integrantes	Permisos	Org.	Ingresos	M. Obra	Condiciones de trabajo	Estrategia de protección
Comerciantes	Comerciantes (fijos y semifijos)	350-400 afiliados en activo	5 (fijos, semifijos, ambulantes, tianguistas y voceadores)	Lucha por derecho al trabajo (espacios de la ciudad para ejercer su actividad)	Unión de pequeños comerciantes, puestos fijos y semifijos del Estado de Yucatán	Variable: El comentario del líder es que "viven al día"	80% mujeres y 20% hombres de 18 a 70 años; 50% procedentes de la ciudad de Mérida y el 50% restante de localidades circunvecinas	Sin prestaciones y luchas diarias por sus espacios de trabajo: enfrentamientos por desalojos.	Cooperaciones monetarias entre los agremiados para apoyar periodos de enfermedad
	Mototaxistas	40 asociados	1	Nd	Unión de mototaxistas independientes (CROC)	Variable: \$150.00 por día (en quincena \$250.00)	Hombres	Lucha por el derecho al trabajo: marchas y plantones.	No se encontraron, están en lucha diaria por el derecho al trabajo
	Mototaxistas Económicos de Yucatán	230 socios	1	Municipio de Kanasín, Yucatán	de Mototaxistas Económicos de Yucatán	\$100 por día	18-60 años 100% hombres	Cese de otorgamiento de nuevos permisos para mototaxistas y también evitar los taxistas piratas.	Asesoría y representación en casos de accidentes o altercados. Apoyo en caso de defunción para los familiares cercanos. Préstamos personales, siempre y cuando no excedan los \$500.00 pesos. Apoyo monetario de la mitad de los gastos generados por accidentes, vía averiguación previa

Ciudad de Monterrey

Sector	Casos	N. Trab.	Inte-grantes	Permisos	Organización	Ingresos	M. Obra	Condiciones de trabajo	Estrategia de protección
1	Comerciantes en puestos semifijos en la vía pública. Caso Calle Morelos	50	Dueños de puestos y trabajadores no asalariados	Permisos con municipios	CNOP	Variables, de \$100 pesos a \$250 pesos diario	Hombres y Mujeres sin predominio claro. Mayores de 25 años. Predominantemente adultos 40-50 años. Proviene en su mayoría del Área Metropolitana de Monterrey	Sin contratos, sin acceso a seguridad social por motivo de su trabajo	Cooperativas voluntarias para casos de accidentes y defunción. Prestamos del sindicato (CNOP) en caso de accidente y defunción.
2	Mercados sobre ruedas	24000 (12,000 CROC; 12,000 CTM, CNOP y PT)		Permisos con municipios	CROC, CTM, CNOP y PT	Variables, de \$100 pesos a \$250 pesos diarios	Mayores de 25 años. Predominantemente adultos 40-50 años. Hombres y Mujeres sin predominio claro. Proviene en su mayoría del Área Metropolitana de Monterrey	Sin contratos, sin acceso a seguridad social por motivo de su trabajo	Cooperativas voluntarias para casos de accidentes y defunción. Instituto Universitario Tecnológico de los Trabajadores (CROC). Clínica del Obrero (CTM) con acceso a consultas generales y mastografías
5	Recicladores de cartón (cartoneros)	100	Cuenta propistas	Sin permiso	Independientes Sin organización	40-300 pesos	Predominantemente hombres, con edad promedio de 50 a 80 años. Masculina. Proviene en su mayoría del Área Metropolitana de Monterrey	Sin contratos, sin acceso a seguridad social por motivo de su trabajo	Ninguna propia, afiliación independiente al Seguro Popular

Anexo IV. Glosario

Ayatero: Vendedor fijo y semifijo de objetos usados, que utiliza el ayate, que a su vez es una tela hecha de fibra de maguey o ixtle que se emplea para transportar productos del campo y comida, en este caso trasladan los objetos usados.

Baratilleros: Proviene de la palabra Baratillero. Según la Real Academia de la Lengua Española un baratillero (a) es una persona que tiene baratillo. Asimismo define baratillo como diminutivo de barato; como un conjunto de cosas de lance o poco precio; que están de venta en lugar público; tienda o puesto en que se venden; sitio fijo en que se hacen estas ventas; conjunto de gente ruin que al anochecer se solía poner en los rincones de las plazas, donde vendían lo viejo por nuevo y se engañaban unos a otros.

Barnicero: Persona que trabaja con el barniz. El barniz es la solución de una o más sustancias resinosas en un líquido que al aire se volatiliza o se deseca. Con ella se da a las pinturas, maderas y otras cosas, con objeto de preservarlas de la acción de la atmósfera del polvo, etc., y para que adquieran lustre.

Beneficiencia: Deriva de la palabra Beneficencia asentada con error ortográfico desde la creación legal de la agrupación.

Bolis: pequeñas bolsas plásticas de aguas de sabores congeladas.

Billetero: Personas dedicadas a la venta ambulante de billetes de lotería nacional.

Bolero: Aseador de calzado que trabaja generalmente en la vía pública, en puestos fijos colocados en las banquetas y plazas de las ciudades. Su trabajo consiste en lavar, limpiar, engrasar y dar brillo al calzado. Generalmente trabaja en un puesto rentado o de su propiedad, construido con una estructura metálica, la cual contiene un asiento para sus clientes.

Calesa: es el nombre que se utiliza para los vehículos de tracción animal, popularmente conocida como “coche de caballo” o “carruaje”. Este vehículo tiene una estructura metálica, ruedas de madera y asientos tapizados con diferentes materiales con una capacidad para cuatro personas y el conductor.

Caleseros: son los conductores de las calesas, siendo estos vehículos de estructura metálica con ruedas de madera y tracción equina.

Cartonero: Persona dedicada a la recolección del cartón que ha sido desechado generalmente por negocios establecidos para ser recogido antes de que lo hagan empresas municipales o concesionadas por los gobiernos locales. El cartón es transportado por carritos de ruedas de los usados por los supermercados o bien en triciclos o diablitos y es vendido a empresas recicladoras del mismo.

Carretonero: Persona dedicada a la recolección de basura que ha sido desechada tanto por familias como por negocios en lugares donde generalmente no pasa el servicio de basura municipal o concesionado por estos gobiernos locales. La basura es transportada por carretones jalados por caballos o mulas y la que sea reciclable es vendida a empresas recicladoras, mientras que la que no, es tirada en basureros municipales.

Cilindrero: Persona que manipula el organillo. También conocido como Organillero. El organillo es una caja de madera que contiene un pequeño órgano que se hace sonar por medio de un cilindro con púas, movidas por un manubrio.

Chingadera: Expresión mexicana para referirse a una cosa u objeto.

Comerciantes semifijos: Trabajadores dedicados a la venta de productos o servicios cuya característica fundamental es que el puesto para ofrecer sus mercancías no es permanente sino que se quita y pone dependiendo de factores como el horario de trabajo, el día designado para visitar colonias o barrios, el lugar de trabajo, entre otros.

Comerciantes fijos: Trabajadores dedicados a la venta de productos o servicios cuya característica es que su puesto o expendio para ofrecer sus mercancías se ha establecido de manera permanente.

Coperacha: Modismo del término cooperar, que significa, obrar juntamente con otro u otros para un mismo fin.

Cuenta: Se le llama cuenta a la cantidad de dinero que tiene que dar al dueño de la unidad de transporte el trabajador taxista o microbusero por hacer usos de la misma. La cuenta es diaria y es similar a una renta por el uso del vehículo.

Darle bola: Dar mantenimiento (lavar, limpiar, engrasar y dar brillo) al calzado.

Diablero: Persona que transporta mercancía en una carretilla de metal llamado diablo.

Diablito: Se refiere a una carretilla de mano, sin cajón, que está construida con tubos de acero soldados. Cuenta con una pared de tubos de unos 1.20 metros de alto por 40 centímetros de ancho, que a la vez que sirve para sostener la mercancía ayuda a sujetarlo y base de unos 40 x 30 centímetros en la parte inferior que sirve para cargar la mercancía. Debajo de la base hay dos ruedas que ayudan a empujarlo con más facilidad. Es utilizado para cargar cajas y todo tipo de materiales estibables.

Fletarte: Según la Academia Mexicana de la Lengua, proviene del término fletarse. Eufemismo por fregarse, cruzado con el anticuado fletar y entre 'frotar, restregar' del antiguo fretar. Que significa fastidiarse, aguantarse.

Gandalla. En México es la persona que le quita de manera ventajosa algo a otra. Una gandallés es la acción cometida por una persona gandalla.

Globero: Vendedores de puestos semifijos en la vía pública que venden globos metalizados rellenos de helio sujetos a un cordón, así como figuras inflables para niños, como aviones, carritos, figuras de caricaturas, así como pelotas.

Granizados o raspados: Hielo troceado, servido en vasos de plástico saborizado con jarabes de frutas naturales o artificiales.

Guacharaca: Instrumento musical de rascado, originario de Colombia. Se compone de dos partes: La guacharaca misma de superficie corrugada y el peine o trinche hecho de alambre duro y mango de madera, usado para rascar la superficie corrugada.

Hamaca: artefacto utilizado en regiones calurosas para dormir, se privilegia en vez del uso de la cama. Elaboradas con diferentes hilos, ya sea de algodón, nylon o henequén.

Hipil: Es la vestimenta típica de las mujeres en Yucatán. El huipil o hipil es un vestido blanco, suelto, del mismo ancho desde arriba hasta abajo, cosido lateralmente, con dos aberturas para los brazos y otra de forma cuadrada para la cabeza, las cuales, junto con la parte inferior del vestido están decoradas con vistosos motivos bordados.

Juglar: Hombre que por dinero y ante el pueblo cantaba, bailaba o hacía juegos y truhanerías. Hombre que por estipendio o dádivas recitaba o cantaba poesías de los trovadores, para recreo de los reyes y de los magnates.

Lana: Término que se utiliza en México para referirse al dinero.

Marquesitas: Postres de barquilla crujiente, rellena de queso de bola holandés, queso philadelphia, nutella, chocolate, cajeta o mermeladas.

Microbusero: Es el conductor de la llamada unidad de microbús del servicio concesionado en la Ciudad de México. Suelen conducir a través de distintos ramales en el Distrito Federal y Zona Metropolitana en unidades altamente deterioradas que ha sobrepasado su vida útil. Se caracteriza por ser una figura laboral fuertemente estigmatizada por la ciudadanía en la prestación de su servicio.

Organillero: Persona que tiene por ocupación tocar el organillo. El organillo es un Órgano pequeño o piano que se hace sonar por medio de un cilindro con púas movido por un manubrio, y encerrado en un cajón portátil.

Palanganeras: mujeres que utilizan las palanganas para transportar frutas, semillas y flores para su venta. La palangana es un recipiente de peltre o plástico de forma redonda.

Patrulla: Vehículo automóvil que usa la Policía para la vigilancia pública.

Pirata: trabajador paralelo, no reconocido o registrado ante algún tipo de organización. En el caso de los trabajadores de taxi o microbús, son aquellas unidades que no tienen en la autorización correspondiente para circular y ejercer el trabajo de conductor de transporte público. Dícese también de la mercancía plagiada.

Ratonero: Se le llama ratonero al taxista que trabaja en una base de taxi y que al terminar el servicio con el usuario, se regresa nuevamente a la base sin recoger pasaje libremente por la ciudad. Esta actividad la repite de manera frecuente a lo largo de la jornada laboral.

Torero: En similitud con la persona que tiene mayor protagonismo en las corridas de toro, el vendedor torero es aquel comerciante que se vuelve ambulante, exhibiendo sus productos en mantas y bolsas de plástico que en forma repetida mide, selecciona y elige cuándo y cómo vender sin ser visto por algún tipo de autoridad pública en el ambiente del ambulante se lo conoce como “torear a la policía”.

Venteros: Término empleado para llamar comúnmente a los vendedores ambulantes.

Voceador: Persona que vende periódicos en la vía pública y que no cuenta con un local establecido para tal actividad (los cuales se consideran expendedores de periódicos, no voceadores de los mismos). El término voceador deriva de una costumbre (de finales de 1800 y principios del año 1900), ya poco utilizada por estos vendedores que gritaban “a viva voz” los titulares del periódico a fin de incentivar a las personas de comprarlo. La mayoría de ellos ahora se limita ahora a mostrar la portada del periódico al público e incluso hay países como Estados Unidos o España, donde estos vendedores ya no existen y han sido desplazados por los expendios, ya sean atendidos por vendedores establecidos o bien automatizados. En algunos países como Argentina, Uruguay, Paraguay y Perú, los voceadores y expendedores son llamados indistintamente “Canillitas”, por la novela del mismo nombre del dramaturgo uruguayo Florencio Sánchez, cuyo personaje principal, era un niño que voceaba periódicos en la calle llamado precisamente Canillita.

Yukis: Son raspados de hielo con fruta natural.

Anexo V: Abreviaturas

AMM: Área Metropolitana de Monterrey
CACEH: Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar
CESTA: Colectivo de Estudios Sobre Trabajo Atípico
CIET: Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo
CH: Centro Histórico
CNOP: Confederación Nacional de Organizaciones Populares
CONAPRED: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
CONLACTRAHO: Confederación Latinoamericana de Trabajadoras del Hogar
COPLADEM: Consejo de Planeación para el Desarrollo del Municipio de Mérida
CROC: Confederación Revolucionaria Obrera Campesina
CTM: Confederación de Trabajadores de México
D. F.: Distrito Federal
EI: Empleo Informal
ENOE: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo
ESSALUD: Seguro Social de Perú
EUMEX: Equipamientos Urbanos de México
FENCA: Federación Nacional de Comerciantes Ambulantes
GATORADE: Bebida rehidratante deportiva (Marca comercial)
IMSS: Instituto Mexicano del Seguro Social
IDEY: Instituto del Deporte del Estado de Yucatán
INEA: Instituto Nacional de Educación para los Adultos
INEGI: Instituto Nacional de Estadística y Geografía
INFONAVIT: Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
IUTT: Instituto Universitario Tecnológico de los Trabajadores
INVI: Instituto de Vivienda del Distrito Federal
JAPAY: Junta de Agua Potable y Alcantarillado de Yucatán
JUMEX: Jugos Mexicanos (Marca comercial)
LFT: Ley Federal del Trabajo
LRUVPEACNL: Ley para Regular el Uso de la Vía Pública en el Ejercicio de la Actividad Comercial
OIT: Organización Internacional del Trabajo
ONP: Oficina de Normalización Previsional
ONU: Organización de Naciones Unidas
OSO: Empresa mexicana que elabora productos para el cuidado del calzado
OTI: Organización de Trabajadores Informales
OTI's: Organizaciones de Trabajadores Informales
PATR: Permiso Administrativo Temporal Revocable
PACSA: Empresa mexicana que elabora productos para el cuidado del calzado
PEA: Población económicamente activa
PREALC: Programa Regional de Empleo para América Latina y el Caribe
PRI: Partido Revolucionario Institucional
PRD: Partido de la Revolución Democrática
RRUVPEACMTY: Reglamento para Regular el Uso de la Vía Pública en el Ejercicio de la Actividad Comercial en la Ciudad de Monterrey
SEDUVI: Secretaría de Desarrollo Urbano y Vivienda
SEP: Secretaría de Educación Pública
SETRAVI: Secretaría de Transporte y Vialidad

STyPS: Secretaría del Trabajo y Previsión Social
SINTRAHOGAR-P: Sindicato De Trabajadoras del Hogar del Perú
SINTTRAHOL: Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar de la
Región Lima
TEY: Taxímetros del Estado de Yucatán
UBBY: Unión de Beneficencia de Baratilleros de Yucatán "Andrés Ortega"
UAM-I: Universidad Autónoma Metropolitana unidad Iztapalapa
UAM-X: Universidad Autónoma Metropolitana unidad Xochimilco
WIEG: *Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing*
ZMVM: Zona Metropolitana del Valle de México

Anexo VI: Directorio de investigadores

Hernández Castro, Juan

Lic. Administración y Maestría en Estudios Sociales con Especialidad en Estudios Laborales por la UAM-I
Tel. (55) 58-53-70-37.

Martínez Trejo, Carlos Clemente

Lic. Sociología y Maestría en Estudios Sociales con Especialidad en Estudios Laborales por la UAM-I
Tel. (55) 57-00-80-55.

Rubio Campos, Jesús

Lic. Economía (UANL)
Maestría en Administración Pública y Política Pública y Doctorado en Política Pública (EGAP ITESM)
Candidato SNI, 2011
Tel. (81) 86-25-83-33.

Ruiz de los Santos, Sandra

Lic. Sociología y Maestría en Estudios Sociales con Especialidad en Estudios Laborales por la UAM-I
Tel. 1057-1051.

Torres Góngora, Beatriz

Lic. Economía (UADY)
Maestría en Sociología del Trabajo y Doctorado en Estudios Sociales con Especialidad en Estudios Laborales por la UAM-I
SNI nivel 1
Tel. 983-05-09.

Auxiliares de investigación:

Antropóloga Social Zoila Jiménez Pacheco
Pasante de Licenciatura en Economía Andrea Salazar Aguilar

Realizadores del video "Vivir al día":

Dariana E. Alvarado González
José C. Zamudio.