UACM
Universidad Autónoma de la Ciudad de México
Nada humano me es ajeno

COLEGIO DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES

LICENCIATURA EN CIENCIA POLÍTICA Y ADMINISTRACIÓN URBANA

La identificación del precariado en México: el caso de los empleados del supermercado Walmart-Tláhuac, 2020

TESIS QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADAS EN CIENCIA POLÍTICA Y ADMINISTRACIÓN URBANA

PRESENTAN

Andrea Gómez Martínez

y

Fiorela Nathaly Monforte Chacón

Director de Tesis

Dr. Sergio Mauricio Ortiz Leroux

Ciudad de México, junio de 2022.

UACM
Universidad Autónoma de la Ciudad de México
Nada humano me es ajeno

CA Coordinación Académica

SISTEMA BIBLIOTECARIO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE LA CIUDAD DE MÉXICO
COORDINACIÓN ACADÉMICA

RESTRICCIONES DE USO PARA LAS TESIS DIGITALES

DERECHOS RESERVADOS©

La presente obra y cada uno de sus elementos está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor; por la Ley de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México, así como lo dispuesto por el Estatuto General Orgánico de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México; del mismo modo por lo establecido en el Acuerdo por el cual se aprueba la Norma mediante la que se Modifican, Adicionan y Derogan Diversas Disposiciones del Estatuto Orgánico de la Universidad de la Ciudad de México, aprobado por el Consejo de Gobierno el 29 de enero de 2002, con el objeto de definir las atribuciones de las diferentes unidades que forman la estructura de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México como organismo público autónomo y lo establecido en el Reglamento de Titulación de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México.

Por lo que el uso de su contenido, así como cada una de las partes que lo integran y que están bajo la tutela de la Ley Federal de Derecho de Autor, obliga a quien haga uso de la presente obra a considerar que solo lo realizará si es para fines educativos, académicos, de investigación o informativos y se compromete a citar esta fuente, así como a su autor ó autores. Por lo tanto, queda prohibida su reproducción total o parcial y cualquier uso diferente a los ya mencionados, los cuales serán reclamados por el titular de los derechos y sancionados conforme a la legislación aplicable.

ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

INTRODUCCIÓN 1

CAPÍTULO I. LOS CONCEPTOS DE PRECARIEDAD Y *PRECARIADO* 5

Introducción 5

1.1. La precariedad como concepto 6

1.2. El *precariado* como concepto 10

1.3. Acerca del origen del concepto *precariado* 11

1.4. El *precariado* comprendido como una nueva clase social 14

1.5. Tipos de precariedad y sus características de acuerdo con Standing 24

1.6. La organización del *precariado* y la defensa de sus intereses 27

1.7. El precariado en México: reflexiones generales 30

Conclusiones 34

CAPÍTULO II. DESCRIPCIÓN SOCIO-ESPACIAL

DEL SUPERMERCADO WALMART – TLÁHUAC 37

Introducción 37

2.1. La topografía del supermercado Walmart – Tláhuac 40

2.2. La topología del supermercado Walmart – Tláhuac 48

Conclusiones 50

CAPÍTULO III. CARACTERÍSTICAS EXAMINADAS EN EL *PRECARIADO* 52

Introducción 52

3.1. El proceso de precarización 52

3.2. Identidad en el empleo 64

3.3. Pérdida de derechos 69

3.4. Sentimientos experimentados 75

Conclusiones 78

CONCLUSIONES 80

FUENTES CONSULTADAS 87

Anexo 1. Entrevista realizada el día miércoles 17 de junio del 2020 a las 10:00 horas 102

Anexo 2. Entrevista realizada el día miércoles 24 de junio del 2020 a las 14:20 horas 111

Anexo 3. Entrevista realizada el día martes 28 de julio del 2020 a las 13:02 horas 114

Anexo 4. Entrevista realizada el día martes 4 de agosto de 2020 a las 15:00 horas 118

Anexo 5. Entrevista realizada el día martes 11 de agosto de 2020 a las 15:00 horas 125

Anexo 6. Entrevista realizada el día miércoles 19 de agosto de 2020 a las 15:00 horas 126

Anexo 7. Entrevista realizada el día viernes 21 de agosto de 2020 a las 15:00 horas 133

Anexo 8. Entrevista realizada el día martes 25 de agosto de 2020 a las 15:20 horas 138

DEDICATORIA

Dedico este trabajo, en primer lugar, a Dios, a mi madre Camila Martínez Rocha, a mi hermana Wendy Gómez Martínez y a mi hermano José Gómez Martínez. En segundo lugar, al Mtro. Francisco Octavio Valadez Tapia. Por último, a Christian Herrera Castillo y a Silvia Mora Galicia.

Andrea Gómez Martínez

Dedicada a cada ciudadano que se encuentra en nuestro país.

Fiorela Nathaly Monforte Chacón

AGRADECIMIENTOS

Agradecimientos de Andrea Gómez Martínez

Gracias a Dios por su amor tan grande que ha tenido conmigo. Me siento dichosa por esta segunda oportunidad de vida, la cual me ha permitido concluir este logro y trabajo. Después de todas las adversidades presentadas y el tiempo transcurrido, cuando lo veía difícil, pero no imposible, hoy por hoy confío en que nuevas cosas están por venir.

Agradezco a mi madre Camila Martínez Rocha, quien es una gran persona y es muy importante en mi vida, pues es uno de mis ejemplos a seguir por su esfuerzo y constancia.

Igualmente agradezco a mi hermana Wendy Gómez Martínez y a mi hermano José Gómez Martínez por su apoyo y confianza en todo este proceso. Son para mí un gran ejemplo de vida.

Quisiera hacer mención y agradecer a los demás miembros de mi familia. Así mismo, a mis amistades y profesores, porque de cada uno obtuve su apoyo, confianza y acompañamiento, tanto en lo personal como en la formación académica.

También agradezco a la Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM) por haberme dado esa oportunidad de poder ser un miembro más en esta formación como profesionista y culminar esta etapa.

Del mismo modo, agradezco a las personas que se tomaron el tiempo y la dedicación para apoyarme a concluir esta tesis, recordándome que *Nada humano me es ajeno* y que todos formamos parte de una misma comunidad: UACM.

Agradecimientos de Fiorela Nathaly Monforte Chacón

Quiero morir siendo esclavo de los principios, no de los hombres
Emiliano Zapata

Exhorto a todo estudiante de la UACM al cuestionamiento, participación activa en las circunstancias que requieran atención en nuestro entorno; a exigir, conservar y velar por nuestros derechos que como ciudadanos tenemos. Sería el mayor agradecimiento de su servidora para con ustedes.

Aquello que parece eterno, difícil de alcanzar, que no sea un sueño trazado en un papel, que sea su esfuerzo, sacrificio y pasión con miras al presente para llegar a un futuro menos incierto. Hágase **LA UNIÓN DE CONOCIMIENTO DE TODOS** para ayudar a las generaciones que vienen atrás y no dejarlos a su suerte sin orientación. Si tropezarán en el camino, que no estén solos.

Nadie hace bien lo que no sabe. El ideal de una República está lejos de alcanzarse y más cerca si se persevera. No dejemos de estudiar, no dejemos de cuestionar, pero sobre todo no seamos indiferentes en la vida. Tengamos presente que, sin importar el área de estudio, sin importar las condiciones de vida, somos ciudadanos mexicanos, con derechos, con responsabilidades y obligaciones. Actuemos bajo el lema de nuestra casa de estudio *Nada humano me es ajeno*. Compartamos y ayudemos con el conocimiento adquirido de manera incondicional a quienes lo requieran.

No es necesario escribir los nombres y apellidos, ellos me conocen y sabrán que a ellos hago alarde. Para no seguir entreteniendo en esta lectura y para concluir…

Mi agradecimiento a cada ciudadano que ha hecho la diferencia de manera consciente e inconsciente en mi proceso de aprendizaje en la UACM y fuera de ella.

El aprendizaje ocurre cuando alguien quiere aprender,
no cuando alguien quiere enseñar
Roger Schank

Agradecimientos en conjunto…

Primeramente, a nuestro Director, el Dr. Sergio Mauricio Ortiz Leroux, por su apoyo constante, por sus comentarios y observaciones oportunas, por su disposición y acompañamiento incansable.

A la lectora de esta tesis, la Dra. Rosa Ynés Alacio García, por su disposición y compromiso con el presente proyecto de investigación.

A los lectores: el Dr. Rogelio Mondragón Reyes y al Dr. Ruslan Vivaldi Posadas Velázquez, por el empeño en la revisión de este texto y el apoyo constante en el ejercicio reflexivo de la investigación.

A todos(as) y cada uno(a) de los(as) profesores(as) que nos acompañaron a lo largo de nuestros estudios superiores, en especial al Mtro. Francisco Octavio Valadez Tapia y al Dr. Julio Cesar Salas Torres.

A la Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM), por el apoyo para la impresión y empastado del presente trabajo recepcional; y por su lema, pocas veces comprendido y muchas veces malinterpretado:

Nada humano me es ajeno

INTRODUCCIÓN

Este trabajo recepcional lleva a cabo un análisis de algunas de las características o componentes que, siguiendo a Guy Standing (2011, 2013, 2014b), definen al precariado en cuanto categoría social,[1] específicamente: el proceso de precarización, la identidad en el empleo, la pérdida de derechos y los sentimientos experimentados. El objetivo es examinar si estas características o componentes se presentan en una selección de personas que trabajan en el supermercado Walmart – Tláhuac que comparten el rasgo común de la precariedad laboral, recurriendo a una metodología cualitativa mediante las técnicas de investigación documental (*v.* Londoño Palacio, Maldonado Granados y Calderón Villafáñez; 2014:6), observaciones flotante (*v.* Delgado, 1999:49-50), observación directa (*v.* Castro Moreno, 2005:82) y entrevista abierta (*v.* Sierra Bravo, 2001). El alcance es de tipo descriptivo (*v.* Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio, 2010). Las entrevistas se aplicaron afuera del supermercado Walmart – Tláhuac durante el 2020 –estando las dos investigadoras presentes al momento de su realización–.[2] Fueron anotadas manualmente *in situ* y después se realizó la adecuada corrección de estilo para su ulterior estudio.[3] La selección de personas a investigar estuvo

[1] Entendemos por categoría social aquellas abstracciones simplificadas que, con fuerza de herramientas intelectuales, son usadas para indagar las regularidades de los objetos del mundo social y de las nociones que los representan, a fin de organizar sistemas de conceptos aptos para la organización del conocimiento (Barite Roqueta, 1999).

[2] Las fechas específicas de su realización pueden consultarse en los Anexos de este trabajo recepcional.

[3] Habiéndoles aclarado la razón de las entrevistas y haciéndoles ver a las personas entrevistadas la relevancia de su participación, lo que motivó la decisión metodológica mencionada fue la reserva de las mismas personas entrevistadas, quienes, si bien dieron su anuencia para que las entrevistadoras tomáramos notas de las conversaciones, no así para que dichas conversaciones fuesen grabadas. Considerando que la entrevista dependía del establecimiento de un ambiente de respeto, prudencia y cordialidad entre las entrevistadoras y las personas entrevistadas, se tomó la decisión de no grabar

integrada por siete hombres y dos mujeres, entre 24 y 86 años,[4] acudiendo a un "criterio de *conveniencia*" (Patton, 1990 *cit. por* Flick, 2012:83).[5]

La presente investigación se estructura en tres capítulos. En el primer capítulo, titulado *Los conceptos de precariedad y precariado*,[6] se exponen las concepciones precedentes con relación al *precariado*, y se pone énfasis en la propuesta del economista inglés Guy Standing (2011, 2013, 2014b). Se precisan las conceptualizaciones sobre precariedad y *precariado*, examinando los orígenes del segundo concepto. Después, se expone el posicionamiento de Standing, puntualizando las ideas clave de su argumentación. Luego, se plantean los tipos de precariedad que el citado economista británico contempla, así como las características de tales tipos. Se continúa con la exposición de la tesis del mismo

las entrevistas y únicamente tomar notas, pese al riesgo de perder detalles, pero con la certeza de estar actuando con una ética profesional.

[4] Cabe mencionar que en el supermercado Walmart – Tláhuac trabajan 720 personas –conforme a información proporcionada por personal del Área de Recursos Humanos, quien solicito que su nombre no fuese mencionado en esta investigación–. Si bien el número de personas entrevistadas puede considerarse mínimo –en comparación con el número de personas que trabajan en el supermercado Walmart – Tláhuac–, siendo esta una investigación cualitativa, el interés está centrado en los detalles que las personas entrevistadas han proporcionado. Aunado a esto, es importante mencionar las dificultades que quienes aquí escriben tuvimos para que algunas de las personas trabajadoras del supermercado Walmart – Tláhuac tuvieran a bien concedernos las entrevistas, pues muchas objetaron no estar en condiciones de *dar* la entrevista a razón de, entre otras, no contar con tiempo para responder preguntas –pues estaban en el horario de comida–; haber ya salido de su jornada de trabajo y estar cansadas para responder preguntas; o, no querer exponer su trabajo, por no tener claridad de a quién llegaría lo que ellas dijeran.

[5] Considerando lo dicho en la nota 3 a pie de página, se acudió al criterio de *conveniencia*, considerando lo dicho por Flick (2012), en cuanto a que este criterio "de vez en cuando, puede suponer la única manera de hacer una evaluación con recursos limitados de tiempo y personas" (p. 83). En esta tesitura, las entrevistadoras tuvieron que estar afuera del supermercado Walmart – Tláhuac desde las nueve de la mañana hasta las ocho de la noche los días martes, miércoles y viernes del 9 de junio al 25 de agosto de 2020. Que solo se hayan podido conseguir nueve entrevistas, obedeció a la poca disposición de las personas trabajadoras del supermercado Walmart – Tláhuac, por las razones que en la nota precedente se han mencionado.

[6] Tanto la precariedad como el *precariado* pueden ser entendidos como categorías sociales –en el sentido en que aquí se ha definido lo qué es una categoría social (*v.* Nota 1 a pie de página)–, pero igualmente pueden comprenderse como conceptos, en cuanto objetos abstractos y constructos psicológicos, o representaciones mentales, dotados de propiedades semánticas (Fundación IDCISO, 2002).

Standing concerniente a la organización de los intereses del *precariado*, y si la organización sindical sigue siendo útil para articular la defensa de los mismos. Por último, se realizan algunas reflexiones generales sobre el precariado para el caso mexicano.

En el segundo capítulo se analiza socio-espacialmente el supermercado Walmart – Tláhuac, apoyándose dicho análisis de las aportaciones del investigador hispano-colombiano Jesús Martín-Barbero desarrolladas en su artículo "Prácticas de comunicación en la cultura popular" (Martín-Barbero, 1989). Desde aquí se nomina a Walmart – Tláhuac como uno de los espacios urbanos en los cuales se asume la manifestación del *precariado*, dado que este no se expresa en el vacío: un supermercado comprendido como establecimiento mercantil; a su vez, un establecimiento mercantil es un "local ubicado en un inmueble donde una persona física o moral desarrolla actividades relativas a la intermediación, compraventa, arrendamiento, distribución de bienes o prestación de servicios lícitos, con fines de lucro" (Artículo 2, fracción XI, de la *Ley de Establecimientos Mercantiles del Distrito Federal*). Se parte del supuesto de que, en el supermercado Walmart – Tláhuac existe un conflictivo entrecruce de dos economías: la de la abstracción mercantil y la del intercambio simbólico, porque este espacio de la Ciudad de México no es únicamente un lugar de consumo económico, sino de consumo cultural y de construcción simbólica en el cual se encuentran los sujetos del presente estudio. En este sentido, el objeto de análisis del Capítulo II es el propio supermercado Walmart – Tláhuac, un espacio urbano mayormente homogeneizado y funcionalizado. También es importante mencionar que en este capítulo se hacen uso de algunas

imágenes en cuanto herramientas que permitieron conseguir evidencia respecto del objeto de estudio a fin de complementar su respectivo análisis socio-espacial.

En el tercer y último capítulo se describen las características o componentes examinados en el caso de los empleados del supermercado Walmart – Tláhuac relativos al concepto de precariado, es decir, el proceso de precarización, la identidad en el empleo, la pérdida de derechos y los sentimientos experimentados. Los resultados son de carácter provisional por la naturaleza de la investigación, pero avalan que los rasgos del *precariado* se cumplen en los casos estudiados, ofreciendo indicios sobre la existencia de un nuevo segmento o categoría social que comparte condiciones laborales, sentimientos experimentados y una relación distintiva con la empresa y el Estado.

CAPÍTULO I

LOS CONCEPTOS DE PRECARIEDAD Y *PRECARIADO*

Introducción

En el presente capítulo se muestran las concepciones precedentes con relación al *precariado*, poniendo énfasis en la propuesta del economista inglés Guy Standing (2011, 2013, 2014b), quien argumenta que el concepto *precariado* remite a una realidad distinta de la clase obrera que conceptualizaron Karl Heinrich Marx y Friedrich Engels durante el siglo XIX, apuntalándola como una nueva clase social. De acuerdo con Standing (2014b:8): "Cada vez más gente comienza a comprender su situación dentro del *precariado*, reconocimiento que se traducirá en la construcción de una conciencia común de clase y que llegará a ser el motor del cambio".[7]

Quienes aquí escriben comienzan por precisar las conceptualizaciones sobre precariedad y *precariado*, examinando los orígenes del segundo concepto. Después, se expone el posicionamiento de Standing, puntualizando las ideas clave de su argumentación. Luego, se plantean los tipos de precariedad que el citado economista británico contempla, así como sus características. Después, se continúa con la exposición de la tesis del mismo Standing concerniente a la organización de los intereses del *precariado*, y si la organización sindical sigue siendo útil para

[7] Las cursivas son nuestras. A partir de aquí cualquier agregado a las citas pertenece al texto consultado, salvo que se indique lo contrario.

articular la defensa de los mismos. Por último, se llevan a cabo algunas reflexiones generales acerca del precariado para el caso de México.

Con base en lo anterior, el propósito de este primer capítulo consiste en mostrar la perspectiva que entiende al *precariado* como una nueva clase social, realizando una exposición de índole descriptiva.

1.1. La precariedad como concepto

Si se busca en el *Diccionario de la Lengua Española* la definición del substantivo *precariedad*, el sentido que este da al término es: “Cualidad de precario” (Real Academia Española, 2019a). Si posteriormente se rastrea el significado del adjetivo *precario*, su primera definición señala: “De poca estabilidad o duración” (Real Academia Española, 2019b). Esta es una de las cuestiones principales para comprender la *precariedad* y, por consiguiente, al *precariado*: la *percepción de inestabilidad laboral*, es decir, “una estimación con relación a la posible pérdida del trabajo” (Maglio, Injoque-Ricle *y* Leibovich de Figueroa; 2010:3).

A la anterior cuestión se ha de agregar otra noción que compendia de forma pertinente el sentir generalizado de quienes soportan tal *precariedad*: la *inseguridad*, entendida como “una sensación de incertidumbre que padece una comunidad ante diversos peligros, daños o riesgos que pueden estar sustentados en una base real o ficticia y que les impide el libre ejercicio de sus derechos” (Huesca González *y* Ortega Alonso, 2007:87).

Por último, existe una tercera noción que posibilita la comprensión de aquello que involucra la *precariedad*, sea de forma directa o indirecta: la *frustración*, o sea, "el bloqueo que experimenta la Conducta de una Persona hacia una meta u objetivo" (González Vadillo, 1993:442).

Sintetizando, de la *percepción de inestabilidad laboral* se deriva la ya señalada *inseguridad*, y de esta la *frustración*. Los trabajos inestables, usualmente temporales y a tiempo parcial no deseados, a los que aquí se denominan como *subempleo*, conllevan un alto grado de inseguridad, y con este un profundo miedo a perder lo poco que se posee y a tener que volver, como en un lúgubre juego de serpientes y escaleras, a comenzar desde la casilla de inicio: de nuevo sin nada. Tal situación conduce, a la par, a una grave frustración, que se profundiza cuando quienes experimentan la precariedad no han desarrollado aún una conciencia de clase.[8] Asimismo, observan como todo aquello que el *capitalismo con rostro*

[8] Siguiendo a Daniel Camacho (2007: "Si usted pone a todos los [trabajadores] en una gran plaza, se puede decir que ahí está la clase [trabajadora] en un sentido objetivo. Sería, en palabras de Marx, una clase [trabajadora] **en sí**. Si esos [trabajadores] aunque no estén juntos, tienen claro en su pensamiento que a) forman una clase; b) que esa clase que forman está subordinada y explotada en la sociedad; c) que cumplen un papel muy importante en la sociedad, porque son los que producen los artículos de subsistencia, de manera que la sociedad no puede sobrevivir si ellos no trabajan; d) que el producto de su trabajo se lo deja en su mayor parte a la clase de los [capitalistas], la cual deja a los [trabajadores] solo lo necesario para su propia reproducción a fin de que no se acaben los [trabajadores]; e) que en vista del papel que cumplen en la sociedad ellos son capaces de luchar juntos con posibilidades de buen éxito para que las cosas cambien; f) que ese cambio puede llegar a ser desde una simple reforma de las condiciones actuales hasta transformar radicalmente la sociedad de manera que no sigan siendo despojados del fruto de su trabajo. Si todo eso se cumple, se puede decir que esa clase [trabajadora] tiene conciencia de clase y es una clase **para sí**" (p. 128) [Los corchetes son nuestros].

humano,[9] conjuntamente con el desacreditado pensamiento socialdemócrata,[10] les había prometido se viene abajo, asumiendo la desesperanza y afirmando la inmersión en un piélago de clases sociales con las que, ya sea por sus condiciones materiales o por sus anhelos, basados sobre falacias, falsedades y artificios neoliberales, no se sienten identificados. Este atroz conflicto con la realidad más despiadada genera frustración en muchos de ellos.

Percepción de inestabilidad laboral, inseguridad y frustración. Estas tres nociones son sumamente relevantes para comprender la precariedad y con ello el sentir de aquellos sujetos que la soportan. Hay una película inglesa titulada *The Full Monty* (Cattaneo, 1997), que aparte de mostrar de forma peculiar las consecuencias de la reconversión industrial emprendida por la Primera Ministra Británica Margaret Thatcher durante la década de 1980, lleva consigo una hermosa a la vez que infausta metáfora: cuando careces de trabajo, *estás en pelotas*.[11] Es de esta manera: despojados, frágiles, endebles e indefensos, como se sienten muchos de los sujetos con arbitrarios contratos temporales, o llanamente sin contrato, o sin

[9] El denominado *capitalismo con rostro humano* refiere a lo que Rafael Barajas (1996:40) ha señalado en cuanto a que: "A partir de 1920, los partidos socialdemócratas alternaron en el poder con los partidos conservadores en algunos países de Europa donde aplicaron el modelo keynesiano. El programa del Estado de Bienestar tiene dos ejes: 1º Economía de pleno empleo. 2º Políticas de seguridad social".

[10] La socialdemocracia es una corriente política que surgió a finales del siglo XIX en Alemania. Se diferencia "del liberalismo y del neoliberalismo por su insistencia en la regulación de la actividad productiva y en la progresividad y cuantía de los impuestos. Esto se traduce en un incremento de la acción del Estado y los medios de comunicación públicos, así como de las pensiones, ayudas y subvenciones a asociaciones culturales y sociales" (Guillamón, 2018).

[11] Siguiendo a José Antonio Hernández Guerrero (2006:351): "La palabra «pelota» deriva de la latina *pila* y significa «bola» o esfera (…). Este instrumento lúdico proporciona un soporte para la elaboración de múltiples metáforas dotadas de diferentes significados y de distintos valores expresivos. Las «pelotas» en plural son los testículos que, metafóricamente, constituyen el símbolo de la virilidad, de la valentía, del arrojo, del valor o de la bravura. «Estar en pelotas» es estar desnudo y, en la actualidad, se predica tanto de los varones como de las hembras" [Los paréntesis son nuestros).

trabajo. En un estado de total vulnerabilidad laboral en el que el más mínimo e insignificante descuido puede conducirles a precipitarse en el abismo. “La vulnerabilidad laboral es una manifestación de la precariedad de las condiciones del empleo a las que se enfrentan los trabajadores en el mercado de trabajo urbano” (Horbath Corredor, 1999:57). Tal fenómeno se genera, entre otros porqués, debido a la pérdida de la conciencia y de la dignidad vinculada al trabajo. Antes, en el clásico modelo industrial donde los empleos perduraban décadas, el trabajo era el que establecía un lugar en la sociedad, las relaciones con esta y con cada uno de sus elementos, el porvenir. La estabilidad en el empleo permitía determinar planes de vida; ambiciones, anhelos y aspiraciones; situaba a los sujetos en el mundo y en el sistema. Prescribía las vidas de los sujetos y les transfería determinadas garantías de estabilidad y seguridad. “Durante el siglo XX, el trabajo –trabajo con valor de cambio– fue elevado a un pedestal, mientras que cualquier otra tarea que no poseyera ese valor de cambio era minusvalorada” (Standing, 2013:189). Al haberse precarizado en su más pura índole la mayor parte del trabajo asalariado, concreta y específicamente a partir de la década de 1980, este indicio acerca del cual configurar la vida de los sujetos se ha extraviado y los ha dejado –como señala el politólogo español Juan Carlos Monedero (2013)– desorientados y confundidos, en un estado de absoluto desconcierto; con profundas incertidumbres acerca de su futuro y de su posición en la sociedad. Asimismo, debido a la *hegemonía*

consumista[12] y al *capitalismo del deseo*,[13] los sujetos tienen elevadas ambiciones y pretensiones, fundadas en la falsaria y fullera fantasía liberal de la movilidad social ascendente, que penosamente se podrán atender en la sociedad que se describe, lo que a la par genera una terrorífica sensación de frustración.

1.2. El *precariado* como concepto

El concepto *precariado* es una expresión hasta cierto punto novedosa que se utiliza, usualmente, para distinguir un grupo de asalariados con o sin empleo en situación de precariedad, debido a su bajo nivel de ingresos y por la incertidumbre acerca de su porvenir. El concepto *precariado* se ha popularizado en los últimos años, aunque no existe –como sucede con la mayoría de los conceptos de las ciencias sociales– un acuerdo definitivo respecto de su contenido más exacto, ya que, mientras para algunos eruditos es un concepto aglutinante para construir un explícito sentir común, y con esto una cierta conciencia de clase (Chomsky, 2011);[14] otros investigadores

[12] En este sentido, Alba Carosio (2008) afirma que: "La expansión y aceleración del consumo y su posición como articulador de las relaciones de convivencia social es un fenómeno del siglo XX. La sociedad de consumo y la cultura del consumo son el ambiente mental y el modelo civilizatorio que comienza a abarcar el mundo a partir de la producción en masa viabilizada por la segunda revolución industrial" (p. 131).

[13] De acuerdo con Roberto Valencia (2016), el *capitalismo del deseo* "tiene en el pensamiento de Gilles Deleuze a uno de los principales exponentes (…). Deleuze ubica al deseo debajo de los intereses que accionan los individuos en búsqueda de sus intereses, en un proceso que cataloga como racional, por lo que podemos afirmar que bajo la superficie de la racionalidad está subyacente el deseo. (…) El surgimiento de este deseo se materializa en un cuerpo social, identificado como el capital-dinero por Deleuze y Félix Guattari cuando se refieren a la organización capitalista, donde existe una producción social del deseo".

[14] El empleo del concepto *precariado* en cuanto *concepto aglutinante* se da en Noam Chomsky (2011) cuando este señala que: "Cualquier persona con los ojos abiertos sabe que el gangsterismo de Wall Street –instituciones financieras en general– ha causado graves daños a la gente de los Estados Unidos (y del mundo). Y también debería saber que lo ha estado haciendo cada vez más durante más de 30 años, ya que su poder en la economía ha aumentado radicalmente, y con ello su poder político. Eso ha puesto en marcha un círculo vicioso que ha concentrado una inmensa riqueza y, con él, el poder político, en un pequeño sector de la población, una fracción del 1%, mientras que el resto se convierte cada vez más en lo que a veces se llama 'un precariado'. Para sobrevivir en una existencia precaria" [El texto original dice: "Anyone with eyes open knows that the gangsterism

usan el término para referirse a una clase social con características propias que la diferencian del proletariado, siendo este el caso del economista inglés Guy Standing (2011, 2013, 2014a, 2014b), cuyo posicionamiento se desarrollará más adelante, dado que es el principal pensador social que considera al *precariado* como una nueva clase social.

1.3. Acerca del origen del concepto *precariado*

Los orígenes del concepto *precariado*, así como de sus similares en otras lenguas de Europa, son imprecisos y contingentes. No obstante, es posible señalar que el concepto se emplea por lo menos desde hace casi cinco lustros. En el campo académico, en 1995, el sociólogo francés Robert Castel ya atendió el fenómeno en su escrito *La metamorfosis de la cuestión social: una crónica del salariado* y lo continuó profundizando hasta proponer la conceptualización en sus ulteriores investigaciones, siendo ejemplo de esto su escrito *La inseguridad social. ¿Qué es estar protegido?*, donde señala que:

> Se ha dicho con demasiada ligereza que no había más clases sociales ni grupos constituidos porque esos colectivos habían perdido la homogeneidad y el dinamismo que les habían permitido constituirse enteramente en actores sociales (mitificando un poco la unidad y la operacionalidad de entidades como "la clase obrera" o "la burguesía conquistadora"). Ello equivale a olvidar que puede haber clases o grupos cuya trayectoria *común* no culmina en porvenires idílicos, sino que soportan, por el contrario, la parte más gruesa de la miseria del mundo. Hay grupos en situación de movilidad social descendente

---

of Wall Street -- financial institutions generally -- has caused severe damage to the people of the United States (and the world). And should also know that it has been doing so increasingly for over 30 years, as their power in the economy has radically increased, and with it their political power. That has set in motion a vicious cycle that has concentrated immense wealth, and with it political power, in a tiny sector of the population, a fraction of 1%, while the rest increasingly become what is sometimes called 'a precariat' -- seeking to survive in a precarious existence". La traducción es de quienes aquí escriben].

> cuya *común condición* se degrada. Constituyen un terreno privilegiado en el que se desarrolla el sentimiento de inseguridad, y que es indispensable volver a analizar para dar cuenta de la dimensión colectiva de este sentimiento (Castel, 2008:63).

Desde otra mirada, en 2006, la Fundación Friedrich Ebert, relacionada con el Partido Socialdemócrata de Alemania –SPD por sus siglas en alemán–, recurrió al término *prekariat* en su investigación *Sociedad en proceso de reforma*, para referirse a "los grandes cambios que se estaban produciendo en un mercado de trabajo que ha ido transformando a los asalariados estables en trabajadores permanentemente en precario" (Subirats, 2008).

A la par, el término *precariato* ya había sido empleado por algunos activistas italianos relacionados con el EuroMayDay, movimiento social a su vez relacionado con el Foro Social Europeo (FSE):

> El 1 de mayo de 2001 cinco mil personas, en su mayoría estudiantes y jóvenes activistas sociales, se reunieron en el centro de la ciudad de Milán para iniciar lo que pretendía ser una marcha de protesta alternativa a la celebración tradicional del Primero de Mayo. En 2005 sus filas habían engrosado hasta más de 50.000 personas –más de 100.000, según algunas estimaciones– y el «EuroMayDay» se había hecho paneuropeo, congregando a cientos de miles de personas, en su mayoría jóvenes, en las calles de las capitales y muchas otras ciudades de la Europa continental. Aquellas manifestaciones airearon los primeros vagidos del *precariado* global como tal (Standing, 2013:17-18).[15]

Por otra parte, la mayoría de las fuentes concuerdan en que el neologismo *precariado* es un acrónimo del sustantivo *proletariado* y del adjetivo *precario* (Standing, 2013), aunque cabe decir que para Castel (2010) el concepto deriva de una contracción de los sustantivos *precariedad* y *solidaridad*.

[15] Las cursivas son nuestras.

Por consiguiente, no obstante que posiblemente fue Castel (1997, 2008, 2010) el primero en recurrir formalmente al concepto *precariado*, ha sido Guy Standing quien lo ha posicionado en la agenda de investigación académica al señalar que: "se trata de un grupo socioeconómico con características propias que permiten determinar si una persona pertenece a él o no. Esto es útil en términos de imágenes y análisis y nos permite usar lo que Max Weber llama un «tipo ideal»" (Standing, 2013:26). Es por esta razón que varios investigadores y textos sostienen que Standing fue el precursor del concepto (Valero Julio, 2015; Pellicer, 2017),[16] pese a ser una aseveración errónea.

Asimismo, Robert Castel fue posiblemente el primer investigador social reconocido en aseverar que la precariedad –y, por consiguiente, el *precariado*– para nada es transitoria ni pasajera, ni tampoco una cuestión coyuntural. El sociólogo francés fue más allá al asegurar que la precariedad se ha convertido en un *estado permanente*, y que el *precariado* "corresponde a una nueva condición salarial, o más bien infra-salarial" (Castel, 2013: entrevista), desplegada más allá del empleo clásico y de todo lo que este conlleva.

La anterior conceptualización del *precariado* y de la precariedad como una cuestión constante, consolidada y estable que va a distinguir las relaciones sociales al interior del capitalismo en su fase próxima, ha servido como sustento para la realización de

[16] Al reseñar *El precariado. Una nueva clase social* de Guy Standing, el sociólogo colombiano Valerio Julio (2015:215) señala que: "Un aporte fundamental del texto es la definición, en diferentes niveles, de las consecuencias de la condición laboral precaria, en lo que llega a ser una descripción sombría, pero realista, del actual mundo del trabajo"; mientras que, en la nota "Guy Standing: 'La socialdemocracia carece de agenda para el «precariado»'" del periódico español *El País* se afirma que Standing acuñó el término en 2011 (Pellicer, 2017).

investigaciones y análisis palpablemente más actuales que propugnan por la distribución del trabajo y del tiempo como mecanismo para solventar esa precariedad propia al momento presente del sistema. Perfilando el camino a un nuevo paradigma social caracterizado por la desvinculación del trabajo, definido como aquella actividad productiva –con remuneración o no (*poíesis*, en palabras de Platón)–,[17] y el empleo, trabajo ineludiblemente remunerado. Esto que se expone sucintamente conduce, al mismo tiempo, a la quiebra de las sociedades, substancialmente fordistas y definidas por el empleo como centro irradiador y asegurador de derechos, con sus desfasadas constituciones, posibilitando de manera irrevocable cambios de gran calado al interior de las mismas; siendo una perspectiva casi tan revolucionaria como el bolchevismo a principios del siglo XX,[18] aunque en las adolecidas sociedades posmodernas de comienzos del siglo XXI.

1.4. El *precariado* comprendido como una nueva clase social

Como se ha mencionado antes, una parte importante de los científicos sociales que abordan el tema en cuestión comprenden al *precariado* como una clase social independiente de la convencional clase obrera. El principal promotor de esta perspectiva es el economista inglés Guy Standing, quien fue parte de la Organización Internacional del Trabajo entre 1975 y 2006 como "investigador en la

[17] Se hace referencia al diálogo platónico del *Banquete* 205b-c, en el cual se expresa que: "la idea de creación (*poíesis*) es algo múltiple, pues en realidad toda causa que haga pasar cualquier cosa del no ser al ser es creación" (Platón, 1988:252).
[18] De acuerdo con el Partido Obrero Socialista Internacionalista (2017:3): "el bolchevismo es lo contrario de la caricatura que de él hacen los enemigos del proletariado, que afirman que es una concepción autoritaria y 'centralista' de la organización. Según Lenin se trata de ayudar a la clase obrera, mediante la organización, a emanciparse por sí misma".

inseguridad y la flexibilidad del trabajo" (Círculo de Bellas Artes de Madrid, 2020) y para quien el *precariado* es una nueva clase social que se está formando. Asimismo, es cofundador de la Red Global de Renta Básica –BIEN, por sus siglas en inglés– creada en 1986. Hoy en día es docente en la Escuela de Estudios Orientales y Africanos –SOAS, por sus siglas en inglés– de la Universidad de Londres.

Respecto al tema que concierne a esta investigación, Standing ha escrito dos libros centrados en tal asunto y en su particular mirada del mismo. El primer libro, titulado en el idioma español como *El precariado: una nueva clase social* (Standing, 2013), presenta, de forma puntual, en qué consiste el *precariado*, por qué aumenta, cuáles son los grupos que lo integran, así como algunas de sus principales características. Este primer texto acierta en advertir que las transformaciones en la estructura laboral conllevan transformaciones en la realidad más próxima que pronostican un porvenir desolador. "No es el primer libro del autor que se traduce, como afirman los editores, ya que en 1978 el Ministerio del Trabajo de [España] publicó *Desempleo y flexibilidad del mercado laboral en el Reino Unido*, lo que deja ver una larga dedicación al tema y un proceso investigativo acumulado, dentro de una orientación que combina fecundamente la economía laboral y la sociología del trabajo" (Valero, Julio, 2015:214).[19]

A *El precariado: una nueva clase social* (Standing, 2013) se agrega un segundo libro titulado *Precariado. Una carta de derechos* (Standing, 2014a), en el cual se proponen "29 medidas políticas que, juntas, supondrían un renacer de la gran

[19] Los corchetes son nuestros.

trinidad de igualdad, libertad y fraternidad. Porque todas ellas han sido sacrificadas por el consenso político neoliberal" (Standing *cit. por* Castro, Herreros *y* Rubio; 2015). De estas sobresalen las medidas de justicia social, redistribución de la riqueza, recuperación del Estado social y a favor de la defensa de una renta básica universal. En el presente trabajo recepcional se centra la atención en su primer libro acerca de este tema, ya que es aquí donde se encuentran las claves para comprender esta propuesta que ha persuadido a no pocas personas.

De acuerdo con el propio Guy Standing, el *precariado* "se trata de una *clase en proceso de formación*, aunque no sea todavía una *clase para sí*, en el sentido marxista del término" (Standing, 2013:26), siendo algo distinto de la *clase obrera* o del *proletariado*. Siguiendo al investigador inglés, los términos de clase obrera y proletariado indican:

> (…) una sociedad que consiste principalmente en trabajadores con un puesto relativamente duradero y estable, con jornadas de trabajo fijas y vías bastante claras de mejora, sindicados y con convenios colectivos, cuyos puestos de trabajo tenían un nombre que sus padres y madres habrían entendido, frente a patronos locales cuyos nombres y rasgos les eran familiares. La mayoría de los trabajadores precarizados no conocían a su patrono ni sabían cuántos empleados tenía este o podría llegar a tener en el futuro. Tampoco eran de «clase media», ya que no tenían un salario estable o predecible ni el estatus y ventajas que se supone que posee la gente de clase media (Standing, 2013:25).

Para Standing, las características y los rasgos inherentes del *precariado* lo distinguen en un grado en profundidad de la clase obrera convencional, principal grupo subalterno de la sociedad durante los siglos XIX y XX, que lo transforman en algo diferente a este. Asimismo, el *precariado* va en camino de suplir y desplazar a la clase obrera convencional. En esto Standing pone especial énfasis mediante su

última y sucinta aseveración: *todos somos precarios*, en el cierre de *El precariado: una nueva clase social* (Standing, 2013).

Standing explica que: "la era de la globalización ha dado lugar a una fragmentación de las estructuras de clase nacionales. A medida que crecían las desigualdades y que el mundo se movía hacia un mercado laboral abierto y flexible, las clases no desaparecían, pero surgía una estructura global de clases más fragmentada" (Standing, 2013:26). A continuación, se describe la particular estructura que Guy Standing (2013) desarrolla en *El precariado: una nueva clase social*.

En la obra del economista británico se pueden identificar siete grupos. En la cúspide se encuentra la *élite*, integrada por un minúsculo grupo de *ciudadanos globales* exageradamente ricos que "dominan el universo con sus millardos de dólares y que aparecen en la lista anual de Forbes como excelsos seres sobrehumanos, capaces de condicionar la acción de los gobiernos en todas partes y de realizar espléndidos gestos filantrópicos" (Standing, 2013:26).[20]

Por debajo de los *ciudadanos globales* se sitúan los *altos directivos* o *ejecutivos*, quienes gozan de un empleo estable de tiempo completo y de las prerrogativas que ostenta la *élite*: "sus pensiones, sus vacaciones pagadas y su participación en los

[20] Con relación a este grupo –y pensamos que en complemento con Standing– Joseph E. Stiglitz ha señalado que: "Si examinamos más de cerca la cima de la pirámide, encontraremos allí sobreabundancia de buscadores de rentas: hay quienes obtuvieron su riqueza ejerciendo el monopolio del poder; otros son directores ejecutivos que aprovecharon deficiencias de las estructuras de gobierno corporativas para quedarse con una cuota excesiva de la ganancia de las empresas, y hay todavía otros que usaron sus conexiones políticas para sacar partido de la generosidad del Estado, ya sea cobrándole demasiado por lo que compra (medicamentos) o pagándole demasiado poco por lo que vende (permisos para explotación de minerales)" (Stiglitz, 2012).

beneficios de la empresa" (Standing, 2013:27). Para el economista inglés, los *altos directivos* o *ejecutivos* se concentran en "las grandes empresas, las agencias gubernamentales y el funcionariado que dirige y gestiona la administración pública" (Standing, 2013:27).[21]

En un nivel de subordinación se encuentra un grupo reducido que Standing denomina *profitécnicos:* "término que combina las ideas tradicionales de «profesional» y «técnico» y se aplica a cuantos poseen habilidades cotizadas en el mercado que les permiten obtener elevados ingresos por contrato, como asesores o trabajadores independientes por cuenta propia" (Standing, 2013:27). De este modo, los *profitécnicos* "equivalen en cierto modo a los caballeros de la Edad Media dispuestos a desplazarse continuamente de un lado a otro sin afincarse permanentemente en un empleo a tiempo completo en una sola empresa. La «relación de empleo estándar» no es para ellos" (Standing, 2013:27).

Los *profitécnicos* son un grupo social emergente, sus integrantes poseen habilidades cotizadas, independencia y control de su actividad, representado una alternativa muy atractiva frente al empleo convencional; algunos trabajan como consultores o asesores. Muchos lo hacen en un clima de inseguridad, pero muy bien

[21] Vale mencionar que, antes de Standing, el sociólogo inglés Thomas Burton Bottomore señaló que: "Los directivos [*managers*], especialmente los más elevados, forman un grupo funcional importante en las sociedades industriales; constituyen una minoría selecta [élite] en el sentido de que gozan de alto prestigio y adoptan decisiones importantes sobre cuestiones económicas, y de que adquieren cada vez mayor conciencia de su posición como grupo funcional" (Bottomore, 1965:104 *cit. por* Laurin-Frenette, 1989:314).

remunerado. La mayoría no se identifican con las prestaciones sociales, las leyes laborales y las regulaciones protectoras del trabajo.

Entre los *profitécnicos* se encuentran las estrellas del deporte, ejecutivos –que no *altos ejecutivos*– y otros sujetos caracterizados por un especial talento en su campo. Se les ha nombrado también como *agentes libres* (Pérez Ortega, 2005),[22] *profesionales independientes* (Siseles, 2013),[23] *tecno-nómadas* (The Economist, 2008)[24] o *tecno-beduinos* (Gobbi, 2016).[25] Este grupo crea frecuentemente nuevos valores de la sociedad de mercado y de la globalización. Esta identificación le facilita practicar una auto-explotación que se manifiesta, después de años de compromiso, en estrés y cansancio extremo (Standing, 2013).

Por debajo de los *profitécnicos*, en términos de ingresos, se encuentra un "«núcleo» cada vez menor de trabajadores manuales, la esencia de la antigua «clase obrera»" (Standing, 2013:27). De acuerdo con Standing, los "estados del bienestar, así como

[22] Sobre los agentes libres Andrés Pérez Ortega recuerda que: "Grandes expertos de gestión como **Peter Drucker** con su artículo de 1999 titulado **Managing Oneself** publicado por la Harvard Business Review o el clásico de Tom Peters The Brand Called You publicado en Fast Company en 1997 [anunciaron] una nueva era de profesionales libres, lo que en EEUU se denomina Free Agent Nation. [Se trata] de recuperar la libertad del individuo, de dejar de convertirlo en un estereotipo, de conseguir que sea todo lo que puede ser y no lo que le dicen que tiene que ser. Justo en el año 1996 apareció una película que se convirtió en el paradigma de este movimiento y se llamaba Jerry Maguire en la que un representante de deportistas interpretado por Tom Cruise descubría que hay otra forma de hacer negocios y de vivir la vida" (Pérez Ortega, 2005: página web) [Los corchetes son nuestros].

[23] De acuerdo con Sebastián Siseles, Vicepresidente Internacional de Freelancer.com, el profesional independiente o *freelancer* es "una persona que trabaja por su cuenta, manejando su propio ritmo, tiempos y lugar de trabajo, en la actividad que desarrolle. Los *freelancers* son la vanguardia de una revolución económica, principalmente en economías emergentes" (Siseles, 2013: página web).

[24] El término *tecno-nómada* resalta que: "la comunicación inalámbrica está cambiando la forma de trabajar, vivir, amar y relacionarse con los lugares y cada uno de los otros" (Andreas Kluth *cit. en* The Economist, 2008: periódico en línea).

[25] El término *tecno-beduino* tiene en cuenta que: "Hay toda una serie de profesiones que, aunque el individuo quisiera, no podría ser adaptadas en la actualidad a la vida en movimiento. Pero muchas otras sí. Para un blogger, diseñador gráfico, periodista, y otras profesiones que pueden ser integradas al esquema de teletrabajo, el sueño no es tan imposible" (Gobbi, 2016).

los sistemas de regulación laboral, se construyeron pensando en ellos; pero los batallones de trabajadores industriales que vertebraban el movimiento obrero han mermado considerablemente y se ha perdido su conciencia de solidaridad social" (Standing, 2013:27). En este sentido, el economista inglés critica las políticas enmarcadas en la socialdemocracia, a las que nombra como laborismo, entendido como: "la actitud hacia la creación de puestos de trabajo a toda costa y la consecución de un trabajo para toda la vida, con los pactos sociales que ello comporta, defendida ciegamente por los sindicatos" (Standing, 2013:10).

Vale advertir que, siguiendo nuevamente a Standing (2013), en la mayoría de los países la actual clase obrera no es mayoría y, desde la década de 1970, el número de sus integrantes ha disminuido, debido a los procesos de servicialización y flexibilización laboral.[26] Una parte creciente de sus ingresos son inseguros y experimentan mayor incertidumbre frente a la globalización económica que otros grupos.

Por debajo de los cuatro grupos anteriormente descritos se encuentra el *precariado*, una clase social emergente, cada vez más numerosa y en la cual Standing centra sus expectativas para que realice un progresivo cambio social.

[26] Siguiendo a Gustavo Garza (2008:15): "En la segunda mitad del siglo XX se gestó una sigilosa *Revolución Terciaria* que subsumió al aparato industrial e inició la era de la servicialización mundial. [Así], si al proceso de revolución industrial se le ha denominado industrialización (de industria > industrial > industrialización), con el mismo razonamiento lingüístico a la revolución de los servicios se le puede llamar *servicialización* (de servicio > servicial > servicialización). Se utilizará esta última expresión […] para referirse al proceso de desarrollo del sector comercio y servicios" (Los corchetes son nuestros).

Luego del *precariado*, Standing (2013:27) menciona al *ejército de desempleados*, sujetos que son estigmatizados como víctimas de sus defectos de personalidad, ocultando con ello la responsabilidad de la reestructuración de la industria y las políticas de austeridad.[27] Conviene señalar que, cuando una persona ha estado desempleada durante mucho tiempo, tiene más sentido considerarla dentro de una identidad, que considerarla parte del grupo al que pertenecía cuando trabajaba.

Al final está el grupo de "fracasados e inadaptados sociales que viven de los desechos de la sociedad" (Standing, 2013:27). Son sujetos que, en muchos casos, son considerados como una amenaza para la sociedad.

Los grupos antes descritos conforman para Standing la estructura social en la cual el economista inglés sitúa al *precariado* y hacia la que han derivado las sociedades capitalistas tras la globalización neoliberal.[28]

Por lo que concierne al surgimiento del *precariado*, Standing lo atribuye a las agresivas políticas neoliberales implementadas durante la globalización, lo que contribuyó a deteriorar el Estado social en cuanto Estado interventor que "establece

[27] Este tema es abordado por Augusto Camarillo (2019) en su libro *Los pobres son pobres porque quieren. ¿Los pobres generan problemas, o los problemas generan pobres?* Para Camarillo (2019:1): "Es muy fácil caer en el discurso lógico-romántico que dice que, si una persona lo logró, todos lo pueden lograr, pero las estadísticas dicen que, en países con alto grado de desigualdad, corrupción, pobreza, y bajo desarrollo económico y social, es mucho más difícil que las personas logren salir del círculo vicioso de la pobreza".

[28] De acuerdo con Giulio Girardi (1999:13): "Con el término 'globalización' se designa, en primera aproximación, el proceso de unificación, que caracteriza la situación actual del mundo, transformándolo en una 'aldea global'. Este proceso tiene fundamentalmente dos motores. Por un lado, el desarrollo de la tecnología, de los medios de transporte y de comunicación, que favorece una fuerte interacción e interdependencia entre las varias partes del mundo, suprimiendo distancias espaciales y temporales. Por el otro, la unificación de los mercados y la instauración de un mercado total, que, imponiendo a nivel mundial el mandamiento de la libre competencia, orienta la economía, y por lo tanto la vida de todos los Estados. Aquí la unificación se realiza alrededor de un poder central y conlleva una homologación económica, política y cultural, orientada por el neoliberalismo".

pautas de actuación para los poderes públicos, con carácter vinculante, que deben ir encaminadas a la consecución de la igualdad material" (Figueruelo Burrieza, 2008:382).[29] En palabras de Standing (2013:10): "la era de la globalización no era sino la fase inicial de una Transformación Global, en la que gobiernos como el español llegaron a un pacto fáustico con la supuesta mayoría de su población, permitiendo una orgía de consumo insostenible mientras debilitaban las instituciones de solidaridad social en pro de un modelo neoliberal de capitalismo, generando así al *precariado*".[30] Esta pérdida de solidaridad social se vuelve una cuestión clave para comprender la tesis de Standing, y es por esto que la mayoría de las propuestas de recuperación del economista inglés promueven redimir la solidaridad social característica del proletariado, misma que fue devastada luego de varias décadas de *neoliberalismo realmente existente*.[31]

Respecto de los grupos que integran el *precariado*, Guy Standing habla de una clase social diversa que incluye a los sucesores de la convencional clase obrera industrial, a las personas migrantes, las personas jubiladas, a las y los jóvenes con estudios;

[29] En contraposición al Estado social, en el neoliberalismo: "El papel del Estado es crear y preservar el marco institucional apropiado para el desarrollo de [prácticas político-económicas]. Por ejemplo, tiene que garantizar la calidad y la integridad del dinero. Igualmente, debe disponer las funciones y estructuras militares, defensivas, policiales y legales que son necesarias para asegurar los derechos de propiedad privada y garantizar, en caso necesario mediante el uso de la fuerza, el correcto funcionamiento de los mercados. Por otro lado, en aquellas áreas en las que no existe mercado (como la tierra, el agua, la educación, la atención sanitaria, la seguridad social o la contaminación medioambiental), este debe ser creado cuando sea necesario mediante la acción estatal. Pero el Estado no debe aventurarse más allá de lo que prescriban estas tareas" (Harvey, 2007:6-7).

[30] Las cursivas son nuestras.

[31] Siguiendo a Nik Theodore, Jamie Peck y Neil Brenner, el concepto de *neoliberalismo realmente existente* destaca "la *inserción contextual* de los proyectos de reestructuración neoliberal, y su *dependencia de la trayectoria*. En particular, este concepto ofrece una base analítica a partir de la cual explorar la producción de tales proyectos al interior de contextos nacionales, regionales y locales específicos, cuya especificidad está determinada por el legado de marcos institucionales, políticas estatales, prácticas regulatorias y conflictos políticos que han sido transmitidos a través del tiempo" (Theodore, Peck *y* Brenner, 2009:2-3).

personas desempleadas o con empleos precarios; entre otras. Todas con una característica en común: la inseguridad económica.

En *El precariado: una nueva clase social*, Standing (2013) diferencia dos tipos de *precariado*, uno que disputa la construcción del futuro que cree merecer y otro que se encuentra en riesgo de ser seducido por la derecha populista y xenófoba; llegando a generar oleadas de violencia.[32]

Otro aspecto en el cual Standing enfatiza es la desvinculación que el *precariado* experimenta respecto de *las viejas relaciones de producción y distribución* (Standing *cit. por* Fresneda, 2015), lo que puede explicar su minusvaloración hacia los sindicatos y la disgregación de su conciencia de clase.[33]

De este modo, Standing logra desarrollar una perspectiva alternativa sobre la precariedad, contraria a los planteamientos liberales hegemónicos. Aunque, vale advertir que las ideas expuestas en *El precariado: una nueva clase social* (Standing, 2013) pertenecen al comienzo de la especificidad del *precariado* explicadas por el pensador inglés, agregando que este es un comprometido activista social y defensor

[32] De acuerdo con Rafael Barajas (2018:8-9), los principales valores de la derecha son el orden, la tradición y la convicción de que las desigualdades económicas, sociales, políticas y culturales son naturales; en el caso mexicano han sido identificados como parte de la corriente política de derecha: a) la Colonia y sus secuelas; b) la unión de los "hombres de bien" a inicios del siglo XIX; c) los grupos conservadores del siglo XIX; d) el final del Porfiriato; e) la Cristiada; f) el movimiento estudiantil de 1929; g) los movimientos profascistas y anticardenistas; h) grupos clandestinos como el yunque, el FUA y el Muro; e, i) el neoliberalismo.

[33] Tal crítica en Standing abreva de los héroes intelectuales del propio economista británico, entre lo que se cuentan a "Pierre Bourdieu (1998) quien expuso y detalló el concepto de precariedad, Michel Foucault, Jürgen Habermas y Michel Hardt y Tony Negri (2000), cuyo *Imperio* fue un texto premonitorio, con Hannah Arendt (1958) como trasfondo. También se podían detectar rastros de los levantamientos de 1968 que ligaban al *precariado* con la escuela de Frankfurt y el *Hombre Unidimensional* de Herbert Marcuse (1964)" (Standing, 2013:19) [Las segundas cursivas son nuestras].

del *precariado*, razón por la cual sus planteamientos acerca de este sujeto sociopolítico van redefiniéndose con cada nueva entrevista y publicación sobre el tema.

1.5. Tipos de precariedad y sus características de acuerdo con Standing

La precariedad no únicamente se concretiza en contratos temporales y sobrecualificación,[34] también lo hace en la deficiente calidad de los trabajos, la inseguridad e incertidumbre laborales, entre otros. Para Guy Standing (2013), existen siete tipos de seguridad relacionadas al trabajo, reconocidas a su vez por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y, por consiguiente, siete tipos de precariedad. Estas son:

a) *Seguridad de los mercados laborales*. - Este tipo de seguridad laboral implica un grado de ofertas de trabajo adecuado. A nivel macroeconómico, se obtiene a través de la búsqueda del pleno empleo por parte de los gobiernos y las sociedades.[35]

[34] De acuerdo con Pineda-Herrero, Agud-Morell y Ciraso-Calí (2016:144-145), la sobrecualificación es un "fenómeno que ha sido estudiado, desde diferentes disciplinas y enfoques teóricos, a nivel nacional e internacional, por sus graves consecuencias. Como argumenta Planas (2011), la sobrecualificación tiene por lo menos dos clases de consecuencias: desde el punto de vista de la política educativa y desde el punto de vista de los trabajadores. Además, la sobrecualificación tendría también un efecto intergeneracional: como muestra el estudio de Nieto y Ramos (2011) con datos PISA-2009 de España, la sobrecualificación de padres y madres afecta negativamente en el rendimiento escolar de los hijos. A nivel de política educativa, una situación generalizada de sobrecualificación supone una inversión de fondos en una formación universitaria que no proporciona a la sociedad el rendimiento que la justificaría. Por otro lado, a nivel personal la sobrecualificación genera insatisfacción laboral en los trabajadores, lo que tiene efectos negativos en su rendimiento de trabajo y en su salud psicológica (García-Montalvo, 2005; Tsang y Lewin, 1995); además de un probado impacto en los salarios (Alba-Ramírez, 1993)".

[35] Es necesario advertir que: "Siempre hay algún desempleo, es decir, siempre hay alguien en la búsqueda de un empleo o alguien que ha sido despedido y que está a la espera de ser llamado. Así que, ¿qué queremos decir con pleno empleo? El *pleno empleo* ocurre cuando no hay desempleo cíclico o, de manera equivalente, cuando todo el desempleo es por fricción o estructural. La divergencia de la tasa de desempleo con el pleno empleo es el desempleo cíclico. La tasa de

b) *Seguridad del empleo*. - Refiere a la protección de la persona trabajadora frente a despidos injustificados e incluye aquella parte de la normatividad basada en las reglas de contratación y de despido. Impone costos sobre los empleadores cuando éstos infringen la ley en la materia.

c) *Seguridad del trabajo*. - Enfatiza la habilidad de los trabajadores para conservar su empleo. También incluye las oportunidades que los trabajadores tienen para ascender en su trabajo en cuestiones de ingresos y estatus.

d) *Seguridad laboral*. - Incluye la protección frente a accidentes y enfermedades en el trabajo, a través de, verbigracia, la regulación en temas de seguridad y salud laboral, jornada máxima de trabajo y compensaciones por accidentes.

e) *Seguridad de formación*. - Comprende las oportunidades para adquirir y desarrollar determinadas habilidades y competencias, a través del aprendizaje en el oficio, así como la formación para el trabajo y el empleo.

---

desempleo durante el pleno empleo se conoce como **tasa natural de desempleo.** De hecho, puede haber muchos desempleados a pesar de que haya pleno empleo. El término 'pleno empleo' es un ejemplo de un término económico técnico que no corresponde con el lenguaje cotidiano. Lo mismo ocurre con el término 'tasa natural de desempleo'. Para la mayoría de la gente, especialmente para los trabajadores desempleados, el desempleo no tiene nada de natural. Así que, ¿por qué los economistas llaman a una situación con mucho desempleo una de 'pleno empleo'? Y, ¿por qué se llama 'natural' al desempleo con pleno empleo? La razón es que el complejo mecanismo de una economía experimenta cambios constantes de jugadores, estructura y dirección. (…) No hay mucha controversia en torno a la existencia de la tasa natural de desempleo por fricción y estructural, y fluctúa porque fluctúan las fricciones y la cantidad de cambio estructural. Pero los economistas no están de acuerdo en la magnitud de la tasa natural de desempleo ni en la medida en la que fluctúa. Algunos economistas creen que la tasa natural de desempleo fluctúa frecuentemente y que, en épocas de rápidos cambios demográficos y tecnológicos, su tasa puede ser elevada. Otros piensan que esta tasa cambia lentamente" (Parkin, Esquivel *y* Muñoz; 2007:149).

f) *Seguridad de ingresos*. - Asegura el percibir un salario adecuado y estable, protegido a través de, por ejemplo, el salario mínimo, la adecuación de los salarios, un impuesto progresivo sobre la renta, entre otras medidas.

g) *Seguridad de representación*. - Permite a los trabajadores construir y tener una voz colectiva en el mercado laboral, a través de, por ejemplo, la conformación de sindicatos y el derecho a huelga.

Para el caso mexicano el aumento general de la precariedad se expresa de forma notoria. Por ejemplo:

> La **precarización laboral** en el país alcanzó cifras históricas en el **primer trimestre de 2019**, al reportar una tasa de 19% de la población ocupada que se encuentra en condiciones críticas en su empleo, ya sea porque percibe un bajo salario, o tiene una extensa jornada laboral o una combinación de ambas.
>
> De tal manera que hay en el país 10.2 millones de personas en un empleo precario y que, comparado con el mismo periodo de 2018, este tuvo un incremento de 3.5 puntos porcentuales colocándose como la cifra más alta de la que se tenga registro (2005), informó el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (**Inegi**) en su reporte trimestral (Del Pilar Martínez, 2019).

Finalmente, cabe subrayar la relevancia de la última de las seguridades señaladas por Guy Standing: la *seguridad de representación*, hondamente mermada durante los últimos años en México, pues: “En 14 años, la gráfica se ha movido poco. Un punto arriba o unos decimales abajo. De septiembre de 2004 a octubre de 2018, los sindicatos se han mantenido entre las instituciones que menos confianza inspiran a la ciudadanía en México, según encuestas anuales realizadas por la firma de investigación de mercados y opinión pública Consulta Mitofsky” (Sánchez, 2019). Su papel en la *seguridad de representación* es criticado, entre otras razones, por su opacidad institucional, por la deficiente representación de los trabajadores y sus

intereses, porque cuentan con líderes perpetuados en los principales cargos sindicales, y porque son señalados de actos de corrupción y tráfico de influencias.

1.6. La organización del *precariado* y la defensa de sus intereses

La crítica de Guy Standing acerca de los sindicatos reside en una perspectiva post-fordista y post-industrial de la fuerza de trabajo o de servicialización, conforme a la cual las diferencias entre lo que el economista inglés denomina *precariado* y la convencional clase proletaria son tan agudas que, igualmente, sus intereses asociados a su posición de clase subalterna distan entre sí. Esta idea define parte de la propuesta de Standing y estructura su opinión con relación al papel de los sindicatos de clase, pues: "A diferencia de lo que es común en el proletariado, el *precariado* tiene un empleo inseguro, inestable, cambiando rápidamente de un trabajo a otro, a menudo con contratos incompletos o forzados a puestos de trabajo negociados e intermediados mediante agencias o *brokers*" (Standing, 2014b:8).

Standing defiende que el *precariado* se auto-organice, de forma independiente, a favor de sus reivindicaciones, aunque precisando que:

> [Las] formas de lo que el libro llama «trabajo para buscar trabajo» son amplias, están en auge, no son remuneradas y son ilimitadas. Para argumentar que las personas deben tener derechos vinculados a *todas* las formas de trabajo no hay que llamar al abandono de los intereses de los que hacen el trabajo *per se*. Afirmar que yo he defendido esta última idea es tratar de hacerme parecer indolente con los trabajadores asalariados, cosa que es ridícula (Standing, 2014b:10).

Para Standing, uno de los objetivos del *precariado* es la recuperación de la seguridad, aunque no a cualquier costo, pues argumenta que este no anhela una

vida relacionada a un solo empleo como era el deseo de la clase proletaria. “Lo que el libro (*El precariado*) realmente dice es que los [trabajadores] precarios con carreras universitarias no se sienten cómodos definiéndose como clase obrera, pero como no tienen propiedades ni salario, tampoco se sienten a gusto bajo la etiqueta de clase media” (Standing, 2014b:12). El proletariado desea una seguridad que le posibilite emprender diversos proyectos y que les asegure cierto grado de protección frente a las probables adversidades, más considerando que: “el viejo proletariado sigue teniendo empleos seguros, y beneficios tanto empresariales como estatales, por lo que es de esperar que sus sindicatos defiendan sus intereses en contra de los del *precariado*” (Standing, 2014b:12).[36] Esta tesis se articula con la propuesta del mismo Standing acerca de una *renta básica universal* que asegure la reproducción material del *precariado* con el transcurrir del tiempo.[37]

A la par, Standing afirma que, a las violentas políticas neoliberales aplicadas en la mayor parte del mundo, se sumó un pacto entre los sindicatos de la clase industrial proletaria y los gobernantes que aplicaron tal tipo de políticas, debilitando gravemente la solidaridad social entre las personas a la vez que las insertaba de lleno en una ola de consumismo e individualismo alienante. “Mire a Gran Bretaña: los sindicatos encabezaron las presiones para introducir subvenciones regresivas a los salarios, en lugar de la renta básica. Y en esto se han alineado con el Gobierno

[36] Las cursivas son nuestras.
[37] Siguiendo a Andreu Barnils (2020: entrevista): “El economista Guy Standing (1948), doctorado en Cambridge, es uno de los padres teóricos de la renta básica universal, un sueldo para todo el mundo, tanto si tiene empleo como si no”.

de Johnson. Y se felicitan por ello. ¡Es un desastre! No han cambiado ni parece que sean capaces de hacerlo" (Standing *cit. por* Barnils, 2020).

A las anteriores críticas, Standing agrega una más en contra del modelo *insiders*/*outsiders*,[38] es decir, la idea de que el rol de la socialdemocracia y de los sindicatos de la clase proletaria desde finales del siglo XX y principios del XXI únicamente se han beneficiado, y favorecido exclusivamente a los trabajadores industriales con contratos fijos, una seguridad relativa y cierta identidad colectiva con base en el trabajo. Standing afirma que los sindicatos:

> *[Cometieron] un error histórico cuando se resistieron durante las décadas de 1980 y 1990 a la flexibilización de las relaciones laborales que acompañaba a la globalización. Deberían haberla aceptado y forzar a cambio una negociación con el Estado para proporcionar a todos seguridad económica, como un derecho universal. Los progresistas deberían reconocer que el empleo temporal no es perverso de por sí, aunque en muchos de los empleos de ese tipo uno no querría estar mucho tiempo* (Standing, 2013:10-11).[39]

La salvaguardia que realiza Guy Standing para que sea el propio *precariado* quien se organice en defensa de sus intereses es un punto nodal de la propuesta del economista inglés, pues: "el argumento es que cuanta más gente tome consciencia de que su situación no se debe al fracaso personal sino a factores estructurales y políticas concretas, sacarán la fuerza necesaria para oponerse a aquellos poderes

[38] Conforme a la teoría de los *insiders*/*outsiders*, la intensa *dualidad* propia del mercado laboral conduce ineludiblemente a la existencia de dos tipos de trabajadores; por una parte, los protegidos –*insiders*–, categoría que engloba a aquellos trabajadores que tienen convenios colectivos dignificantes y otros beneficios que los caracterizan; por otro lado, los desprotegidos –*outsiders*–, categoría que engloba a aquellos asalariados con trabajos precarios o en desempleo e identificados por la vulnerabilidad. Los autores que se adscriben a este modelo afirman que la *dualidad* confronta a los trabajadores y sus intereses de clase (Lindbeck *y* Snower, 1989, 2001).

[39] Los corchetes son nuestros.

sociales y económicos, e intentaran promover un cambio estructural" (Standing, 2014b:14).

Standing (2014a) expone que el *precariado* tiene que transformarse en una *clase para sí* a fin de poder abolirse como clase social; es decir, únicamente cuando el suficiente número de sujetos del *precariado* se asuman como parte de un grupo que tiene las mismas dificultades y obstáculos podrán hacerse del suficiente poder social para exigir determinados cambios económicos, políticos y sociales.

1.7. El precariado en México: reflexiones generales

Guy Standing advierte que las clases sociales, de cierto modo, se están desvaneciendo, es decir, la diferencia entre clase media y proletariado se hace cada vez más difusa. Aplicado al caso mexicano, se podría decir que las diferencias entre los niveles socioeconómicos (NSE) más bajos, v. gr. niveles D+[40], D y E son menos visibles. Las personas de estos niveles entran así en una gran categoría denominada *precariado*, una clase social en formación, que se define como un

[40] De acuerdo con la Asociación Mexicana de Agencias de Inteligencia de Mercado y Opinión (2020), el NSE D+ se caracteriza a partir de que: "En poco más de 6 de cada 10 hogares de este nivel (62%), el jefe del hogar tiene estudios mayores a primaria. Solamente el 22% de los hogares cuenta con conexión fija a internet en la vivienda. El gasto en alimentación se incrementa a 42% y el gasto en educación es del 7%", el NSE D a partir de que: "En el 56% de los hogares de este nivel el jefe del hogar tiene estudios hasta primaria. El acceso a internet en la vivienda en estos hogares es muy bajo, de solamente 4%. Cerca de la mitad del gasto (46%) se dedica a la alimentación y solamente el 16% al transporte y comunicación" y el NSE E a partir de que: "La gran mayoría de los hogares de este nivel (95%) están dirigidos por un jefe de familia con estudios de hasta primaria. La tenencia de internet fijo en la vivienda es prácticamente nulo (0.2%). Poco más de la mitad del gasto del hogar (52%) se destina a alimentación y solamente el 11% se utiliza para transporte y comunicación, porcentaje similar al que se destina a vivienda".

grupo socioeconómico con características propias que permiten identificar si una persona pertenece a este o no, como un *tipo ideal* (Standing, 2013:26).[41]

En esta tesitura, el *precariado* se describe como un neologismo que combina el adjetivo *precario* y el sustantivo *proletariado*. Sentido este que Standing usa en sus textos. Inclusive, agrega que el *precariado* global no es aún una clase en el sentido marxista, al hallarse internamente dividido y conjuntado solo por su miedo –término que se le confiere a la incertidumbre, "a nuestra ignorancia con respecto a la amenaza y a lo que hay que hacer –a lo que puede y no puede hacerse– para detenerla en seco, o para combatirla, si pararla es algo que está ya más allá de nuestro alcance" (Bauman, 2008:10)–. Pero se trata de una clase en formación –se insiste–, que se aproxima a la conciencia de una vulnerabilidad común. No únicamente se integra de aquellas personas que se encuentran en un empleo inestable, pese a que muchas son eventuales, trabajan a tiempo parcial, están en centros de atención al cliente o en servicios deslocalizados.

El *precariado* se integra de quienes tienen la sensación de que su vida cotidiana y sus identidades están hechas de retazos deshilvanados, con los que no pueden construirse una historia de vida o dotarse de una formación profesional satisfactoria, articulando formas de trabajo y tareas, juego y momentos de ocio de una manera

[41] Conviene aclarar que para Georg Jellinek, "el tipo ideal tiene un carácter esencialmente teleológico: no es algo que es, sino que debe ser; es un ideal, un momento de lo que debe ser" (Fariñas Dulce, 1989:114), mientras que para Max Weber el método tipológico para la elaboración del tipo ideal expone "cómo se desarrollarla una forma especial de conducta humana, si lo hiciera con todo rigor con arreglo al fin, sin perturbación alguna de errores y afectos, y de *estar* orientada de un modo unívoco por un solo fin (…). Pero la acción real solo en casos raros (…), y eso de manera aproximada, transcurre tal como fue construida en el tipo ideal (respecto a la finalidad de tales construcciones)" (Weber, 2002:9). A este último sentido es al que Standing se adscribe.

sostenible; de aquellos trabajadores “precarios con carreras universitarias [que] no se sienten cómodos definiéndose como clase obrera, pero como no tienen propiedades ni salario, tampoco se sienten a gusto bajo la etiqueta de clase media, [teniendo una] confusión identitaria relacionada con inconsistencias de las autodefiniciones de los padres y sus descendientes” (Standing, 2014b:12).[42]

La línea cada vez menos perceptible o complicada de identificar entre clases sociales a la que antes se ha hecho mención, está generando condiciones y rasgos para la constitución de una novel estructura de clase que para el caso mexicano muchas personas se resisten a aceptar; por ejemplo, “la realidad de trabajadores precarios que laboran sin recibir un salario en el sector de los servicios al consumo, denominados en México como propineros. Estos trabajadores representan una parte constitutiva del sistema económico y una presencia ineludible en el mercado laboral metropolitano, aunque difícil de cuantificar a partir de fuentes oficiales” (Giglia, 2016:60).

Empero, si se reflexiona teniendo como marco –se insiste– el caso mexicano: ¿qué hace diferente actualmente a la denominada clase media –pensando que aún exista–[43] de las personas pobres? Probablemente haya quien diga que la educación, el nivel de ingresos, el capital social, la voluntad por alcanzar metas, etc.[44] No obstante, la crisis sanitaria por COVID-19 en México hizo evidente la

[42] Los corchetes son nuestros.
[43] Siguiendo a Sabina Berman, en el caso de México: “Y porque la clase media ha desaparecido del relato público, está de hecho en vías de desaparecer de la realidad” (Berman, 2020).
[44] De acuerdo con Enrique Toussaint (2019), en México: “Nuestra cultura política […] premia históricamente el voluntarismo y su narrativa” [Los corchetes son nuestros].

inestabilidad del sistema económico-social y con la pausa provocada por el confinamiento se evidenció que las *diferencias* de clase son mínimamente notorias. Baste tomar como punto de partida lo que Standing (2013) ha expuesto y darse cuenta de la situación en que muchas personas en México se encuentran:

> La contracción económica de los primeros tres meses de 2020, la depreciación del peso frente al dólar y los primeros efectos negativos del Covid-19 sobre la actividad productiva provocaron una caída de 5.3% en el Producto Interno Bruto (PIB) por persona, de acuerdo con información del Inegi.
>
> El PIB per cápita, que es la riqueza generada en el país dividida entre sus habitantes, se ubicó en 9 mil 601 dólares en el primer trimestre de 2020, su nivel más bajo desde el periodo abril-junio de 2017 (Migueles, 2020).

En este sentido, cabe cuestionarse ¿cuánto tiempo soportarán las y los mexicanos manteniendo el mismo nivel de vida encontrándose en paro, sin llevar a cabo alguna actividad económica? El resultado es preocupante, pues, para muchas personas, el poco ahorro se ha destinado para el pago de deudas y para sobrevivir unas cuantas semanas o meses. Y, ¿después? Un cúmulo de protestas que:

> (…) han surgido motivadas por las condiciones laborales en que se encuentran trabajadores de diferentes gremios, quienes experimentan una situación particularmente difícil en el contexto de la pandemia. Las acciones más visibilizadas en los medios han sido las del sector salud cuyos trabajadores han protestado en diferentes partes del país, como en Ciudad de México, Coahuila, Morelos y Chiapas por falta de insumos elementales para protegerse y trabajar dignamente frente a la contingencia sanitaria. Otras acciones menos visibles han sido las de trabajadores eventuales, como los contratados por el INEGI ─Instituto Nacional de Estadística y Geografía─, que en el mes de abril [de 2020] protestaron por ser despedidos ante la contingencia de la pandemia, algunos sin recibir sus salarios completos (Gómez Abarca, 2020).

Si el mínimo conocimiento y control del SARS-COV-2 se mantiene, pues nuevas mutaciones se han hecho presentes, ¿qué seguirá para el amplio sector poblacional

mexicano que ahora puede ser identificado como precariado? Al concluir el confinamiento posiblemente algunas personas se presentarán a laborar, pero muchas otras no sabrán si su fuente de empleo aún existe; otras, desde ya, se encuentran angustiadas por el pago de la renta y de los servicios de un local, proveedores, impuestos y salarios, así como tener que despedir a empleados como medida de sobrevivencia o, de plano, cerrar sus negocios; otras han perdido su clientela, y otras tantas difícilmente han podido salir a ganarse la vida debido a que es mínima la afluencia en las calles.[45]

En definitiva, en México el precariado tiene que, por una parte, afrontar la pérdida de derechos que históricamente otros grupos habían conseguido y, por otro lado, comprenderse sometido junto con una preocupación por continuar sobreviviendo. En parte, el análisis que más adelante se lleva a cabo en este trabajo recepcional da cuenta de esto último para el caso de los empleados del supermercado Walmart – Tláhuac en 2020, cuando la pandemia por COVID-19 se halla en su máximo apogeo, no solo en México, sino en todo el mundo.

Conclusiones

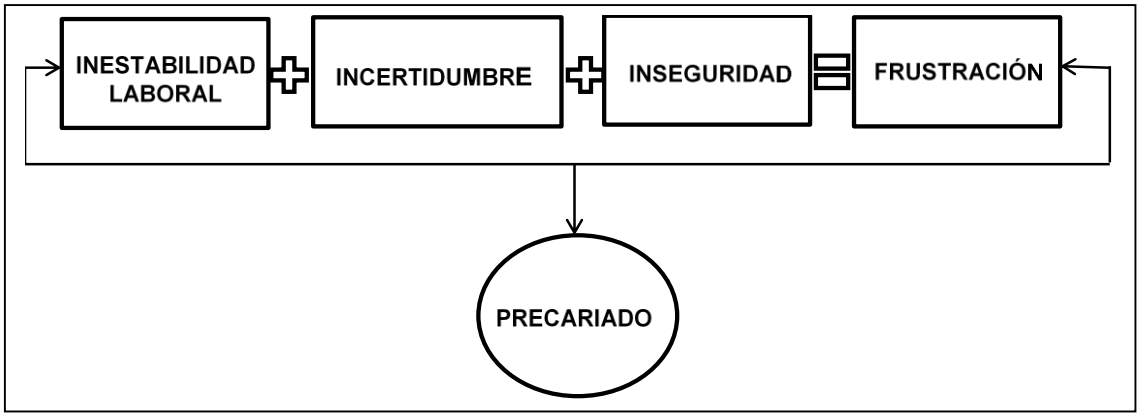
Para finalizar este primer capítulo conviene hacer una recopilación de lo abordado hasta aquí. El autor principal en el cual se basa esta investigación es Guy Standing, quien considera al precariado como una categoría social que ha perdido derechos –adelantando lo del tercer capítulo, esta característica está presente en nuestra

[45] No es intención de esta investigación responder tal interrogante en profundidad, pero en el marco del presente apartado realizar esta pregunta se vuelve necesario.

selección de personas por “criterio de conveniencia” (Patton, 1990 *cit. por* Flick, 2012:83), recordando que el tema de investigación se denomina *La identificación del precariado en México: el caso de los empleados del supermercado Walmart –Tláhuac, 2020–*.

Para entender al precariado se mencionó el concepto de precariedad, el cual señala poca estabilidad laboral, mínima seguridad y una sensación de incertidumbre que generan, al final, frustración, es decir, bloqueo hacia una meta u objetivo (v. Imagen 1).

Imagen 1. Precariado y frustración



Fuente: Elaboración propia.

Por otra parte, se ha mencionado el parteaguas que representó la reconversión industrial que ha generado, a su vez, que las personas se sientan despojadas, frágiles, endebles e indefensas. También se ha subrayado que, algunas de las características del precariado son contar con un trabajo temporal, una vulnerabilidad laboral y la manifestación de la precariedad. Estas son, asimismo, condiciones a las que los trabajadores se enfrentan en el mercado de trabajo de manera constante.

Antes el empleo perduraba por décadas y cierta estabilidad permitía hacer planes de vida, pero hoy en día, en el siglo XXI, el trabajo con valor de cambio es minusvalorado y es un trabajo asalariado que trunca la vida cotidiana de las personas, no siendo el caso mexicano la excepción. Al hacer referencia al precariado como concepto se ha aseverado que es una expresión novedosa que hace la distinción de un grupo de asalariados temporales o sin empleo en situación de precariedad, y se retoma la posición de Guy Standing quien concibe al precariado como una nueva clase social, ubicando esta categoría en la agenda de investigación de las ciencias sociales –incluyendo la Ciencia Política– como un grupo socioeconómico con características propias que ha ido perdiendo las seguridades de los mercados laborales, del empleo, del trabajo, laboral, de formación, de ingresos y de representación, todas ellas sacrificadas por el consenso político neoliberal.

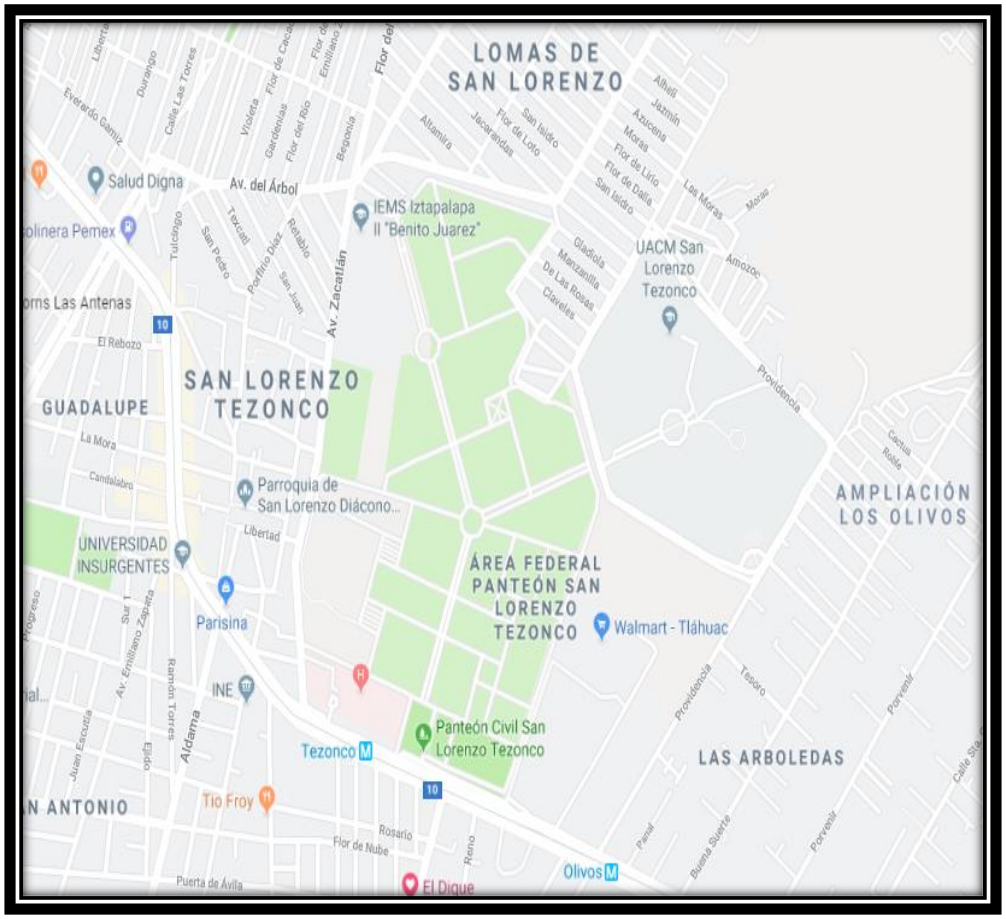
CAPÍTULO II

DESCRIPCIÓN SOCIO-ESPACIAL DEL SUPERMERCADO WALMART – TLÁHUAC

Introducción

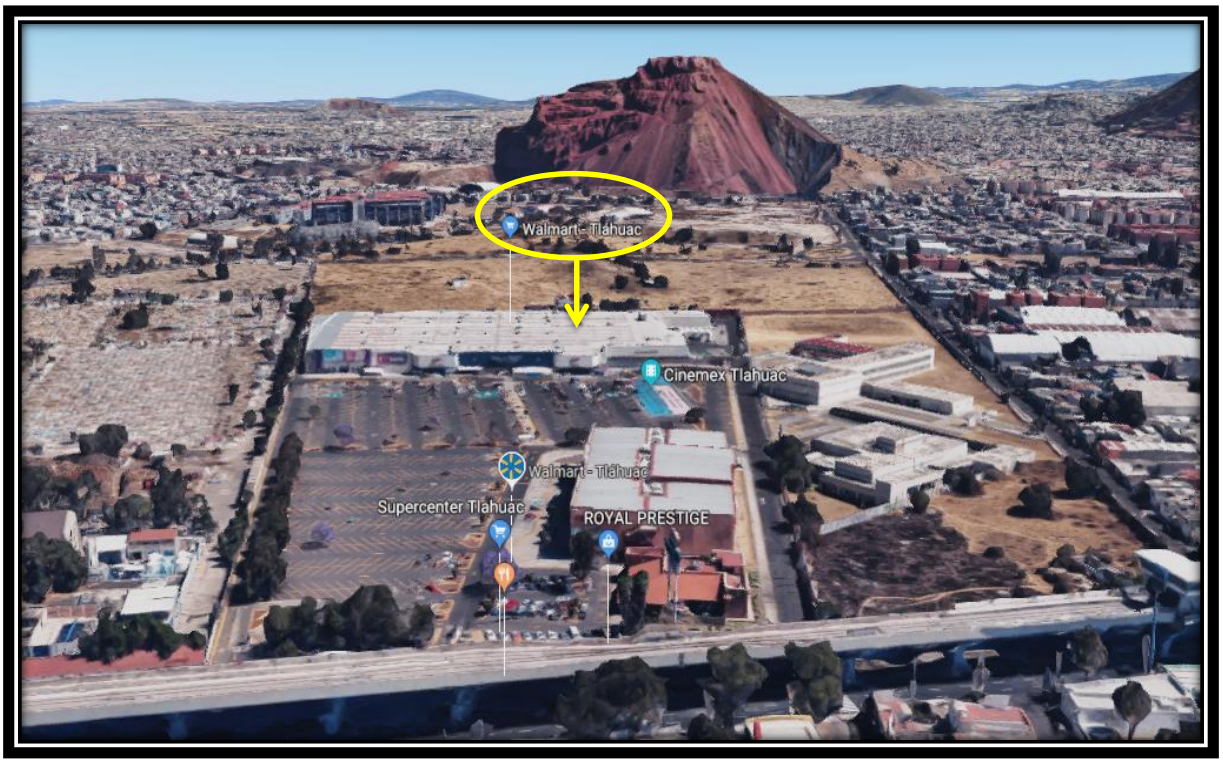
El presente capítulo tiene como objetivo analizar socio-espacialmente uno de los sitios en los cuales se asume la manifestación del *precariado*, es decir, el supermercado Walmart – Tláhuac, ubicado en Av. Tláhuac 5662, Colonia San Lorenzo Tezonco, C. P. 13266, Alcaldía Iztapalapa, Ciudad de México (v. Imágenes 1 y 2).

Imagen 1. Ubicación esquemática del supermercado Walmart – Tláhuac



Fuente: Google Maps (2020). Se presenta este croquis sobre el supermercado Walmart – Tláhuac que –como todo croquis– deriva de un itinerario, es decir, de una "ruta recorrida durante un viaje (que puede durar unas horas o días)" (Vergara Figueroa, 2015:14), itinerario que quienes aquí escriben realizaron.

Imagen 2. Ubicación satelital del supermercado Walmart – Tláhuac



Fuente: Google Maps (2020). Esta imagen permite otra mirada acerca de la ubicación del supermercado Walmart – Tláhuac.

Es necesario aclarar que este capítulo trata sobre la *comunicación* que implican en sí mismas y revelan ciertas prácticas cotidianas del *precariado*, una forma en que se comunica tanto este grupo social como los sujetos que la integran. En este sentido, analizar socio-espacialmente el supermercado Walmart – Tláhuac implica relatar ciertas prácticas –el supermercado mismo– que materializan y vuelven visibles la *memoria del precariado* o, dicho de otra forma, se hace el relato del *precariado* como una memoria de una matriz cultural amordazada, deformada y dominada. Esta matriz cultura consiste en un tropo cuya marca semántica remite a "la noción de una cosa a partir de la cual se da forma, generativamente, a otras (un molde, pero también un patrón, un modelo, un registro)" (Cruces, 2008:176).

Siguiendo a Jesús Martín Barbero (1989), hacemos el relato de lo popular, donde se adscribe al *precariado*, como memoria de una matriz cultural deformada y dominada que se afirma por medio de una lucha desigual y frecuentemente ambigua. Esta lucha remite al conflicto de clases, donde el *precariado* ya hace acto de presencia –bajo la mirada de Standing (2013)–, aunque sin agotarse en este, pues remite igualmente a la conflictiva articulación[46] de dos economías: una de abstracción mercantil y otra de intercambio simbólico.

> La primera es aquella en que la significación de cada objeto depende de su "valor", en que el sentido de un objeto se produce a partir de su relación con todos los demás objetos, esto es a partir de su valor abstracto de mercancía –valor "abstraído", separado del trabajo– y de su inscripción en la lógica de la equivalencia según la cual cada objeto vale por, puede ser intercambiado por cualquier otro. La segunda es aquella en que los objetos significan y valen por relación a los sujetos que los intercambian, aquella en que el objeto es un lugar de encuentro y de constitución de los sujetos: inscripción por tanto en otra lógica, la de la ambivalencia y el deseo (Martín Barbero, 1989:98).

Para nada se trata de idealizar situaciones, sino de seguir una clave de lectura para las prácticas que se narran a continuación, pues estas no se inscriben en una diferencia interior al discurso capitalista, sino en la réplica a tal discurso y en conflicto con este. Porque en el supermercado Walmart – Tláhuac lo popular no es únicamente cuestión de consumo, de *recepción*, sino también de producción.

En definitiva, se analiza el supermercado Walmart – Tláhuac porque para el *precariado* aquí estudiado es un espacio fundamental de actividad de producción de discurso propio de prácticas en las que emerge una cierta matriz cultural –la

[46] Se entiende por *articulación* "una conexión o vínculo, que no se da necesariamente en todos los casos, como una ley o un hecho de vida, pero que requiere condiciones concretas de existencia para aparecer de alguna manera" (Hall, 1998:30).

mercantil– y su memoria popular se hace sujeto constituido desde otra matriz y otra lengua.

El objeto de análisis, entonces, es el supermercado Walmart – Tláhuac que, inserto en la estructura y el paisaje urbano, es un espacio mayormente homogeneizado y funcionalizado, en buena medida digerido por la maquinaria mercantil. Para llevar a cabo tal análisis se recurre a las categorías de topografía y topología propuestas por Martín Barbero (1989), las cuales se explican y aplican a continuación.

2.1. La topografía del supermercado Walmart – Tláhuac

Se entiende por topografía al "espacio configurado por las *señales* de dos matrices culturales, señales que al ser rastreadas se convierten en señas de identidad de las dos economías apuntadas" (Martín-Barbero, 1989:99). Un primer rasgo topográfico del supermercado Walmart – Tláhuac es su nombre, que, en oposición a una plaza, remite a un contexto cultural distinto, a un imaginario y a un universo de sentido diferente, pues la denominación del supermercado habla sobre todo del apellido de la familia propietaria: los Walton.[47] En su pseudoconcreción el apellido nombra una abstracción: la de una cadena de almacenes, pues:

> El nombre de la empresa surge de su propietario: Sam Walton. (…) En 1942, Sam Walton, el fundador de la compañía se unió al ejército; un año después se casó con Helen Robson.

[47] La familia Walton está integrada por Alice, Jim y Rob; quienes son los hijos de Sam Walton (1918-1992), comerciante y militar estadunidense, quien fue el fundador de Walmart. Actualmente: "El dominio de la compañía de Bentonville, Arkansas, en el mercado minorista de masas ha convertido a los accionistas mayoritarios en la familia más rica del mundo. [A abril de 2020], el patrimonio neto total de los hermanos Alicia, Jim y Rob Walton ha aumentado este año (…) a US$165.700 millones [2.6% con respecto al año pasado], ya que los compradores cautelosos a una recesión acuden a las tiendas de Walmart Inc. para llenar las despensas de productos esenciales" (Agencia Bloomberg, 2020: página web).

> Walton adquirió experiencia en administración de tiendas al trabajar durante algunos años en la cadena J. C. Penney. (…) Para 1950, como la esposa del fundador buscaba mudarse a un lugar tranquilo, el matrimonio se mudó a Arkansas, Bentonville, donde Sam vio la posibilidad de explotar las temporadas de caza en su oferta para los consumidores. La tienda se llamó Walton's 5&10. (…) La respuesta de cómo llegaron al nombre Walmart, surgió de una sugerencia de Bob Bogle, asistente de Sam Walton, para acotar el nombre de su propietario con la compañía. Sencillo, pero es una palabra poderosa (Pérez, 2020: página web).

Sin embargo, habrá que reconocer que, la segunda parte de la denominación del supermercado objeto de este análisis remite, aunque solo sea de forma subordinada, a un lugar con historia y fechas memorables: Tláhuac.

> Tláhuac es una alcaldía que conjunta comunidades diversas, pero cuando se fundó aproximadamente hace 900 años por los chichimecas, en el siglo XII, era una **isla** casi al centro del antiguo **lago de Xochimilco**, uno de los pueblos que rodeaban a la gran Tenochtitlán.
>
> Luego de ser un municipio, el 1 de enero de 1929 mostró otra cara al mundo, cuando se constituyó como delegación del Distrito Federal. En la actualidad la alcaldía está conformada por siete pueblos originarios: **Santa Catarina Yecahuizotl**, San Francisco Tlaltenco, **San Nicolás Tetelco**, San Andrés Mixquic, **San Juan Ixtayopan**, San Pedro Tláhuac y **Santiago Zapotitlán** (Torres, Castro *y* Reyes, 2020).

De este modo, en el supermercado Walmart – Tláhuac la primera parte de su denominación, que es la dominante, remite, por medio de la marca privada, a la abstracción mercantil; mientras que la segunda parte de su denominación, que es la subordinada, trabaja sobre una referencia única con clave geográfica e histórica, pues Tláhuac es considerado como "el último vestigio de lo que fue el Valle de México en tiempos de los mexicas" (Torres, Castro *y* Reyes, 2020).

Y esas dos formas de significación proporcionan pistas para *leer* el modo de comercialización en que se inscribe Walmart – Tláhuac. En este supermercado

existe un solo dueño: la corporación multinacional Walmart dirigida por la familia Walton, que prácticamente es invisible para sus asociados, que es “como Wal-Mart denomina a sus empleados” (Leonard *y* Conrad, 2018:179). Esto define tanto la relación anónima y abstracta de los asociados con el supermercado como también de los vendedores con las personas que asisten a comprar allí. Y a la relación salarial le sigue la superespecializada división del trabajo y la jerarquización rígida de las tareas, así como la uniformación y funcionalización máxima de los sujetos (Martín-Barbero, 1989). Para el caso de Walmart – Tláhuac conviene señalar que la uniformación se aprecia en el distintivo chaleco azul que porta la mayoría de los asociados, mientras que la funcionalización máxima de los sujetos se identifica en, por ejemplo, los “equipos de alto desempeño llamados Células de Compras que se integran por asociados de Compras, Resurtido, Modulares y Planeación orientados a fortalecer la comunicación entre áreas” (Walmart de México, 2017:16).

Yendo *de fuera a dentro*, el entorno de Walmart – Tláhuac es complementario en cuanto sistema: un enorme predio constituido por un amplio estacionamiento, el local de ventas del supermercado y otros establecimientos especializados –VIPS (un restaurante de servicio completo), Cinemex (un complejo múltiple de exhibición cinematográfica) y Suburbia (una tienda departamental dedicada a la venta de ropa para toda la familia)–. Complementariedad por ende uniformada: dentro del orden se encuentra la funcionalidad, la seguridad y la publicidad (v. Imagen 3). “Y en esa masa de carros particulares que circunda y envuelve el supermercado como un cinturón de… identidad, y por tanto de exclusión” (Martín-Barbero, 1989:101).

Imagen 3. Panorámica del supermercado Walmart – Tláhuac



Fuente: Fotografía tomada el 2 de marzo de 2020, a las 14:46 horas. La imagen evidencia parte del entorno del supermercado Walmart – Tláhuac, así como el itinerario yendo de fuera a dentro al que se ha hecho mención.

El supermercado Walmart – Tláhuac le sale a la gente al encuentro, pero no en la calle, sino en la casa: en el mensaje y la repetición que asedia desde el televisor y otros *mass media*. Ejemplo de ello es el comercial de Walmart titulado *Los Esenciales Walmart*, periódicamente trasmitido en diversos medios de comunicación masiva durante el mes de mayo y parte del mes de junio de 2020, en el contexto de la pandemia por COVID-19. En este comercial se dice lo siguiente: “En estos momentos es importante que no falte nada, ni en tu mesa, ni en tu casa. Te apoyamos con los esenciales Walmart. Mantenemos el precio de más de cien productos básicos hasta el diez de junio, para que tú y tu familia vivan mejor. Siempre contigo en walmart.com.mx ¡Lleva lo que quieras, vive mejor!” (Walmart, 2020a: vídeo). Integrado al mensaje sonoro, el mismo comercial presenta una parte visual: están tanto una mujer como un hombre en casa y traen unas bolsas con asas

de color azul que tienen impresas la palabra “Walmart” con letras de color blanco, dejan las bolsas en una mesa ubicada en la cocina; se observan a una niña y a un niño, que bien puede interpretarse que son hijos del hombre y la mujer antes mencionados; el niño, en el momento que ve a sus padres, se ve cómo deja en el suelo los muñecos con los que estaba jugando para ir a su encuentro y ver qué han traído sus papás; esta misma acción es realizada por la niña; tanto al niño como a la niña se les nota un semblante de alegría, emoción y curiosidad; en el segundo seis del comercial, los niños ya están con sus papás en la cocina y comienzan a sacar las cosas de las bolsas que están sobre la mesa, el niño está con la mamá y la niña con el papá; en el segundo nueve del comercial los niños ya no están y solo se ve a los papás, se les visualiza acomodando unas latas de productos *Great Value* dentro de una alacena; en el segundo trece del comercial, el hombre y la mujer dejan de acomodar las cosas y desaparecen; enseguida, en un fondo azul aparecen la frase “Walmart.com.mx Descarga la App” y una manita de *like*, así como tres círculos de color naranja; el primer círculo contiene el dibujo estilizado de una tienda y la frase “Tienda” debajo de este; el segundo círculo contiene el dibujo estilizado de una computadora y la frase “En línea” debajo de este”; el tercer círculo contiene el dibujo estilizado de un módulo y la frase “Módulos” debajo de este. Con esto termina el comercial *Los Esenciales Walmart*, cuya duración es de 19 segundos.

De esta forma, el verdadero entorno del supermercado Walmart – Tláhuac no es el que lo rodea, sino aquel desde el que atrae: el imaginario mercantil con el que la publicidad moldea a los sujetos. “Esa es su forma de ‘fiesta’, el espectáculo: algo que se da no a vivir sino a ver” (Martín-Barbero, 1989:101).

Para el adentro del supermercado Walmart – Tláhuac, se halla un espacio cerrado, centrado y articulado. Un espacio sin ventanas y por ende iluminado de forma artificial tanto de noche como de día (v. Imagen 4).

Walmart – Tláhuac se convierte así en un espacio que es separado de forma simbólica y no únicamente por razones de seguridad (v. Imagen 5). Centrado, pero no con un único centro, sino con varios que se articulan complejamente.

Imagen 4. Pasillos 2 y 3 del supermercado Walmart – Tláhuac



Fuente: Fotografías tomadas el 17 de febrero de 2020, a las 20:30 horas. Las imágenes evidencian el *adentro* del supermercado Walmart – Tláhuac, es decir, el espacio cerrado, centrado y articulado al que ya se ha aludido. Cabe decir que su obtención implicó un desafió, dada la constante vigilancia del personal de seguridad del propio supermercado, quien en algún momento indicó la prohibición para fotografiar el espacio y sus mercancías.

Imagen 5. Entrada de Walmart – Tláhuac en la noche



Fuente: Fotografía tomada el 17 de febrero de 2020, a las 21:22 horas. La imagen evidencia el espacio que es separado de forma simbólica y no únicamente por razones de seguridad en el supermercado Walmart – Tláhuac.

En Walmart – Tláhuac la organización de los productos se da por secciones: abarrotes, accesorios y decoración, alimentos para mascotas, alimentos preparados, artículos de limpieza, artículos deportivos, autos, baño, bebés, caballeros, calcetería, congelados, cosméticos, cocina y comedor, cuidado personal, damas, derivados de papel, electrodomésticos, electrónica, farmacia, ferretería, frutas y verduras, hogar, jardinería, juguetería, lavado, lencería, libros y revistas, limpiadores y detergentes, línea blanca, mascotas, mesa, muebles, papel higiénico, papelería, panadería, pescados y carnes, pinturas, ropa de cama, ropa de niña y niño, ropa deportiva, ropa interior, ropa juniors y caballeros, salchichonería, salud y belleza, telefonía, tortillería, vinos y zapatería. Y al interior de cada sección, subsecciones. Por ejemplo, en la sección de electrónica: cómputo, audio, pantallas, fotografía y almacenamiento. Y al interior de cada subsección: tipos

(computadoras personales, de escritorio, portátiles, etc.), marcas (Lenovo, Dell, HP, Acer, etc.), tamaños (computadoras de 10", 14", 15", 27", etc.). Una pertinente organización tanto sintagmática como paradigmática. Y, como en cada sintagma pueden hallarse elementos que pertenecen a paradigmas diferentes, es posible encontrar entonces que en la sección de panadería una señal *guía* a la salchichonería, y de esta a pescados y carnes, y de allí a frutas y verduras, etc. Una adecuada red de *marcas* remite todo a todo desde cada sitio. *"Disposición funcional de los objetos que permite el reenvío de unos a otros como en un inmenso juego de espejos"* (Martín-Barbero, 1989:101). Quien compra no tiene más que dejarse llevar, más que en Walmart – Tláhuac estará acompañado por los indicadores de "Rebaja" (v. Imagen 6). Y para que nada perturbe la armonía del sitio, una música suave, e igualmente funcional, envuelve el espacio del supermercado, es una música que integra y unifica, que homogeniza objetos y sujetos, espacios y tiempos. El espacio sonoro viene a reforzar la espectacularidad del espacio visual. Y en tal espacio la decoración no es solo un añadido sino aquello que configura el supermercado en su potente presunción: la decoración-publicidad que envuelve los vegetales o las frutas en la frescura de un rocío artificial, que traza los títulos de las secciones, que es empaque de todos y cada uno de los productos que ahí se ofertan. Porque la mayoría de los productos se muestran empaquetados, es decir, rediseñados y adornados, encubiertos y expuestos. Quien compra no tiene acceso más al producto empaquetado. Ya sea panes o celulares, quesos o computadoras, los empaques median, re-multiplican las mediaciones. El empaque es cada objeto conversando de los demás, auto-designándose, pero por medio del lenguaje de la mercancía.

Imagen 6. Detalle del comercial WALMART - Con Rebajas Para Todos Sí Podemos (2020)



Fuente: (Walmart, 2020b: vídeo). La imagen refuerza la pertinente organización tanto sintagmática como paradigmática a la que se ha hecho mención.

2.2. La topología del supermercado Walmart – Tláhuac

Jesús Martín-Barbero llama *topología* a "la lectura de las señales, lectura que hará explícito el discurso de las dos economías, ahora ya como discurso de los sujetos" (Martín-Barbero, 1989:103). Para el caso del supermercado Walmart – Tláhuac, en este las personas pueden hacer sus compras y pasar horas sin hablar con alguien, sin expresar alguna palabra, sin ser interpelado por alguien, sin salir de la espectacular presunción que lleva y trae a quienes asisten de unos objetos a otros, pues, como uno de los compradores expresó: "Me encantó. La gran localidad le permite tener un perfecto orden de todos los productos, por lo cual al consumidor le

da fácil encontrar y comprar de una manera rápida y eficaz, se encuentra muy limpio y los productos en todo su género son de calidad".[48]

En el supermercado Walmart – Tláhuac predomina la información por sobre la comunicación. No existen ni siquiera, propiamente hablando, vendedores sino únicamente personas que transmiten la información que no fue capaz de proporcionar el empaque del producto o la publicidad, más cuando los "productos no tienen precio. O es precio incorrecto".[49]

Los sujetos en el supermercado Walmart – Tláhuac no se encuentran en posibilidad de manifestar una palabra propia sin alterar la espectacularidad presuntuosa del ambiente y su funcionalidad. Alzar la voz es aquí motivo de extrañeza y de rechazo, pues como un cliente expresó: "fui a adquirir unas cuantas cosas que requiero para mi semana para comer y aseo personal, pero, así como entré, me salí, parece romería".[50] En palabras de Martín-Barbero (1989:104), aplicables a este supermercado: "Los trabajadores no son más que su rol: administrador, supervisor, vigilante, cobrador, o modelo, y cuanto más anónimamente lo ejecute tanto más eficaz" y, posible, más efectivo.

[48] Comentario registrado durante la observación participante que las investigadoras realizaron en el supermercado Walmart - Tláhuac el domingo 15 de marzo de 2020.
[49] Comentario registrado durante la observación participante que las investigadoras realizaron en el supermercado Walmart - Tláhuac el domingo 16 de febrero de 2020.
[50] Comentario registrado durante la observación participante que las investigadoras realizaron en el supermercado Walmart - Tláhuac el sábado 30 de mayo de 2020.

Conclusiones

En este segundo capítulo nos hemos propuesto analizar socio-espacialmente el supermercado Walmart – Tláhuac, sitio en el cual se manifiesta una parte del *precariado*, por lo que a los asociados de la misma tienda de autoservicio concierne. Esto ha implicado hacer el relato de ciertas prácticas –el supermercado mismo– que materializan y vuelven visibles la *memoria del precariado.*

Estudiamos el supermercado Walmart – Tláhuac porque para una parte del *precariado* es un espacio fundamental de actividad de producción de discurso propio de prácticas en las que emerge una cierta matriz cultural –la mercantil– y su memoria popular se hace sujeto constituido desde otra matriz y otra lengua.

El análisis ha partido de las categorías de topografía y topología. Respecto de la primera categoría se ha dicho que un primer rasgo topográfico del supermercado Walmart – Tláhuac es su nombre, que proporciona pistas para *leer* el modo de comercialización en que se inscribe Walmart – Tláhuac. Se ha destacado la relación anónima y abstracta de los asociados con el supermercado como también de los vendedores con las personas que asisten a comprar allí. También la división del trabajo superespecializada y la jerarquización rígida de las tareas, así como la uniformación y funcionalización máxima de los sujetos. En cuanto al *adentro* del supermercado Walmart – Tláhuac se ha subrayado su carácter de espacio cerrado, centrado y articulado; siendo, además, que el verdadero entorno de este supermercado no es el que lo rodea, sino aquel desde el que atrae: el imaginario mercantil con el que la publicidad moldea a los sujetos.

Respecto a la topología del supermercado Walmart – Tláhuac, predomina la información por sobre la comunicación. Así, los sujetos en este supermercado no se encuentran en posibilidad de manifestar una palabra propia sin alterar la espectacularidad presuntuosa del ambiente y su funcionalidad. Los trabajadores no son más que su rol: administrador, supervisor, vigilante, cobrador, o modelo, y cuanto más anónimamente lo ejecuten tanto más eficaz y, posiblemente, más efectivo sea.

Al final, lo descrito hasta aquí muestra –y demuestra también– un tipo de economía que subyace y se materializa en el supermercado Walmart – Tláhuac. Una economía en la que predomina el intercambio de objetos en una constante articulación entre lo económico y lo simbólico. Un espacio en el cual –como se verá en el siguiente capítulo– puede identificarse a *una* parte del *precariado* en México.

CAPÍTULO III

CARACTERÍSTICAS EXAMINADAS EN EL *PRECARIADO*

Introducción

En principio, conforme a las características señaladas por Guy Standing (2011, 2013, 2014b), el *precariado* se muestra como una categoría social, dado que se puede definir con relación a otros grupos sociales y se integra de sujetos que comparten rasgos de clase similares, "todos ellos tendencias o modas" (Standing, 2014b:8). Para el caso de la presente investigación, se observó que se producen muchas de las condiciones que se describen a continuación en las empleadas y empleados del supermercado Walmart – Tláhuac. Vale señalar que el economista inglés se refiere pocas veces a la importancia del apoyo de la familia, pero en este estudio se identificó que también es un factor relevante en la delimitación sobre la situación del colectivo en cuestión.

3.1. El proceso de precarización

La precarización en cuanto proceso es un factor explícito en todos los casos que fueron analizados. Casi todas las personas entrevistadas han tomado o están tomando conciencia de las *condiciones de vida inseguras* en que se encuentran. Así lo manifestó el Entrevistado 1 (E1),[51] quien tiene 32 años, está soltero y trabaja como auxiliar de limpieza en Walmart – Tláhuac: "Pues, por principio de cuentas yo

[51] Se omite el nombre de las personas entrevistadas a fin de proteger su integridad y la relación laboral que aún mantienen en el supermercado Walmart – Tláhuac. En el presente documento se hace referencia de estas a partir de la letra E junto con el número asignado a la personada entrevista acorde a los Anexos de este documento.

siento que para llegar a la palabra *estabilidad* debes de tener un sueldo que, que te alcance, ¿no? Y en este caso, pues trabajando para Walmart, realmente un salario de tres mil, pues la verdad yo te digo que *no sobrevive nadie con un sueldo de tres mil*. Estamos hablando que todo sube, la tortilla, los productos de la canasta básica, todo eso va subiendo, entonces".[52] Aquí se resalta la *inseguridad en los ingresos* propia del *precariado*,[53] más si se considera que E1 tiene un "contrato temporal por tres meses".

Las mismas *condiciones de vida inseguras* fueron señaladas por E2, quien tiene 64 años, es madre soltera y trabaja como auxiliar de limpieza en Walmart – Tláhuac, subrayando la imposibilidad de atender satisfactoriamente su necesidad básica de subsistencia y protección a partir de la vivienda: "*quise tramitar mi crédito en Banco Walmart para una casa, pero que por mi edad y mi sueldo no se podía*; y, pues *pagando renta* y con mis cuatro hijos, tenía que trabajar para sacar los gastos, y *hasta la fecha no me alcanza*".[54] Aquí se resalta la *inseguridad en el puesto de trabajo* propia del *precariado*, sobre todo en lo que a oportunidades para la movilidad *ascendente* en términos de estatus e ingresos concierne.[55]

[52] Las cursivas son nuestras.
[53] Recuérdese que la *seguridad en los ingresos* refiere a: "Seguridad en un ingreso estable adecuado, protegido mediante disposiciones sobre el salario mínimo, indexación de los salarios, seguridad social generalizada, impuestos progresivos para reducir la desigualdad y complementar los ingresos más bajos" (Standing, 2013:31). Véase también el apartado *1.5. Tipos de precariedad y sus características de acuerdo con Standing* de esta misma investigación.
[54] Las cursivas son nuestras.
[55] Recuérdese que la *seguridad en el puesto de trabajo* refiere a: "Capacidad y facilidad para mantener un nicho en el empleo, barreras a la dilución de las habilidades adquiridas y oportunidades para la movilidad «ascendente» en términos de estatus e ingresos" (Standing, 2013:31). Véase también el apartado *1.5. Tipos de precariedad y sus características de acuerdo con Standing* de esta misma investigación.

También las *condiciones de vida inseguras* fueron mencionadas por Entrevistado 7 "N" (E7), quien tiene 27 años y trabaja como asociado en Walmart – Tláhuac: "Yo era encargado, gerente de antro, y entonces ahorita *por la situación que actualmente estamos pasando es muy difícil volver a abrir un antro*, entonces el que era mi patrón decidió decirme: 'Entonces, sabes que, yo te puedo apoyar con algo, pero hasta diciembre, nada más, *estos meses te puedo ayudar, pero ya en diciembre te dejo de dar una cierta cantidad*'. Entonces decidí ingresar a grupo Walmart". Aquí se resalta la *inseguridad del mercado laboral* propia del *precariado*, sobre todo en lo que a oportunidades adecuadas para obtener ingresos decentes respecta.[56]

A las expectativas de vidas inseguras de los empleados de Walmart – Tláhuac se suma el reconocimiento que los mismos hicieron de estar en condiciones de trabajo inestables, sea porque son mínimas las prestaciones con las que cuentan: "[**E:** ¿Qué prestaciones tienes ahí, en tu trabajo?] **E1:** ¡Eh! Pues normalmente nada más, este… lo que es pues la prima dominical, la prima vacacional, este… quince días de aguinaldo y nada más",[57] porque no cuentan con el material necesario para ejercer su empleo: "[**E:** ¿Cuentas con equipo necesario para realizar tu trabajo?] **E1:** No. A veces lo tenemos que costear nosotros porque no tenemos, este… los

[56] Recuérdese que la *seguridad del mercado laboral* refiere a: "Oportunidades adecuadas para obtener unos ingresos decentes; a nivel macroeconómico, esto se resume en el compromiso del gobierno con el «pleno empleo»" (Standing, 2013:31). Véase también el apartado *1.5. Tipos de precariedad y sus características de acuerdo con Standing* de esta misma investigación.

[57] Los corchetes son nuestros. La expresión "**E:**" sirve en esta cita y las dos posteriores como abreviatura de "Entrevistadora" y corresponde a las investigadoras de este documento que aplicaron la entrevista al Entrevistado 1 (E1). Véase Anexo 1 de esta investigación.

insumos suficientes para realizar el trabajo", o porque es mínima o nula la capacitación que han recibido:

> [**E:** Y luego, bueno, cuando tú entraste ¿recibiste algún tipo de capacitación o asesoría?]
> **E1:** No, ninguna, ni siquiera de seguridad; ninguna, ningún tipo de capacitación, ni para agarrar cierto tipo de líquidos, o sea, nada, nada de capacitación (…); no hay capacitación para agarrar los químicos que se utilizan ahí, este… no contamos con las señalizaciones adecuadas para también… porque la gente luego se quiere meter y pues está el piso mojado, y no contamos con las señalizaciones adecuadas. Luego, este… tenemos que limpiar, este… pues casi todo el tiempo porque, pues, ahí pasan un montón de accidentes".[58]

También dentro de las condiciones de trabajo inestables de los empleados del supermercado Walmart – Tláhuac se encuentra la falta de un trato justo hacia estos por parte de sus jefes superiores, pues como señaló E1:

> Es, pues, cómo se podría decir. Muy, son muy explotadores, ¡ja, ja! Te hacen luego llegar temprano, luego te citan a una hora y luego ellos no llegan; este… luego te dicen que limpies sobre lo limpio. Pues se supone que, si acabas de limpiar, eso es algo que no tiene sentido, o sea, eso es algo que no tiene sentido, ¿no?, limpiar sobre lo limpio, es algo exagerado.

El trato injusto también fue advertido por parte de E2, enfatizándolo en lo que corresponde a la seguridad social y, más aún, responsabilizándola por su accidente laboral:

> **E2:** No, no tuve, no hay apoyo.
> **E:** ¿Por qué dice que no hay apoyo?
> **E2:** Porque tuve un accidente. Me caí en la tienda porque a la *ballena* se le salió el agua, resbalé y caí, no podía levantarme, tenía dolor y hasta que Prevención voceó a mi supervisor, ya fue a verme, pero mis compañeros me ayudaron a levantar, me fui a la

[58] Los corchetes son nuestros.

> clínica que está ahí pegado al Walmart porque esa me corresponde y ahí en Urgencias. No me aceptaron la incapacidad en el trabajo. Me dijeron que le debía a la tienda porque fue mi descuido lo del accidente y ya solo firmé los papeles que me dio la señorita de Recursos Humanos.[59]

De acuerdo con Mika Kivimäki (investigador de la Universidad de Helsinki, Finlandia): "Un empleado recibe un trato justo cuando el superior tiene en cuenta sus puntos de vista, comparte información relevante para la toma de decisiones y trata de forma ecuánime y sincera a las personas de su equipo. No es tanto una cuestión de palabras, como de actitudes" (Kivimäki *cit. en* El País, 2005). Esto no se apreció en los relatos de las personas entrevistadas. Por el contrario, se advirtió –como se desprende de las citas antes mencionadas– que prima un trato injusto que se suma a las condiciones de trabajo inestables. Este trato injusto comienza con "una actitud de menosprecio a la capacidad o la calidad de la aportación del empleado" (Kivimäki *cit. en* El País, 2005). Esta situación fue detallada por E4, inventarista en el supermercado Walmart – Tláhuac:

> El maltrato, el descuido, siempre lo he encontrado en todos los empleos que he pasado. Es que a veces… este… yo he notado que las personas, o sea, como que en las empresas les hace muy difícil conseguir… este… supervisores o alguien más que quiera hacerse, tener esa responsabilidad de pelearse con los demás, diría yo; porque siempre hay esos conflictos que tenemos en todas las industrias. Entonces, ese de como el maltrato y todo eso casi en todos los empleos ya sea de parte de los compañeros o los supervisores, pero a veces veo, porque *no están capacitados para ser supervisores*, sino porque no hay nadie que, como que hay vacantes para ser supervisores, alguien quiera más, superarse más de esa manera y pues yo creo que… este… a veces los, tampoco las reglas que ponen las empresas a veces son muy adecuadas como para yo desear ser supervisor, yo tampoco

[59] Las cursivas son nuestras. La expresión **"E:"** sirve en esta cita como abreviatura de "Entrevistadora" y corresponde a las investigadoras de este documento que aplicaron la entrevista a E2. Véase Anexo 2 de esta investigación. La *ballena* es "el aparato grande que tiene como cepillo, unas cositas como barbitas abajo y esa lleva agua para que funcione" (E2).

> para ser supervisor sean… este… las reglas que tienen las empresas son dañinas para los empleados, les hace daño, les molestan; entonces, yo no quiero ponerme frente a un grupo con estas reglas; yo si fuera supervisor, yo pondría, quisiera poner las reglas para entenderlas mejor, *para que el trato sea mejor entre los empleados y también nosotros* (Entrevistado 4).[60]

Por otra parte, en la mayoría de los sujetos entrevistados existe un reconocimiento de la pérdida de control acerca de su tiempo y, sobre todo, respecto del uso de sus propias capacidades, que también forma parte del proceso de precarización del *precariado*, pues como indicó E3: "Aquí [en el supermercado Walmart – Tláhuac], todos los días, todos los días, no hay un día para mí de descanso, porque todos los días como, todos los días tengo que trabajar".[61] Esta pérdida de control del tiempo afecta negativamente diversos ámbitos de la vida cotidiana de los empleados del supermercado Walmart – Tláhuac; por ejemplo, en necesidades básicas como la alimentación: "[**E:** ¿Cuentas con horario de comida o algún tiempo para desayunar? **E1:** Este… sí, nada más con media hora de comida. A pesar de que trabajamos a veces más de ocho horas, *nada más nos dan de veinte, de quince, a treinta minutos*, si nos va bien, dependiendo. Eso te lo asigna el gerente",[62] o la salud personal: "un día que pedí permiso para ir al médico porque me sentía mal de la muela, no me lo dieron porque no había personal y era en quincena, y si faltaba me podían descontar, y me aguanté. Fui al Simi y compré algo para el dolor" (E1).

[60] Las cursivas son nuestras.
[61] Los corchetes son nuestros.
[62] Los corchetes y las cursivas son nuestras. La expresión **"E:"** sirve en esta cita como abreviatura de "Entrevistadora" y corresponde a las investigadoras de este documento que aplicaron la entrevista al Entrevistado 1 (E1). Véase Anexo 1 de esta investigación.

También la pérdida de control interviene de manera negativa en los empleados del supermercado Walmart – Tláhuac por lo que se refiere a la celebración de fechas especiales: “Y ahí en el Walmart en días festivos se trabaja, no dejan pedir vacaciones en esos días, y yo, pues ya sé, y entonces no me desanimo, solo que cuando salgo no alcanzó a llegar a tiempo para preparar comida para Navidad” (E2). Esta situación va acompañada de un control riguroso respecto al tiempo laboral de los propios empleados por parte de la tienda:

> **E:** ¿El horario laboral que tú tienes?
> **E6:** Es de nueve horas, sí, eh, 40 minutos de comida y diez minutos para entrar, diez minutos para salir, antes, tenemos que entrar después de la hora, si podemos llegar es después de la hora mejor, porque *no tienen permitido pagar horas extras*. Se supone entonces te dan 10 minutos para entrar… mmm… pasadas de la hora y diez minutos para salir, antes de que dé la hora de tu salida, más 40 minutos de comida y me imagino se completan las ocho horas laborales.
> **E:** ¿Cómo es el control del tiempo ahí en Walmart?
> **E6:** Mmm… normalmente… bueno… mmm… pues… mmm… este… te lo acabo más o menos de decir, tienes que llegar después de tu hora de entrada de 10 a 15 minutos y salir de 10 a 15 minutos antes de que dé la hora.[63]

Vale añadir que el anterior control del tiempo se identifica como un trato irrespetuoso por parte de algunos de los sujetos entrevistados, mas considerando que no se pagan horas extras, pese a que se realicen:

> **E1:** Entra uno con, bueno, entra uno pues por la parte de atrás de la tienda, parte de la bodega, este… te anotas en una especie como de libro y con tu nombre, tu firma y tu hora de entrada, este… y checas aparte con tu huella en un reloj digital.
> **E:** ¿Y ahí te pagan horas extras?

[63] Las cursivas son nuestras. La expresión **“E:”** sirve en esta cita como abreviatura de “Entrevistadora” y corresponde a las investigadoras de este documento que aplicaron la entrevista al Entrevistado 6 (E6). Véase Anexo 6 de esta investigación.

E1: Este… no.

E: ¿Cuántas horas se respetaba tu horario de trabajo ahí?

E1: No, no se respeta.[64]

Relativo al control del tiempo en el uso de las capacidades de los empleados del supermercado Walmart – Tláhuac la evidencia fue proporcionada por E4, quien señaló que, pese a estar contratado como cajero: "Por las actividades que realizamos aquí o en piso de ventas, diferentes cosas; yo, por ejemplo, se supone que soy cajero, luego *me mandan de apoyo a otro lado*". En este caso no se respetan las capacidades adquiridas a los empleados por parte de la empresa, sino que se les considera como *empleados-comodín*. Esto se agrava cuando se considera la inserción de las innovaciones tecnológicas, pues con ello se entra a un proceso de descalificación de los puestos de trabajo. Siguiendo a Raúl Lorente-Campos:

> Esta concepción se opone al mito de que las innovaciones tecnológicas siempre implican mayores grados de calificación. En concreto, la informática permite que un conjunto de actividades de oficio, que requerían un conocimiento específico, sean descalificados, estandarizados y desarrollados mediante calificaciones generales, de forma que posibilita que los puestos sean desplazados hacia la periferia de la empresa, en concreto hacia los grupos que constituyen la primera corona, donde recordemos se ubican los trabajadores a TP [Tiempo Parcial] (Lorente-Campos, 2003:57).[65]

Continuando, hay que tener presente que la precarización consiste en una especie de *línea de fractura* que atraviesa a las sociedades actuales, incluyendo la mexicana. "Existe una precariedad de 'gama alta', que alcanza una parte de las

[64] La expresión **"E:"** sirve en esta cita como abreviatura de "Entrevistadora" y corresponde a las investigadoras de este documento que aplicaron la entrevista al Entrevistado 1 (E1). Véase Anexo 1 de esta investigación.

[65] Los corchetes son nuestros.

clases medias y de los altos diplomados. Para aprehender la amplitud de la transformación hay que incluir también ese fenómeno" (Castel, 2013: entrevista). En tal sentido, el grado de formación de las personas que se contratan ha aumentado de forma significativa. El *precariado* está conformado por sujetos con un grado de educación formal superior al del proletariado y, en este sentido, los empleados de Walmart – Tláhuac no son la excepción. De los entrevistados que proporcionaron su grado académico –cinco de nueve–; uno cuenta con preparatoria y trabaja como asociado del Departamento de Frutas y Verduras –es el caso de E6–;[66] tres tienen universidad trunca, siendo que uno trabaja como auxiliar de limpieza –es el caso de E1–,[67] otro como inventarista –es el caso de E4–[68] y otro más como asociado –es el caso del Entrevistado 8 (E8)–;[69] y, por último, uno cuenta con licenciatura y está contratado como cajero –es el caso del E7–.[70] Así, es necesario llamar la atención sobre cómo quienes trabajan pasan a estar en muchos casos bajo la influencia de la *sociedad del conocimiento*, transformándose en trabajadores cognitivos o *cognitariado*, que –como sostiene Gonçal Mayos Solsona (2013)– también es *precariado*, teniendo inclusive formación universitaria, pero percibiendo un salario de cinco mil quinientos pesos como cajero en el caso de uno de los sujetos de esta investigación.

[66] V. *Anexo 6. Entrevista realizada el día miércoles 19 de agosto de 2020 a las 15:00 horas* de este documento.
[67] V. *Anexo 1. Entrevista realizada el día miércoles 17 de junio del 2020 a las 10:00 horas* de este documento.
[68] V. *Anexo 4. Entrevista realizada el día martes 4 de agosto de 2020 a las 15:00 horas* de este documento.
[69] V. *Anexo 8. Entrevista realizada el día martes 25 de agosto de 2020 a las 15:20 horas* de este documento.
[70] V. *Anexo 7. Entrevista realizada el día viernes 21 de agosto de 2020 a las 15:00 horas* de este documento.

> Estamos en una turboglobalizada y postindustrial sociedad del conocimiento. Como otros cambios revolucionarios de la historia, genera hoy nuevas e imprevistas exclusiones. Impone un tipo de saber y de poder focalizado en lo productivo y económicamente rentable; es decir, un "pensamiento único" que excluye cualquier otro. Tiende a convertir a todos los trabajadores –sin práctica excepción– en "cognitariado", trabajadores cognitivos, que dependen totalmente del precio de mercado que obtengan por su cognición. En contra de los tópicos, ello no los aleja de la condición proletaria, sino que –al contrario– comporta nuevas precariedades (Mayos Solsona, 2013:144).

Por otra parte, independientemente del grado de estudios, los empleados de Walmart – Tláhuac están obligados a hacerse de nuevas competencias –que no necesariamente les corresponden– debido a la infra-contratación en que se hallan. Ejemplo de ello es E1, quien señaló que "hacen que limpie sobre lo limpio, este… *que acomode luego cosas que no me corresponden a mí*, que, por ejemplo, luego me toca *frentear los pasillos*,[71] este… que acomodar mercancía, este… que ayudar a sacar al que quería robar o al que robó, este… pues sí, hay cosas que están fuera de tus…, ahora sí que de tu contrato". Es el desarrollo de competencias polivalentes en un mercado laboral en constante cambio, pero que muchas veces se da en condiciones deficientes:

> (…) normalmente la capacitación de uno normalmente eran cuatro o cinco capacitaciones, de las cuales nada más cumplí dos y eso porque cada una de ellas debía de durar alrededor de cuatro horas en la computadora más la capacitación presencial… este… con la de Recursos Humanos que duraba alrededor de tres horas, después ibas a comer, o sea, más o menos fue, tenía que durar como dos semanas y solamente duró tres días (E6).

En palabras de Guy Standing (2014), quienes forman parte del *precariado*, entre ellos –por lo hasta aquí expuesto– los trabajadores del supermercado Walmart –

[71] *Frentear los pasillos* es acomodar determinado producto que se encuentre en los anaqueles de la tienda de tal forma que quedé al frente de la repisa en cuestión.

Tláhuac, tienen que aprender *habilidades sociales*, por ejemplo, disimular llevarse bien con sus superiores, pese a que “son muy explotadores, ¡ja, ja! Te hacen luego llegar temprano, luego te citan a una hora y luego ellos no llegan; este… luego te dicen que limpies sobre lo limpio” (E1); *habilidades emocionales*, para convencer y convencerse de que: “Uno cuando tenga voluntad de hacer algo, se hace y resulta bien, siempre agarrando cosas que debe, o sea, que se debe ser, que se debe de hacer; si encuentro un cartón, lo recojo y ya hago beneficio; una botella, hago beneficio, me ayuda” (E3); así como *habilidades de comunicación*, v. gr. “de vez en cuando un mensaje, una llamada [a los compañeros de trabajo], para ver cómo están, cómo les va y qué otros se han salido y qué otros han ingresado” (E6). Todas estas habilidades superan ampliamente la demanda que en su tiempo se le realizó al proletariado.

También, como en algo se ha adelantado, la especialización del *precariado* es fugaz y se manifiesta como un aspecto más de su proceso de precarización. En el caso de los empleados del supermercado Walmart – Tláhuac ha sido muy costosa de adquirir. “A veces te hacen trabajar horas extras. Luego el personal no llega, este… si no llega, te tienes que quedar, este… igual y luego si faltas, te lo descuentan, te descuentan casi lo de tres días” (E1). Tampoco el entorno contribuye a dicha especialización, más en el caso de algunos clientes del supermercado:

> Aunque me siento impotente porque no me facilitan todas las herramientas para desempeñar mi trabajo. Yo estoy encargada de los baños y determinadas áreas de Walmart Tláhuac. La parte difícil para mí son los baños de damas, pues es el que se ensucia más rápido y no dura limpio. Las mujeres no respetan cuando se está trapeando. Por eso pongo el señalamiento y las cubetas para que no pasen. Pero las quitan. Luego

> tiran las toallas femeninas en la taza, y me pasa muchas veces que se tapa y se sale toda el agua, y el supervisor a mí me regaña. Luego, cuando se lavan las manos, mojan el espejo y el piso. Si les digo que no mojen, se molestaban; y me ha tocado que me ofendan hasta con groserías (E2).

La polivalencia asiste al hábito de sobrevivir en una vida inestable en la cual se es consciente de la penuria de ampliar las competencias que, por lo menos, visualice la posibilidad de mejoras en el empleo.

> **E:** ¿Consideras tener ahí una oportunidad de mejora ahí en tu puesto?
> **E6:** Sí, siempre la pedí.
> **E:** ¿Por qué?
> **E6:** Incluso ya después de… estuve bastante tiempo pidiéndola porque sí hubo bastante gente diciéndome que ya podía pedirla y que sí la merecía, pero los que no me dejan subir son estos dos. Incluso pedí cambio de departamento varias veces y no me dejan, se supone que a los seis meses puedes cambiar de departamento, pero lo intenté, pero no me dejan y me dan vueltas, y vueltas, y vueltas.[72]

No obstante, pocos son los miembros del *precariado* que continúan formándose frente a la incertidumbre de que un nombramiento posibilite su entrada en el mercado laboral y, en este sentido, los empleados del supermercado Walmart – Tláhuac aquí entrevistados no son la excepción. Ejemplo de ello fue un auxiliar de limpieza que cuenta con 32 años y cuenta con universidad trunca: "[Al inicio pensé que] era un buen trabajo donde yo podía crecer… este… profesionalmente, laboralmente, este… que, pues a lo mejor podía ascender en cierta cantidad de

[72] La expresión **"E:"** sirve en esta cita como abreviatura de "Entrevistadora" y corresponde a las investigadoras de este documento que aplicaron la entrevista al Entrevistado 6 (E6). Véase Anexo 6 de esta investigación.

tiempo. Pero, pues realmente resultó todo lo contrario, que pues ya no, ya no, ya no hay esas oportunidades tanto para las empresas" (E1).

3.2. Identidad en el empleo

La mayoría de los sujetos entrevistados han visto deteriorada su identidad profesional, "porque en primer lugar no tenemos, no hay capacitación" (E1). La inestabilidad laboral los somete a cambios constantes que hacen que se sientan contentos por tener un trabajo, pues, según E7" –asociado de Walmart – Tláhuac–, ahí "son buenos porque en algunas empresas te pagan menos".[73] Sin embargo, no terminan de encajar en los puestos que tienen, debido al propio cambio laboral, más porque: "Te van rolando el turno" (E7). Tal situación es más visible en el caso de quienes están infra-contratados, donde las capacidades superan las competencias requeridas para el puesto laboral: "Me fui de aquí, me salí [de Walmart – Tláhuac], y me fui a una empresa de ingeniería. No me gustó. De ahí me fui a Liverpool y de Liverpool estuve medio año en Estados Unidos trabajando un rato. Regresé. Me puse, este… a trabajar reparando computadoras y eme aquí [otra vez en Walmart – Tláhuac]" (Entrevistado 8).[74] Este hecho genera consecuencias como lo que ellos denominan como *explotación* por la realización de actividades que no atañen al desempeño o el tiempo de su empleo: "me siento (…) explotado y este…, pues también es mucho trabajo, ¿no?, o sea, para lo que pagan es mucho, mucho

[73] La expresión **"E"** sirve en esta cita como abreviatura de "Entrevistadora" y corresponde a las investigadoras de este documento que aplicaron la entrevista al Entrevistado 7 (E7). Véase Anexo 7 de esta investigación.

[74] Los corchetes son nuestros. Pese a contar con Licenciatura, E8, quien trabaja como cajero, percibe un sueldo menor –cinco mil quinientos pesos mensuales– que, por ejemplo, E4, quien cuenta con universidad trunca, trabaja como inventarista y percibe un sueldo de seis mil pesos mensuales.

trabajo" (E1); no obstante, de forma paralela, les hace tener una gran capacidad de adaptación a su entorno y pensar en aprovechar esa oportunidad de trabajo: "La verdad, si tienes conocimientos en alguna rama, te pueden acomodar en algún puesto; (…) me dijeron: 'vas a estar esta temporada en piso de ventas, pero vamos a tratar de acomodarte en algo que tú ya sabes'" (E7). El problema es que están allegados a una vida inestable, anclada a una situación constante de inseguridades: "Pues no, nunca nos dieron a conocer, ni firmando el contrato, nada, o sea, no te dan así que… A lo mejor lo dirán, pero pues no es algo que esté sustentado por un papel o un documento que te hagan" (E1).

En este sentido, "no existen tampoco habilidades ni experiencias que, una vez adquiridas, garanticen la obtención de un empleo, y en el caso de obtenerlo, este no resulta ser duradero" (Bauman, 2006:171). Por tal razón, los sujetos entrevistados compartieron la sensación de que su trabajo es instrumental o necesario para sobrevivir: "[**E:** ¿Por qué trabaja en Walmart – Tláhuac?]. **E2:** Por necesidad. Porque no tengo otro ingreso para mantener a mi familia. Aunque me siento impotente porque no me facilitan todas las herramientas para desempeñar mi trabajo" (E2); oportunista o aceptando lo que se presenta, pues aun siendo "externos, pero, pues es lo mismo. (…) Sí, desde las siete [de la mañana] se empieza" (E5a y E5b);[75] y precario o inseguro: "[**E:** ¿Consideras que tus ingresos

[75] Los corchetes y los paréntesis son nuestros. E5a y E5b trabajan para Walmart – Tláhuac como inventaristas. La tienda recurre a su servicio mediante la figura de la subcontratación u *outsourcing*, sumándose a la "tendencia en la que el nuevo trabajador se caracteriza por no tener un contrato de trabajo definido, sino temporal, con horarios flexibles, que no crea antigüedad y es contratado por empresas especializadas distintas de aquellas donde presta sus servicios" (Instituto Mexicano de Contadores Públicos, 2015:1).

son suficientes siendo trabajador o asociado de esta tienda?] **E6:** No, la verdad no, tengo que ver yo por otros lados dónde sacar un poco más" (Entrevistado 6).[76]

Cabe decir que lo antes mencionado concuerda con la identificación de las variantes de *precariado* ya señaladas por Guy Standing respecto a que:

> Se defina como se defina, el precariado está lejos de ser homogéneo. El adolescente que revolotea de un lado para otro por los cibercafés mientras sobrevive con empleos ocasionales no tiene mucho que ver con el inmigrante que aguza su ingreso para sobrevivir, conectándose febrilmente a la red mientras intenta evitar que lo pille la policía, ni tampoco con la madre soltera que se pregunta desazonada de dónde sacar el dinero para la comida de la próxima semana, ni con el sesentón que busca empleos ocasionales para pagar sus facturas médicas; pero todos ellos comparten la sensación de que su labor es instrumental (necesario para sobrevivir), oportunista (aceptando lo que sale) y precario (inseguro) (Standing, 2013:35-36).

Las personas que mantienen su identidad en el trabajo, a partir de conservar una memoria social –pues, como recordó E3: "Yo conocí todo esto [antes de que se instalara Walmart – Tláhuac]. Era campo, era llano. Yo tengo en Nopalera 55 años de estar en la Colonia Nopalera. Esto era campo. Todo esto era campo. ¡Milpas! Algunos pedazos de milpa que sembraban maíz o algo así, alfalfa y eso"–, han quedado sujetas a cualificaciones que no les aseguran mejorar en el puesto que tienen, "pero tengo trabajo porque también por mi edad ya no me dan trabajo, yo voy a cumplir 65 años, pero cuando pedí trabajo para empacar ahí mismo, me dijo la señorita que no son vacantes, pero yo veía que ellos sacaban más dinero que yo. Y

[76] Los corchetes son nuestros.

ahí en el Walmart en días festivos se trabaja" (E2); o, más aún, deterioran la comunidad con la que está relacionada al puesto:

> Yo estoy encargada de los baños y determinadas áreas de Walmart Tláhuac. La parte difícil para mí son los baños de damas, pues el que se ensucia más rápido y no dura limpio. Las mujeres no respetan cuando se está trapeando. Por eso pongo el señalamiento y las cubetas para que no pasen. Pero las quitan. Luego tiran las toallas femeninas en la taza, y me pasa muchas veces que se tapa y se sale toda el agua, y el supervisor a mí me regaña. Luego, cuando se lavan las manos, mojan el espejo y el piso. Si les digo que no mojen, se molestaban; y me ha tocado que me ofendan hasta con groserías; y en una ocasión le dijeron al supervisor y le dio la razón a la mujer, aunque ella había descompuesto la llave del baño (E2).

La identidad de una parte de quienes trabajan en Walmart – Tláhuac se encuentra expuesta y se deteriora al reconocer la falta de oportunidades que les ofrece el mercado de trabajo:

> **E:** ¿Tú te sientes seguro, laboralmente hablando?
> **E1:** Pues ¿seguro? No. Porque sí veo varias cosas que no están bien [en Walmart – Tláhuac].
> **E:** ¿Por qué?
> **E1:** Pues muchos accidentes que pasan en los baños, la gente se pelea, la gente que roba. También, este… pues, como los sacan, como se pelean.
> **E:** ¿Consideras…?
> **E1:** Este…
> **E:** ¿En ese trabajo puedes tener una estabilidad laboral?
> **E1:** ¡No! Para nada.[77]

El *precariado* ha sustituido el trabajo del proletariado por tiempos de trabajo al margen del trabajo remunerado. Dicho trabajo se aprecia en diversos tipos de consultas, en la

[77] Los corchetes son nuestros. La expresión "**E:**" sirve en esta cita como abreviatura de "Entrevistadora" y corresponde a las investigadoras de este documento que aplicaron la entrevista al Entrevistado 1(E1). Véase Anexo 1 de esta investigación.

realización de complicados e ineficientes trámites administrativos, en cursos de formación o capacitación profesional –que muchas veces terminan siendo deficientes–, entre otras cuestiones, que no necesariamente guarda relación directa con las responsabilidades del cargo o puesto. En el caso del supermercado Walmart – Tláhuac "a veces sí tienes que pedir material extra que nunca llega" (E6), más cuando "el mero encargado (…) nunca me da, bueno, no nunca, sino a veces no me da completo el material para trabajo, pero sí quiere el resultado, entonces es muy conflictuoso (*sic*)" (E6). Son empleados sobreocupados con obligaciones que ocupan una parte de su tiempo laboral pero que, difícilmente, les permiten mejorar en sus empleos regulados, tanto que algunos han llegado a pensar "en dejarles ahí su trabajo, porque la verdad sí, es muy poco lo que pagan y es mucho lo que exigen" (E1).

La comunidad laboral de los empleados del supermercado Walmart – Tláhuac es eventual, condicionada al tiempo laboral y con una mínima oportunidad de consolidarse, pues como indica E6: "hay veces en las que tengo… desde los turnos terminan las 4:30 de la mañana y tengo que esperarme 5, 5:30, que pase algún transporte para poder salir, pero como tengo que salir a mi hora, tengo que ya estar afuera, entonces pues ya está todo oscuro y tengo que estar parado a ver dónde pasa algo para que me pudiera recoger a mi casa".

Así, el individualismo en una parte de los empleados del supermercado Walmart – Tláhuac se hace presente y hace que cada uno se dedique más a sus labores, pensando en la persecución de "sueños y que no trabajen en Walmart" (E1) o en "sobrevivir, no se hace fortuna, para sobrevivir, para comer, vamos a decirle así" (E3).

Al final, el contacto entre los empleados del supermercado Walmart – Tláhuac – elemento necesario para la conformación de una identidad colectiva (como la que antaño tuvo el proletariado)– permanece solo en mínimos reconocimientos hacia los compañeros, pues como dijo E6: “nunca he tenido problemas con los demás compañeros (…) y pues con eso sobrellevo el día”. Este reconocimiento termina por ser distinto al que tendría que surgir por compartir las mismas condiciones laborales negativas en el supermercado Walmart – Tláhuac.

3.3. Pérdida de derechos

Una tercera característica del *precariado* señalada por Guy Standing refiere al cambio de la relación entre quienes forman parte de este grupo y el Estado. “Ello significa que aquellas personas que pertenecen al *precariado* tienen menos derechos civiles, culturales, sociales, políticos y económicos, y más débiles, que otros grupos en relación con el orden jerárquico teniendo en cuenta la media de ingresos” (Standing, 2014:9). Para el caso de los empleados del supermercado Walmart – Tláhuac esta pérdida de derechos se advierte en la disminución de derechos laborales mediante la transición de una situación estable a una donde prima la facilidad de despido que, según comentó E1: “es gente que también a lo mejor con poquito, con poquito, pero seguro, pues quiere tener algo y pues no, realmente no”. A ello se suma la exigencia de tareas más duras, como tener que sumar al propio trabajo aquel que corresponde a otro compañero cuando este llega a faltar, teniéndose que hacer a la idea de que “es parte del trabajo, pues en qué

trabajo no dejan salir tarde o valoran a uno, todos los trabajos son iguales, pero hay que agradecer que haiga trabajo" (E2).

Asimismo, la pérdida o disminución de derechos laborales de los empleados del supermercado Walmart – Tláhuac influye en la desaparición de otros derechos económicos, políticos, sociales y culturales por la disminución sosegada de ingresos. Ejemplo de ello es lo que comentó E2 sobre su intención –y derecho– de contar con una vivienda: "Tiempo después, quise tramitar mi crédito en Banco Walmart para una casa, pero que por mi edad y mi sueldo no se podía; y, pues pagando renta y con mis cuatro hijos, tenía que trabajar para sacar los gastos, y hasta la fecha no me alcanza, pero tengo trabajo porque también por mi edad ya no me dan trabajo, yo voy a cumplir 65 años".

Una parte de los empleados del supermercado Walmart – Tláhuac son personas que van siendo desposeídos de sus propios derechos por el empleo inseguro que tienen. Por ejemplo, "tú si trabajas ahí en Walmart, luego no puedes comprar o tienes que llevar a un familiar para que compre por ti, pero, pues no te… a veces, este… pues los gerentes se dan cuenta, no te permiten llevarte cierta cantidad, nada más tienes permitido dos o tres, ¿no?, cuando el público se puede llevar tres o quince, o sea, no puedes, no tienes derecho a esas ofertas" (E1). En este ejemplo se violan los derechos a elegir y a no ser discriminado que debiesen tener todos los consumidores.[78]

[78] Estos son dos de los siete derechos –los otros cinco son a la información, a la protección, a la educación, a la seguridad y calidad, y a la compensación– que actualmente la Procuraduría Federal

Por otra parte, los empleados de Walmart – Tláhuac tienen menos voz colectiva debido a su falta de integración, que básicamente se circunscribe a mantener relaciones de cordialidad y amabilidad: "[**E:** ¿Y cómo te llevas con tus compañeros de trabajo?] **E6:** Bastante bien; de hecho, algunos los sigo frecuentando; bueno, no frecuentando como tal, pero sí *de vez en cuando* un mensaje, una llamada, para ver cómo están, cómo les va y qué otros se han salido y qué otros han ingresado" (E6). También carecen de medios para un ocio creativo,[79] pues –como señala E2 en su caso– tienen "muchos gastos de la renta, mis hijos, la escuela de mis hijos, la comida, muchos gastos". Sin embargo, aunque de manera individual, son conscientes de la incertidumbre de su vida laboral y, ocasionalmente, de un futuro, por lo menos, inseguro. En este sentido, algunas de las personas entrevistadas señalan una mayor facilidad de ser despedidas, toda vez que no les entregan copia de su contrato. Como indica E1: "Pues no, nunca nos dieron a conocer, ni firmando el contrato, nada, o sea, no te dan así que… A lo mejor lo dirán, pero pues no es algo que esté sustentado por un papel o un documento que te hagan".

del Consumidor reconoce a partir del contenido del artículo 1 de la *Ley Federal de Protección al Consumidor*.

[79] Siguiendo a Amado Ramírez Villafañez, el ocio creativo es "un esfuerzo deseable, lúdico, apetecible y gozoso, si bien todo esfuerzo que reúna esas condiciones no siempre es ocio. A veces precisamente por esa condición implícita de que todo ocio creativo conlleva alguna clase de esfuerzo, es difícil separarlo de trabajos que resultan atractivos para quienes lo realizan y que pueden contener en sí mismos cierta proporción nada desdeñable de ocio. Muchas personas asimilan ocio a no hacer nada, esa actitud es de pereza, abandono, abulia. Ocio implica una actividad con contenidos de tensión creativa y lúdica, que puede o no ser hedónica, y que por sí misma supone movimiento, acción física, intelectual o ambas. (…) El ocio, además de ser acción, cuando es creativo posee una direccionalidad, está dirigido a un fin, generalmente el entretenimiento, la relajación y la diversión. Persigue alcanzar un bienestar emocional y proporcionar energía de reserva para el resto de las actividades del repertorio de comportamientos del sujeto" (Ramírez Villafañez, 2013:320).

Se producen unas relaciones distintivas de distribución respecto a los ingresos de los empleados del supermercado Walmart – Tláhuac –cada vez más identificados como *precariado*–. El Estado mexicano ha disminuido su responsabilidad social por lo que muchas personas no pueden acceder a apoyos sociales. Si bien, la mayoría de las personas entrevistadas han podido beneficiarse de la ayuda familiar. No obstante, no disponen de ciertos beneficios o, más aún, la propia empresa les establece restricciones. Un ejemplo del primer caso lo señaló E1:

> **E:** ¿Y ahí [en Walmart – Tláhuac] te pagan horas extras?
> **E1:** Este… no.
> **E:** ¿Cuántas horas se respetaba tu horario de trabajo ahí?
> **E1:** No, no se respeta.
> **E:** Y luego, bueno, cuando tú entraste ¿recibiste algún tipo de capacitación o asesoría?
> **E1:** No, ninguna, ni siquiera de seguridad; ninguna, ningún tipo de capacitación, ni para agarrar cierto tipo de líquidos, o sea, nada, nada de capacitación.
> **E:** ¿Cuentas con equipo necesario para realizar tu trabajo?
> **E1:** No. A veces lo tenemos que costear nosotros porque no tenemos, este… los insumos suficientes para realizar el trabajo.[80]

Un ejemplo del segundo caso, el de las restricciones, lo aportan, por una parte, E6, respecto a la limitación de horas extras a través del control del tiempo:

> **E:** ¿El horario laboral que tú tienes?
> **E6:** Es de nueve horas, sí, eh, 40 minutos de comida y diez minutos para entrar, diez minutos para salir, antes, tenemos que entrar después de la hora, si podemos llegar es después de la hora mejor, porque no tienen permitido pagar horas extras. Se supone entonces te dan 10 minutos para entrar… mmm… pasadas de la hora y diez minutos para salir, antes de que dé la hora de tu salida, más 40 minutos de comida y me imagino se completan las ocho horas laborales.
> **E:** ¿Cómo es el control del tiempo ahí en Walmart?

[80] Los corchetes son nuestros.

> **E6:** Mmm… normalmente… bueno… mmm… pues… mmm… este… te lo acabo más o menos de decir, tienes que llegar después de tu hora de entrada de 10 a 15 minutos y salir de 10 a 15 minutos antes de que dé la hora.
> **E:** ¿Tu registras con tarjeta, te anotas en una libreta, checas con huella digital?
> **E6:** No, en Atención normalmente nos dan un gafete que tiene un código de barras y ese lo pasamos en un escáner que está en el probador de mujeres o en atención a clientes.

Por otra parte, se presenta una restricción hacia los empleados del supermercado Walmart – Tláhuac también en cuanto al consumo de los productos de la tienda, que es salvada precisamente por la ayuda familiar, pues como expresó E1:

> **E1:** (…) Ahí, a pesar de que según dicen que dan barato, pero realmente no, no es nada barato Walmart y, aparte, *los empleados no pueden comprar*, puro, pura venta al público, *los empleados no, no tienen derecho a comprar mercancía de Walmart*.
> **E:** ¡Ah! ¿Y ahí en el Walmart de Tláhuac te otorgan algún tipo de beneficio por ser trabajador o asociado de ahí?
> **E1:** No, ningún tipo de descuento; al contrario, o sea, tú si trabajas ahí en Walmart, luego no puedes comprar o *tienes que llevar a un familiar para que compre por ti*, pero, pues no te… a veces, este… pues los gerentes se dan cuenta, no te permiten llevarte cierta cantidad, nada más tienes permitido dos o tres, ¿no?, cuando el público se puede llevar tres o quince, o sea, no puedes, *no tienes derecho a esas ofertas*.[81]

Esta pérdida de derechos se articula con la pérdida de las siete formas de seguridad laboral –indicadas por Guy Standing (2013:31) y presentadas conceptualmente en este trabajo recepcional en su primer capítulo– que, de forma general, se ha producido en la Ciudad de México y el resto del país: los trabajos ya no aseguran unos ingresos dignos, tanto por la cantidad como por la exigua duración de los contratos (pérdida de seguridad del mercado laboral); la normativa laboral se cumple en forma de contratos eventuales que, muchas veces, no respetan las

[81] Las cursivas son nuestras.

condiciones acordadas y que obligan a una mayor temporalidad, pero con menos ingresos (pérdida de la seguridad en los ingresos); las personas contratadas de forma indefinida ya no tienen la seguridad de estar a salvo porque cualquier cambio del mercado, del sector o de la empresa puede conducirlas al desempleo (pérdida de seguridad en el empleo); la posibilidad de mejora en el puesto de trabajo se ha roto para la mayoría que, en algún momento, vislumbró la posibilidad de ascenso o promoción (pérdida de la seguridad en el puesto de trabajo); las horas extraordinarias para nada son remuneradas y pasan a formar parte del contrato que las incluye prácticamente como obligatorias en muchos sectores (pérdida de la seguridad en el trabajo); la reproducción de habilidades se realiza en la dinámica del puesto si existe alguien que colabore en el aprendizaje, pero no existen posibilidades de formación y la capacitación se restringe a las necesidades del cumplimiento del puesto (pérdida de la seguridad en la reproducción de las habilidades); las y los trabajadores tienen una voz exigua, limitada a la organización y planificación de su propio trabajo, pero que difícilmente puede aspirar a ser reclamo, dado que supone una situación problemática con los cargos jerárquicos superiores y la dirección en general (pérdida de la seguridad en la representación); y, en definitiva, una normatividad de seguridad laboral que se cumple de manera obligada, pero que dificultosamente respeta las disposiciones establecidas.

Así, el panorama de los derechos laborales de los empleados del supermercado Walmart – Tláhuac se ha visto restringido y las ayudas familiares para nada son suficientes a fin de que dichos empleados no caigan en una espiral de pobreza y exclusión social. Sin que esto quiera decir que todos los empleados del

supermercado Walmart – Tláhuac identificados cada vez más como parte del *precariado* compartan tal problemática, pues algunos parecen ser que pertenecen a una clase media con ingresos que estiman inestables pero suficientes para sostener, por lo menos en el corto o mediano plazo, una vida decente, pues como señaló Entrevistado 7 (E7): "[**E:** ¿Consideras que tus ingresos actuales son suficientes siendo trabajador o asociado de aquí (del supermercado Walmart – Tláhuac)? ¿Por qué?] **E7:** Sí, son buenos porque en algunas empresas te pagan menos".[82]

3.4. Sentimientos experimentados

Una de las situaciones más usuales que experimentan quienes forman parte del *precariado* es el estrés aunado a un sentimiento de explotación. Para el caso el caso de los empleados del supermercado Walmart – Tláhuac esto se aprecia en las palabras de E1, quien directamente señaló: "me siento estresado, este… explotado y este…, pues también es mucho trabajo, ¿no?, o sea, para lo que pagan es mucho, mucho trabajo". Este sentimiento de explotación genera, a su vez, frustración, pues como relató E2:

> [Tuve] un accidente. Me caí en la tienda porque a la ballena se le salió el agua, resbalé y caí, no podía levantarme, tenía dolor y hasta que Prevención voceó a mi supervisor, ya fue a verme, pero mis compañeros me ayudaron a levantar, me fui a la clínica que está ahí pegado al Walmart porque esa me corresponde y ahí en urgencias. No me aceptaron la incapacidad en el trabajo. Me dijeron que le debía a la tienda porque fue mi descuido lo del

[82] Los corchetes y los paréntesis son nuestros.

> accidente y ya solo firmé los papeles que me dio la señorita de Recursos Humanos. (…) [Me] dio mucha tristeza por lo que paso, y pues yo estaba triste".[83]

La anterior situación también puede ir acompañada de impotencia, debido a la imposibilidad de poder cumplir determinados propósitos, como la mejora en el empleo:

> [Estuve] bastante tiempo pidiéndola [un cambio de puesto], porque sí hubo bastante gente diciéndome que ya podía pedirla y que sí la merecía, pero los que no me dejan subir son estos dos [sus jefes inmediatos]. Incluso pedí cambio de departamento varias veces y no me dejan, se supone que a los seis meses puedes cambiar de departamento, pero lo intenté, pero no me dejan y me dan vueltas, y vueltas, y vueltas (Entrevistado 6).[84]

Sin lugar a duda, la obtención de un empleo produce momentos de alegría y satisfacción, pero se desvanece en un tiempo corto, pues como expresó E1: "[Yo pensé] que era un buen trabajo, que era un buen trabajo donde yo podía crecer… este… profesionalmente, laboralmente, este… que, pues a lo mejor podía ascender en cierta cantidad de tiempo. Pero, pues realmente resultó todo lo contrario, que pues ya no, ya no, ya no hay esas oportunidades tanto para las empresas". Así, en el *precariado* el sentimiento denominado por Standing (2013) de *aversión* distingue la ruptura de las expectativas de quienes forman parte de este grupo que aspiraba a encontrar un trabajo mínimamente estable, pero que cae en la cuenta de que ello es sumamente complicado, incluso, pese a ser joven: "ha sido una muy mala experiencia; a pesar que yo estoy algo joven, ha sido una mala, mala experiencia,

[83] Los corchetes son nuestros.
[84] Los corchetes son nuestros.

la verdad; no se lo recomiendo a nadie, que trabaje ahí [en el supermercado Walmart – Tláhuac]".[85]

Otro sentimiento constante, no en todos los casos, es la enajenación[86] por la instrumentalización y las reglas en el puesto de trabajo, pues como indica E4: "las reglas que tienen las empresas son dañinas para los empleados, les hace daño, les molestan; entonces, yo no quiero ponerme frente a un grupo con estas reglas; yo si fuera supervisor, yo pondría, quisiera poner las reglas para entenderlas mejor, para que el trato sea mejor entre los empleados y también nosotros".

La ansiedad es un estado poco reconocido. Solo en el caso de E2, quien debido a su empleo en el supermercado Walmart Tláhuac no ha podido ocasionalmente convivir adecuadamente con su familia en fecha especiales: "cuando salgo no alcanzó a llegar a tiempo para preparar comida para Navidad" (E2).

En general, los empleados del supermercado Walmart – Tláhuac aquí estudiados, y que sí pueden identificarse como *precariado*, se han adaptado a su situación con cierta resignación, que aceptan pese a que: "También a veces los clientes no agarran la onda de nuestro trabajo. Muchas veces el cliente es como que yo pago, yo tengo el derecho de hacer y deshacer, entonces también nosotros como

[85] Los corchetes son nuestros.
[86] Aquí recuperamos la explicación que Marx da sobre la enajenación del trabajo: "¿En qué consiste, entonces, la enajenación del trabajo? Primeramente, en que el trabajo es *externo* al trabajador, es decir, no pertenece a su ser; en que, en su trabajo, el trabajador no se afirma, sino que se niega; no se siente feliz, sino desgraciado; no desarrolla una libre energía física y espiritual, sino que mortifica su cuerpo y arruina su espíritu. Por eso el trabajador solo se siente en sí fuera del trabajo, y en el trabajo fuera de sí. Está en lo suyo cuando no trabaja y cuando trabaja no está en lo suyo. Su trabajo no es, así, voluntario, sino forzado, *trabajo forzado*. Por eso no es la satisfacción de una necesidad, sino solamente un medio para satisfacer las necesidades fuera del trabajo" (Marx, 2001: s/p.).

trabajadores también traemos los problemas de la casa al trabajo y brindamos una sonrisa, pero el cliente no lo ve así" (Entrevistado 7). Pero la situación varía para los principales mantenedores del hogar que no pueden proporcionar a su familia una vida estable, como es el caso de E2, y para quienes consideran agotados sus medios de subsistencia sin otras alternativas, como es el caso de E3.

Conclusiones

En el presente capítulo se han descrito las características examinadas en el caso de los empleados del supermercado Walmart – Tláhuac relacionadas al precariado, es decir, el proceso de precarización, la identidad en el empleo, la pérdida de derechos y los sentimientos experimentados.

Respecto al proceso de precarización, este fue un factor explícito en los empleados del supermercado Walmart – Tláhuac aquí estudiados; asimismo, la mayoría de ellos han tomado o están tomando conciencia de las condiciones de vida inseguras en que se encuentran.

Por lo que concierne a la identidad en el empleo, la mayoría de los empleados del supermercado Walmart – Tláhuac vieron deteriorada su identidad profesional, llegando al punto en que la inestabilidad laboral los somete a cambios constantes que hacen que se sientan contentos por tener un trabajo. Asimismo, la identidad de una parte de quienes trabajan en Walmart – Tláhuac se encuentra expuesta y se deteriora al reconocer la falta de oportunidades que les ofrece el mercado de trabajo; a lo que se añade que la comunidad laboral en el mismo supermercado es

eventual, condicionada al tiempo laboral y con una mínima oportunidad de consolidarse.

Referente a la pérdida de derechos, en nuestros sujetos de estudio esta cuestión se advirtió en la disminución de derechos laborales mediante la transición de una situación estable a una donde primaba la facilidad de despido. Asimismo, la pérdida o disminución de derechos laborales de los empleados del supermercado Walmart – Tláhuac influye en la desaparición de otros derechos económicos, políticos, sociales y culturales por la disminución sosegada de ingresos.

En lo que atañe a los sentimientos experimentados por los empleados del supermercado Walmart – Tláhuac se identificaron el estrés aunado a un sentimiento de explotación y de frustración, impotencia, aversión, enajenación, ansiedad y resignación.

Por otra parte, el apoyo familiar ha permitido la sobrevivencia de los asociados del supermercado Walmart – Tláhuac. La forma de vida no depende únicamente del salario, sino que existen estrategias de sobrevivencia por parte de los asociados de este supermercado, como los descuentos y las rebajas que han sido aprovechadas mediante el auxilio de sus familiares.

Al final, los resultados de esta investigación son de carácter provisional debido a la naturaleza de su alcance, pero avalan que los rasgos del *precariado* se cumplen en los casos estudiados, proporcionando indicios sobre la existencia de un nuevo segmento o categoría social que comparte condiciones laborales, sentimientos experimentados y una relación distintiva con la empresa y el Estado.

CONCLUSIONES

En las últimas décadas, y conforme a los cambios del sistema capitalista, se ha producido una ruptura, ocasionada entre otras cuestiones por la constitución de sociedades postindustriales del conocimiento y la educación, que han traído consigo relaciones laborales hasta cierto punto novedosas que develan oposiciones ontológicas al proceso de acumulación capitalista. Esta situación ha ocasionado que términos tales como clase obrera y proletariado cada vez tengan un menor número de partidarios e inclusive generen un efecto dispersivo. Ante este fenómeno, sin duda, surge la necesidad de articular sujetos políticos capaces de disputar lo político. Así, como señala Standing (2014:8): “Cada vez más gente comienza a comprender su situación dentro del precariado”.

Considerando lo anterior, el objetivo principal de este trabajo recepcional en modalidad de tesis ha sido analizar algunas de las características del *precariado* con una selección cualitativa de personas que trabajan en el supermercado Walmart – Tláhuac que han compartido el rasgo común de la precariedad laboral. Este estudio se ha centrado en la colectividad de personas empleadas por dicha empresa transnacional, caracterizada por la heterogeneidad, exponiendo sus variantes como asociados o empleados que tienen o han tenido contratos temporales o a tiempo parcial (Standing, 2013).

Así, en el primer capítulo de este documento se han mostrado las concepciones precedentes con relación al *precariado*, poniendo énfasis en la propuesta del economista inglés Guy Standing (2013, 2014). Se comenzó por las

conceptualizaciones sobre precariedad y el precariado. Para el abordaje de la precariedad se ha destacado el trinomio inestabilidad, inseguridad y frustración, subrayando que la *percepción de inestabilidad laboral* se deriva de la *inseguridad*, y de esta la *frustración*; mientras que, en el caso del *precariado*, este se ha definido como una clase social en proceso de formación: trabajadores con un puesto mayormente efímero e inestable, con jornadas de trabajo variables y vías poco claras de mejora, sindicatos desarticulados y sin convenios colectivos, cuyos puestos de trabajo tienen un nombre que la generación pasada no habría entendido –que para el caso de Walmart es el de asociado–, frente a patrones locales cuyos rasgos les son desconocidos e incluso adversos. La mayoría de quienes forman parte del precariado no conocen a su patrón, solo al supervisor inmediato. Mucho menos son de la denominada *clase media*, ya que no cuentan ni con el estatus ni con las ventajas de esta.

Por lo que concierne a las condiciones de surgimiento del *precariado*, se ha expuesto cómo Standing lo atribuye a las agresivas políticas neoliberales implementadas durante la globalización, lo que contribuyó a deteriorar el Estado social en cuanto Estado interventor. Dice Standing (2013:10): “la era de la globalización no era sino la fase inicial de una Transformación Global, en la que gobiernos (…) llegaron a un pacto fáustico con la supuesta mayoría de su población, permitiendo una orgía de consumo insostenible mientras debilitaban las

instituciones de solidaridad social en pro de un modelo neoliberal de capitalismo, generando así al *precariado*".[87]

Respecto de los grupos que integran el *precariado*, se ha indicado que Standing (2013) habla de una clase social diversa que incluye a los sucesores de la convencional clase obrera industrial, a las personas migrantes, las personas jubiladas, a las y los jóvenes con estudios; personas desempleadas o con empleos precarios; entre otras. Todas con una característica en común: la inseguridad laboral y económica. En esta tesitura, en México el precariado tiene que afrontar la pérdida de derechos que históricamente otros grupos habían conseguido, así como comprenderse sometido junto con una preocupación por continuar sobreviviendo.

En el segundo capítulo se ha analizado socio-espacialmente el supermercado Walmart – Tláhuac, apoyándose tal análisis en los aportes de Martín-Barbero (1989). Se identificó a Walmart Tláhuac como uno de los espacios urbanos en los cuales manifiesta cotidianamente la presencia del *precariado*. Se ha advertido cómo en este supermercado existe un conflictivo entrecruce de dos economías: la de la abstracción mercantil y la del intercambio simbólico, ya que dicho espacio de la Ciudad de México no es solo un lugar de consumo económico, sino de consumo cultural y de construcción simbólica. En este sentido, el objeto de análisis ha sido el propio supermercado Walmart – Tláhuac: un espacio urbano mayormente homogeneizado y funcionalizado.

[87] Las cursivas y los paréntesis son nuestros.

Así, se ha apreciado que *topográficamente hablando* el supermercado Walmart – Tláhuac se caracteriza por ser un entorno desarticulado por la especialización de los departamentos, así como tener una alta organización por la disposición funcional de los productos en los mismos departamentos.

Asimismo, *topológicamente hablando*, en el supermercado Walmart – Tláhuac se puede comprar pronunciando mínimas palabras, hay poca comunicación-interacción y hay más información para la venta, por lo que los trabajadores o –en este caso– asociados no son más que su rol.

Pasando al tercer y último capítulo, se ha de reconocer que no es posible aún concluir tajantemente si existe el *precariado* para el caso de los empleados del supermercado Walmart – Tláhuac en cuanto nuevo segmento o –más aún– clase social, pero sí que las condiciones descritas por Guy Standing fueron mencionadas mayoritariamente por quienes fueron parte de la selección de personas a investigar en este trabajo recepcional, por lo que es posible señalar la existencia de indicios acerca de esta situación, si bien hay que realizar dos matizaciones:

- El apoyo familiar permite la sobrevivencia de los asociados del supermercado Walmart – Tláhuac. La forma de vida no depende solo del salario, sino que existen estrategias de sobrevivencia por parte de los asociados de este supermercado, como los descuentos y las rebajas que son aprovechadas mediante el auxilio de sus familiares.
- La normativa de seguridad se suele cumplir de forma deficiente en el supermercado Walmart – Tláhuac, donde las personas no reciben un curso

integral de seguridad, ni se implementan adecuadamente medidas para su mejora.

En los demás rasgos señalados, las características dan cuenta de un proceso de precarización cada vez más agudo –sobre todo en el contexto de la pandemia por COVID-19– en cuanto a una habituación de vida inestable; una falta de identidad en el empleo, inclusive una falta de control de horarios y tareas que deberían ser claras en los contratos –agregando que algunos entrevistados dijeron que no se les había entregado copia de su contrato–; el incumplimiento de las siete formas de seguridad relacionadas con el empleo; y los sentimientos señalados en *El precariado: una nueva clase social* (Standing, 2013) que se acoplan al estado anímico de las personas entrevistadas, llegando incluso a situaciones de indignación contra el supermercado Walmart – Tláhuac.

La situación es de presión en el caso de quien se ve obligado a atender las necesidades básicas de su familia. Otros se manifiestan más desahogados por ser únicamente las necesidades de ellos mismos las que tienen que cubrir, a lo cual se suma una cuestión generacional: el ser jóvenes. Las situaciones son similares a los empleos: itinerantes, ocasionalmente peligrosas –recuérdese el caso de la *ballena* de E2– y con incertidumbre por el presente y el porvenir.

Así, el *precariado* surge como derivación de la desestructuración de la clase obrera. En el caso mexicano, específicamente en lo que concierne a los empleados del supermercado Walmart – Tláhuac durante 2020, no constituye una realidad político-organizativa identificable, sino que su condición remite a la fuerza de trabajo de

sujetos incorporados con diferentes intereses. El *precariado*, en la labor de construir un *nosotros* tiene que ampliarse y hacerse tanto incluyente como inclusivo. Siguiendo a Gómez Villar (2010) y al propio Standing (2011, 2013, 2014), el *precariado* no tiene por qué ser el nuevo sujeto central y ordenador, como en su momento lo fue el proletariado en cuanto sujeto histórico, sino el lugar de convergencia de diferentes manifestaciones, luchas y combates, por medio de un proyecto en común sobre la negación de la sociedad salarial y, más aún, una praxis crítica y humana en contra del neoliberalismo realmente existente.

Ahora bien, es necesario considerar que la manifestación del precariado en cuanto clase social conlleva contemplar también la elaboración de propuestas que mejoren la situación actual de este grupo social. En este sentido, y con base nuevamente en la propuesta de Standing (2014), consideramos necesario que se redefina el trabajo como actividad productiva y reproductiva, es decir, reconocer y valorar todas las formas de trabajo –remunerado y no remunerado–, puesto que todas son productivas; y, por lo que concierne al caso del supermercado Walmart –Tláhuac se requiere poner atención en la medición del trabajo teniendo en cuenta lo que se hace, y no la remuneración generalizada que percibe su personal.

Asimismo, se requiere que suceda una reforma de las estadísticas laborales para el diseño de políticas que respeten los valores, muestren el registro del trabajo que hace el personal y sea revelado si el trabajo desempeñado alcanza para la subsistencia del trabajador.

También es importante que los procesos de contratación se acorten, pues al precariado le lleva tiempo la búsqueda de empleo y el llenado de solicitudes que van acompañados de desgaste mental, por lo que sería provechoso proporcionar información de la probabilidad de ser contratado al final de la entrevista, para no crear falsas esperanzas.

Del mismo modo, es urgente promover la libertad asociativa, el precariado requiere defender y promover sus derechos laborales, individuales y colectivos, sin miedo a la represalia o la excesiva disipación de energía o pérdida de tiempo. Igualmente se requiere promover la protección social ocupacional y la renta básica universal.

Siguiendo a Guy Standing en el Precariado una Carta de Derechos la distribución de una renta básica entendida como la cantidad monetaria suficiente que es otorgada por el Estado de manera mensual a los ciudadanos cuya finalidad es proporcionar seguridad para cubrir las necesidades básicas de manera individual.

La renta básica se debe pagar en efectivo, no debe ser condicionada ni excluyente y debería ser un derecho de la ciudadanía, que se consiga con subsidios que haga posible llegar a otros grupos e incluir a los niños.

En definitiva, para el precariado aún hay esperanzas si consigue que el Estado garantice la seguridad básica de los trabajadores. La idea es que sea suficiente para cubrir las necesidades materiales básicas que permitan la búsqueda de otras opciones para el mejoramiento de la vida.

FUENTES CONSULTADAS

Agencia Bloomberg (2020). “Los Walton, de Walmart, se hacen más ricos que nunca por el coronavirus” en *La Tercera* (página web), Grupo Copesa, Chile. Disponible en https://www.latercera.com/pulso/noticia/los-waltons-de-walmart-se-hacen-mas-ricos-que-nunca-por-el-coronavirus/CZDX3RSFGNDNTBLWT6YEGPAT34/

Asociación Mexicana de Agencias de Inteligencia de Mercado y Opinión (2020). “Descripción de los NSE” en *NSE. Niveles socioeconómicos. AMAI* (página web), Asociación Mexicana de Agencias de Inteligencia de Mercado y Opinión, México. Disponible en https://amai.org/NSE/index.php?queVeo=niveles

Ballesteros Flores, Elizabeth (2020). *La violencia de género en contra de las mujeres por parte de su pareja actual o pasada: estudio cualitativo desde la mirada de algunas mujeres mexicanas* (tesis), Dir. Mtro. Francisco Octavio Valadez Tapia, Licenciatura en Ciencia Política y Administración Urbana – Colegio de Humanidades y Ciencias Sociales – Universidad Autónoma de la Ciudad de México, México.

Barajas, Rafael (1996). *Cómo sobrevivir al neoliberalismo sin dejar de ser mexicano*, Grijalbo, México.

-------- (2018). *Breve historia de una derecha muy chueca. De Santa Anna a Calderón. De la Inquisición a Provida*, El Chamuco y los Hijos del Averno, México.

Barite Roqueta, Mario Guido (1999). “La noción de ‘categoría’ y sus implicancias en la construcción y evaluación de lenguajes documentales” *en* López-Huertas Pérez, María José *y* Fernández Molina, Juan Carlos (*coords.*). *La representación y la organización del conocimiento en sus distintas perspectivas: su influencia en la recuperación de la información: actas del IV Congreso ISKO-España EOCONSID'99, 22-24 de abril*, Sociedad Internacional para la Organización del Conocimiento. Capítulo Español, Granada, pp. 39-46.

Barnils, Andreu. “‘La renta básica universal sería maravillosamente liberadora’. Entrevista a Guy Standing” en *Red Renta Básica* (página web), 2020. Disponible en http://www.redrentabasica.org/rb/la-renta-basica-universal-seria-maravillosamente-liberadora-entrevista-a-guy-standing/

Bauman, Zygmunt (2006). *Vida líquida*, Paidós, Barcelona.

-------- (2008). *Miedo líquido: la sociedad contemporánea y sus temores*, Paidós, Buenos Aires.

Berman, Sabina (2020, 1 de noviembre). “La clase media desaparece” en *El Universal*, El Universal. Compañía Periodística Nacional, México. Disponible en https://www.eluniversal.com.mx/opinion/sabina-berman/la-clase-media-desaparece

Breman, Jan. “Un concepto espurio” en *New Left Review*, Segunda Época, Núm. 84, New Left Review Ltd. / Instituto de Altos Estudios Nacionales, Ecuador, 2014, pp. 143-152.

Camacho, Daniel (2007). *Fundamentos de sociología*, Editorial Universidad Estatal a Distancia, San José de Costa Rica.

Camarillo, Augusto (2019). *Los pobres son pobres porque quieren. ¿Los pobres generan problemas, o los problemas generan pobres?*, edición del autor, México.

Cano, Ernest; Standing, Guy *y* Bilbao, Andrés (2000). *Precarización laboral, flexibilidad y desarrollo*, Germania, Valencia.

Carosio, Alba (2008, julio). "El género del consumo en la sociedad de consumo" en *La ventana. Revista de estudios de género*, Vol. 3, Núm. 27, Centro de Estudios de Género - Universidad de Guadalajara, Guadalajara, pp. 130-169.

Castel, Robert (1997). *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*, Paidós, Barcelona (Col. Estado y sociedad).

-------- (2008). *La inseguridad social. ¿Qué es estar protegido?*, Manantial, Buenos Aires.

-------- (2010). *El ascenso de las incertidumbres: trabajo, protecciones, estatuto del individuo*, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires (Col. Sociología).

--------. "La precariedad se ha vuelto un estado permanente" (entrevista) en *Pétalos en las grietas. Programa EDUCACIÓN en CONTEXTOS de ENCIERRO del Consejo de Educación Secundaria* (página web), Consejo de Educación Secundaria, Uruguay, 2013. Disponible en https://petalosenlasgrietas.blogspot.com/2013/07/robert-castel.html

Castro, Kike; Herreros, Roberto *y* Rubio, Irene G. “El precariado se está convirtiendo en una nueva clase social” en *Diagonal* (periódico en línea), Asociación Punto y Coma, Comunicación y Prensa, Madrid, 2015. Disponible en https://www.diagonalperiodico.net/global/25874-video-entrevista-guy-standing.html

Castro Moreno, Julio Alejandro (2005). *La investigación del entorno natural: Una estrategia didáctica para la enseñanza-aprendizaje de las ciencias naturales*, Fundación Francisca Radke / Universidad Pedagógica Nacional, México.

Cattaneo, Peter (1997). *The Full Monty* (película), 91 minutos, Channel 4 Films, Reino Unido.

Cava Gómez, Xavier (2012). “El trabajo cognitivo en el pensamiento operaista italiano” en *Oxímora Revista Internacional de Ética y Política*, Núm. 1, Universidad de Barcelona, España, otoño, pp. 115-133.

Chomsky, Noam (2011). “Noam Chomsky Announces Solidarity With #occupywallstreet” en *OccupyWallStreet. We are the 99 percent* (página web), Occupy Solidarity Network, Estados Unidos. Disponible en: http://occupywallst.org/article/noam-chomsky-solidarity/

Cimadevilla, Gustavo (2004). *Dominios. Crítica a la razón intervencionista, la comunicación y el desarrollo sustentable*, Prometeo, Buenos Aires.

Círculo de Bellas Artes de Madrid (2020). “Guy Standing” en *Círculo de Bellas Artes de Madrid. Casa Europa* (página web), Círculo de Bellas Artes de Madrid, Madrid. Disponible en https://www.circulobellasartes.com/biografia/guy-standing/

Cruces, Francisco (2008). “Matrices culturales: pluralidad, emoción y reconocimiento” en *Revista Anthropos: Huellas del conocimiento. Ejemplar dedicado a Jesús Martín-Barbero: Comunicación y culturas en América Latina*, Núm. 219, Proyecto A Ediciones, España, pp. 173-179.

Del Pilar Martínez, María (2019). “En México hay 10.2 millones de personas en un empleo precario, reporta el Inegi” en *El Economista* (periódico en línea), Periódico El Economista, México, 16 de mayo. Disponible en https://www.eleconomista.com.mx/empresas/En-Mexico-hay-10.2-millones-de-personas-en-un-empleo-precario-reporta-el-Inegi-20190516-0106.html

Delgado, Manuel (1999). *El animal público. Hacia una antropología de los espacios urbanos*, 4ª ed., Anagrama, Barcelona (Col. Argumentos).

El País (2005). “Tener un jefe injusto daña el corazón” en *El País* (periódico en línea), Ediciones El País, España, 31 de noviembre. Disponible en https://elpais.com/diario/2005/11/01/salud/1130799602_850215.html

Fariñas Dulce, María José (1989). *La sociología del derecho de Max Weber*, Instituto de Investigaciones Jurídicas – Universidad Nacional Autónoma de México, México.

Figueruelo Burrieza, Ángela (2008). “VILLACORTA MANCEBO, Luis. *Principio de igualdad y Estado Social. Apuntes para una relación sistemática*. Santander: Parlamento de Cantabria. Universidad de Cantabria, Servicio de Publicaciones, 2006, 153 pp.”.

Flick, Uwe (2012). “Estrategias de muestreo” en *Introducción a la investigación cualitativa*, 3ª ed., Morata / Paideia Galicia Fundación, Madrid, pp. 75-86.

Fresneda, Carlos (2015). “Guy Standing: ‘La renta básica ha de ser un derecho’” en *El Mundo* (periódico en línea), El Mundo, España. Disponible en https://www.elmundo.es/economia/2015/03/01/54ef7d27ca4741bf718b456e.html

Fukuyama, Francis (1990). “¿El fin de la historia?” en *Estudios Públicos*, Núm. 37, Centro de Estudios Públicos, Chile, pp. 5-31.

Funes Rivas, María Jesús (1995). *La ilusión solidaria: Las organizaciones altruistas como actores sociales en los regímenes democráticos*, Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid.

Gallino, Luciano (2005). “clase social” en *Diccionario de Sociología*, 3ª ed., Siglo XXI, México, pp. 158-164.

Gálvez Biesca, Sergio (2008). “El movimiento obrero en la España del tiempo vivido: del ‘sujeto político’ al nuevo ‘precariado’” en *Cuadernos de Historia Contemporánea*, Vol. 30, Universidad Complutense de Madrid, España, pp. 199-226.

Garza, Gustavo (2008). *Macroeconomía del sector servicios en la Ciudad de México, 1960-2003*, Centro de Estudios Demográficos – El Colegio de México, México.

Giglia, Ángela (2016). “Marginalidad, precariado y marginalidad avanzada: definiciones teóricas y realidades empíricas desde distintos contextos socio-espaciales en la ciudad de México” en *Territorios*, Núm. 35, Universidad del Rosario, Bogotá, pp. 59-80.

Girardi, Giulio (1999). *Entre la globalización neoliberal y el desarrollo local sostenible. Para la refundación de la esperanza*, Ediciones Abya-Yala, Quito.

Gobbi, Jorge (2016). “Tecnobeduinos, o la vida móvil” en *Blog de Viajes* (página web), Argentina. Disponible en https://www.blogdeviajes.com.ar/2008/04/16/tecnobeduinos-o-la-vida-movil/

Gómez Abarca, Carlos de Jesús (2020, 30 de junio). “La protesta en México en tiempos de COVID-19” en *Chiapas Paralelo. Es otra versión* (página web), Chiapas Paralelo, Tuxtla Gutiérrez. Disponible en https://www.chiapasparalelo.com/opinion/2020/06/la-protesta-en-mexico-en-tiempos-de-covid-19/

Gómez Villar, Antonio (2010). “El trabajador precario y la construcción del precariado como sujeto del cambio” en *Astrolabio. Revista internacional de filosofía*, Núm. 11, Universidad de Barcelona, Barcelona, pp. 209-217.

González Vadillo, José Luis (1993). *Comportamiento Humano. El recurso básico de las organizaciones empresariales*, Universidad de Deusto, Bilbao (Ser. Economía, Vol. 18).

Guillamón, Agustín. “Socialdemocracia” en *Portal Libertario OACA* (página Web), Portal Libertario OACA, España, 2018. Disponible en https://www.portaloaca.com/historia/otroshistoria/13555-socialdemocracia.html

Guimenez, Sandra (2012). “Neoliberalismo y precariedad laboral en el Estado argentino (1990-2007)” en *Revista de Ciencias Sociales*, Vol. 1-2, Núm. 135-136, Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica, pp. 141-150.

Hall, Stuart (1998). “Significado, representación, ideología: Althusser y los debates postestructuralistas” *en* Curran, James; Morley, David *y* Walkerdine, Valerie (*comps.*). *Estudios culturales y comunicación. Análisis, producción y consumo cultural de las políticas de identidad y el posmodernismo*, Paidós, Barcelona (Col. Paidós Comunicación, 90), pp. 27-61.

Harvey, David (2007). *Breve historia del neoliberalismo*, Akal, Madrid.

Hernández Guerrero (2006). *Las palabras de moda*, 2ª *ed.*, Universidad de Cádiz / Universidad de Murcia, Murcia.

Hernández Sampieri, Roberto; Fernández Collado, Carlos y Baptista Lucio, Pilar (2010). *Metodología de la investigación*, 5ª ed., McGraw-Hill, México.

Horbath Corredor, Jorge Enrique. “La vulnerabilidad laboral, la formalización e informalización en el mercado laboral urbano de México, 1991 y 1992” en *Papeles de Población*, Vol. 5, Núm. 21, Universidad Autónoma del Estado de México, México, 1999, pp. 57-100.

Huesca González, Ana *y* Ortega Alonso, Elena (2007). *La percepción de inseguridad en Madrid*, Universidad Pontificia Comillas, Madrid.

Instituto Mexicano de Contadores Públicos (2015). *Outsourcing. Prestación de servicios de personal y sus implicaciones en materia de seguridad social*, Instituto Mexicano de Contadores Públicos, México.

Laurin-Frenette, Nicole (1989). *Las teorías funcionalistas de las clases sociales. Sociología e ideología burguesas*, 3ª ed., Siglo XXI, Madrid.

Ley de Establecimientos Mercantiles del Distrito Federal, GODF, 20-I-2011. Última reforma publicada en la GODF, 4-V-2018.

Ley Federal de Protección al Consumidor, DOF, 24-XII-1992. Última reforma publicada, DOF, 12-IV-2019.

Leonard, Annie *y* Conrad, Ariane (2018). *La historia de las cosas. De cómo nuestra obsesión por las cosas está destruyendo el planeta, nuestras comunidades y nuestra salud. Y una visión del cambio*, Fondo de Cultura Económica, México.

Lindbeck, Assar *y* Snower, Dennis J. (1989). *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*, The MIT Press, Cambridge.

-------- (2001). "Insiders versus Outsiders" en *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 15, Núm. 1, American Economic Association, Estados Unidos, pp. 165-188.

Lindón, Alicia (2012). "La concurrencia de lo espacial con lo social" *en* Leyva, Gustavo *y* De la Garza Toledo, Enrique (*eds.*). *Tratado de metodología de las ciencias sociales: perspectivas actuales*, Fondo de Cultura Económica / Universidad Autónoma Metropolitana, México, pp. 586-622.

Londoño Palacio, Olga Lucía; Maldonado Granados, Luis Facundo *y* Calderón Villafáñez, Liccy Catalina (2014). *Guía para construir estados del arte*, ICNK, Bogotá.

Lorente-Campos, Raúl (2003). *La precariedad laboral de trabajar a tiempo parcial: el caso de España*, Universidad Autónoma de Tamaulipas / Plaza y Valdés, México.

Maglio, A. L.; Injoque-Ricle, I. *y* Leibovich de Figueroa, N. (2010). "Inestabilidad laboral. Presentación de un modelo empírico acerca de su impacto psicológico" en *Orientación y sociedad. Revista internacional e*

interdisciplinaria de orientación vocacional ocupacional, Núm. 10, Facultad de Psicología – Universidad Nacional de La Plata, Argentina, pp. 1-26.

Martín-Barbero, Jesús (1989). "Prácticas de comunicación en la cultura popular" en *Procesos de comunicación y matrices de cultura. Itinerario para salir de una razón dualista*, FELAFACS, México, pp. 98-110.

Marx, Karl (2001). *Manuscritos económicos y filosóficos de 1844*. Edición preparada por Juan R. Fajardo para el *Marxists Internet Archive – Sección en Español*. Disponible en https://www.marxists.org/espanol/m-e/1840s/manuscritos/index.htm

Marx, Karl *y* Engels, Federico (2011 [1847-1848]). *Manifiesto del Partido Comunista*, Centro de Estudios Socialistas Carlos Marx, México.

Mayos Solsona, Gonçal (2013). "Cognitariado es precariado. El cambio en la sociedad del conocimiento turboglobalizada" *en* Román, B. *y* de Castro, G. (*coords.*). *Cambio social y cooperación en el siglo XXI [Vol. 2]. El reto de la equidad dentro de los límites económicos*, EDUCO, Madrid, pp. 143-157.

Migueles, Rubén (2020, 27 de mayo). "Baja PIB per cápita de los mexicanos" en *El Universal*, El Universal. Compañía Periodística Nacional, México. Disponible en https://www.eluniversal.com.mx/cartera/cae-ingreso-capita-de-los-mexicanos-su-menor-nivel

Monedero, Juan Carlos (2013). *Curso urgente de política para gente decente*, Seix Barral, Madrid.

Morales, Reny (2019). “¿Qué es la Teoría Neoclásica de la Economía?” en *lifeder.com* (página web), Lifeder.com Media OÜ, Estonia. Disponible en https://www.lifeder.com/teoria-neoclasica-economia/

Parkin, Michael; Esquivel, Gerardo *y* Muñoz, Mercedes (2007). *Macroeconomía. Versión para Latinoamérica*, 7ª ed., Pearson Educación, México.

Partido Obrero Socialista Internacionalista (2017). *¿Qué es... el bolchevismo?*, Partido Obrero Socialista Internacionalista, España (Col. Cuadernos de Formación del POSI, 4).

Pellicer, Lluís. “Guy Standing: ‘La socialdemocracia carece de agenda para el «precariado»’” en *El País* (periódico en línea), Ediciones El País, Madrid, 2017. Disponible en https://elpais.com/cultura/2017/05/10/actualidad/1494440370_281151.html

Pérez, Diego. “¿Por qué Walmart se llama así?” en *Dinero en Imagen* (página web), Grupo Imagen, México, 2020. Disponible en https://www.dineroenimagen.com/empresas/por-que-walmart-se-llama-asi/105394#view-1

Pérez Ortega, Andrés. “De Wall Street a Jerry Maguire” en *ESTRATEGIA PERSONAL / Andrés Pérez Ortega* (página web), 2005. Disponible en https://www.andresperezortega.com/2005/06/de-wall-street-jerry-maguire.html

Pineda-Herrero, Pilar; Agud-Morell, Ingrid *y* Ciraso-Calí, Anna. *Revista de Educación. Factores que intervienen en la inserción laboral de los titulados en*

Educación en tiempos de crisis: un estudio sobre Cataluña, Núm. 372, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, España, 2016.

Platón (1988). “Banquete” en *Diálogos III. Fedón, Banquete, Fedro*, Gredos, Madrid (Col. Biblioteca Clásica Gredos, 93), pp. 143-287.

Portillo, Maricela y Rizo, Marta (2005). *Apuntes didácticos para la elaboración de una tesis*, Academia de Comunicación y Cultura – Universidad Autónoma de la Ciudad de México, México (Col. Cuadernos de Comunicación y Cultura, 1).

Fundación IDCISO (2002). “Tema 11º: Conceptos y categorías: la organización del conocimiento” en *PsiqueUned* (página web), Fundación IDCISO, Madrid. Disponible en http://www.psiqueuned.net/apuntes/2segundo/2002/PG2_Ball_T11_pilar.pdf

Ramírez Villafañez, Amado (2013). *Juventud, violencia, ocio y diversión*, Ediciones Díaz de Santos, Madrid (Col. Monografías. Serie: Sociología).

Real Academia Española (2019a). “precariedad” en *Diccionario de la Lengua Española* (página Web), Real Academia Española, España. Disponible en https://dle.rae.es/?id=Tufphju

-------- (2019b). “precario” en *Diccionario de la Lengua Española* (página Web), Real Academia Española, España. Disponible en https://dle.rae.es/?id=TugBCej

Rojas Soriano, Raúl (2002). *Investigación social: teoría y praxis*, 11ª ed., Plaza y Valdés, México (Col. Folios Universitarios).

Sánchez, Aminetth. “El sindicalismo que viene” en Expansión (página web), Grupo Expansión, México, 2019. Disponible en https://expansion.mx/economia/2019/01/07/el-sindicalismo-que-viene

Savage, Mike *et al*. “A New Model of Social Class? Findings from the BBC’s Great British Class Survey Experiment” en *Sociology*, Vol. 47, Núm. 2, Sage, Inglaterra, 2013, pp. 219-250.

Sierra Bravo, Restituto (2001). “Entrevista” en *Técnicas de Investigación Social. Teoría y Ejercicios*, 14ª ed., Paraninfo, Madrid, pp. 351-369.

Siseles, Sebastián. “Claves para profesionales independientes” en *buenosnegocios* (página web), Banco Galicia, España, 2013. Disponible en https://www.buenosnegocios.com/notas/estudio-profesional/claves-profesionales-independientes-n373

Standing, Guy (2011). *The Precariat: The New Dangerous Class*, Bloomsbury Academic, Londres.

-------- (2013). *El precariado: una nueva clase social,* Pasado y Presente, Barcelona.

-------- (2014a). *Precariado. Una Carta de Derechos*, Capitán Swing, Barcelona.

-------- (2014b). “Por qué el precariado no es un «concepto espurio»” en *Sociología del Trabajo*, Nueva Época, Núm. 82, Siglo XXI, Madrid, otoño, pp. 7-15.

Stiglitz, Joseph E. “El precio de la desigualdad” en *El País*, Ediciones El País, España, 2012. Disponible en https://elpais.com/economia/2012/06/15/actualidad/1339754056_983920.html

Subirats, Joan. “¿La fiesta del ‘precariado’?” en *El País* (periódico en línea), Ediciones El País, Madrid, 2008. Disponible en https://elpais.com/diario/2008/05/01/catalunya/1209604039_850215.html

The Economist. “Nomads at last” en *The Economist* (periódico en línea), The Economist Newspaper Limited, Londres, 2008. Disponible en https://www.economist.com/special-report/2008/04/12/nomads-at-last

Theodore, Nik; Peck, Jamie *y* Brenner Neil (2009). “Urbanismo neoliberal: la ciudad y el imperio de los mercados” en *Temas Sociales*, Núm. 66, SUR Corporación de Estudios Sociales y Educación, Santiago de Chile, pp. 1-11.

Torres, Yessica; Castro, Aída *y* Reyes, Nayeli. “Tláhuac: una isla urbana en el oriente de la capital” en *El Universal* (periódico en línea), El Universal. Compañía Periodística Nacional, México, 2020. Disponible en https://www.eluniversal.com.mx/opinion/mochilazo-en-el-tiempo/tlahuac-una-isla-urbana-en-el-oriente-de-la-capital

Toussaint, Enrique (2019, 11 de agosto). “Los límites del voluntarismo” en *Informador.mx* (página web), Unión Editorialista, México. Disponible en https://www.informador.mx/mexico/Los-limites-del-voluntarismo-20190810-0083.html

Valencia, Roberto. “Capitalismo y el deseo en Deleuze y Guattari para entender el conflicto social” en *La administración panóptica* (weblog), 2016. Disponible en https://administracionpanoptica.blogspot.com/2016/07/capitalismo-y-el-deseo-en-deleuze-y.html

Valero Julio, Edgar Augusto (2015). “El precariado. Una nueva clase social, de Guy Standing” en *Revista Colombiana de Sociología*, Vol. 38, Núm. 1, Universidad Nacional de Colombia, Colombia, pp. 213-217.

Vergara Figueroa, Abilio (2015). *Etnografía de los lugares. Una guía antropológica para estudiar su concreta complejidad*, 2ª *ed.*, Ediciones Navarra, México.

Walmart (2020a). *WALMART - Los Esenciales (2020)* (vídeo), Walmart, México. Disponible en https://www.youtube.com/watch?v=AcSgdI1UR10&list=PL1sJMBLdc8gv-xAygXfXPr6V1sllTCms1&index=2

Walmart (2020b). *WALMART - Con Rebajas Para Todos Sí Podemos (2020)*, Walmart, México. Disponible en https://www.youtube.com/watch?v=7RoAUVacOR0&list=PLDPfb23wmh5G8yylWcpDOBBXvKirxYjnG

Wal-Mart de México (2017). *Walmart. México y Centroamérica. Reporte anual que se presenta de acuerdo con las disposiciones de carácter general aplicables a las emisoras de valores y a otros participantes del mercado*, Wal-Mart de México, México.

Weber, Max (2002). *Economía y sociedad. Esbozo de sociología comprensiva*, 2ª ed., Fondo de Cultura Económica, Madrid.

Anexo 1

Entrevista realizada el día miércoles 17 de junio del 2020 a las 10:00 horas

Entrevistadora (E): Bueno, entonces, vamos a empezar. Tu nombre completo ¿cuál es?

Entrevistado 1 (E1): --------.[88]

E: ¿Cuántos años tienes, E1?

E1: 32 años.

E: ¿Nacionalidad?

E1: Mexicana.

E: ¿Tu último grado de estudios?

E1: Universidad trunca.

E: ¿Cuál es tu puesto en Walmart – Tláhuac?

E1: En Walmart desempeño el puesto de limpieza.

E: ¿Qué tipo de contrato tienes ahí?

E1: Un contrato temporal por tres meses.

E: ¿Cómo estás contratado?

E1: ¡Eh! Estoy contratado como auxiliar de limpieza.

E: ¿Qué prestaciones tienes ahí, en tu trabajo?

E1: ¡Eh! Pues normalmente nada más, este… lo que es pues la prima dominical, la prima vacacional, este… quince días de aguinaldo y nada más.

E: ¿Cuál es tu ingreso ahí en Walmart Tláhuac?

[88] Se omite el nombre de la persona entrevistada a fin de proteger su integridad y la relación laboral que aún mantiene en el supermercado Walmart – Tláhuac. En el presente documento se hace referencia de este como Entrevistado 1 o E1.

E1: ¿Cuál es mi ingreso? Pues estamos hablando de tres mil pesos mensuales.

E: ¿Y tu horario de trabajo?

E1: De seis de la mañana a tres treinta de la tarde.

E: ¿Y descansas o cómo es?

E1: Un día entre semana.

E: Un día entre semana. ¿Cómo te enteraste del trabajo de ahí?

E1: ¡Eh! Me recomendó un amigo de la familia.

E: ¡Ah, ya! ¿Cómo es el control de tu tiempo ahí en Walmart?

E1: ¿El control de mi tiempo? ¿Cómo el control?

E: ¡Eh! Cuando tú ya entras a trabajar checas con huella o algún otro mecanismo.

E1: ¡Ah! Sí.

E: ¿Firma, en una lista?

E1: Entra uno con, bueno, entra uno pues por la parte de atrás de la tienda, parte de la bodega, este… te anotas en una especie como de libro y con tu nombre, tu firma y tu hora de entrada, este… y checas aparte con tu huella en un reloj digital.

E: ¿Y ahí te pagan horas extras?

E1: Este… no.

E: ¿Cuántas horas se respetaba tu horario de trabajo ahí?

E1: No, no se respeta.

E: Y luego, bueno, cuando tú entraste ¿recibiste algún tipo de capacitación o asesoría?

E1: No, ninguna, ni siquiera de seguridad; ninguna, ningún tipo de capacitación, ni para agarrar cierto tipo de líquidos, o sea, nada, nada de capacitación.

E: ¿Cuentas con equipo necesario para realizar tu trabajo?

E1: No. A veces lo tenemos que costear nosotros porque no tenemos, este… los insumos suficientes para realizar el trabajo.

E: ¿Aprendiste algún tipo de habilidad social, emocional, de capacitación?

E1: Pues, realmente no, en Walmart no.

E: ¿Y tus condiciones de trabajo en Walmart – Tláhuac cuáles son? ¿Cómo son las condiciones?

E1: ¿Cómo condiciones? ¿Cómo?

E: ¿Corres algún tipo de riesgo en tu trabajo?

E1: ¡Ah! Sí.

E: ¿Suelo, herramientas, los químicos?

E1: Sí, porque en primer lugar no tenemos, no hay capacitación para agarrar los químicos que se utilizan ahí, este… no contamos con las señalizaciones adecuadas para también… porque la gente luego se quiere meter y pues está el piso mojado, y no contamos con las señalizaciones adecuadas. Luego, este… tenemos que limpiar, este… pues casi todo el tiempo porque, pues, ahí pasan un montón de accidentes.

E: ¿Y cómo te llevas con tus compañeros de trabajo?

E1: Pues realmente, pues bien.

E: ¿Y la relación con tus superiores?

E1: Es, pues, cómo se podría decir. Muy, son muy explotadores, ¡ja, ja! Te hacen luego llegar temprano, luego te citan a una hora y luego ellos no llegan; este… luego te dicen que limpies sobre lo limpio. Pues se supone que, si acabas de limpiar, eso

es algo que no tiene sentido, o sea, eso es algo que no tiene sentido, ¿no?, limpiar sobre lo limpio, es algo exagerado.

E: ¿Cuentas con horario de comida o algún tiempo para desayunar?

E1: Este… sí, nada más con media hora de comida. A pesar de que trabajamos a veces más de ocho horas, nada más nos dan de veinte, de quince, a treinta minutos, si nos va bien, dependiendo. Eso te lo asigna el gerente.

E: ¿Cómo te sientes de trabajar ahí en Walmart de Tláhuac?

E1: Pues me siento estresado, este… explotado y este…, pues también es mucho trabajo, ¿no?, o sea, para lo que pagan es mucho, mucho trabajo.

E: ¿Consideras que tus ingresos son suficientes siendo trabajador o asociado de ahí?

E1: No, para nada, no.

E: ¿Por qué?

E1: Pues, porque no alcanza. Ahí, a pesar de que según dicen que dan barato, pero realmente no, no es nada barato Walmart y, aparte, los empleados no pueden comprar, puro, pura venta al público, los empleados no, no tienen derecho a comprar mercancía de Walmart.

E: ¡Ah! ¿Y ahí en el Walmart de Tláhuac te otorgan algún tipo de beneficio por ser trabajador o asociado de ahí?

E1: No, ningún tipo de descuento; al contrario, o sea, tú si trabajas ahí en Walmart, luego no puedes comprar o tienes que llevar a un familiar para que compre por ti, pero, pues no te… a veces, este… pues los gerentes se dan cuenta, no te permiten llevarte cierta cantidad, nada más tienes permitido dos o tres, ¿no?, cuando el

público se puede llevar tres o quince, o sea, no puedes, no tienes derecho a esas ofertas.

E: ¿Tú te sientes seguro, laboralmente hablando?

E1: Pues ¿seguro? No. Porque sí veo varias cosas que no están bien.

E: ¿Por qué?

E1: Pues muchos accidentes que pasan en los baños, la gente se pelea, la gente que roba. También, este… pues, como los sacan, como se pelean.

E: ¿Consideras…?

E1: Este…

E: ¿En ese trabajo puedes tener una estabilidad laboral?

E1: ¡No! Para nada.

E: ¿Por qué?

E1: Pues, por principio de cuentas yo siento que para llegar a la palabra estabilidad debes de tener un sueldo que, que te alcance, ¿no? Y en este caso, pues trabajando para Walmart, realmente un salario de tres mil, pues la verdad yo te digo que no sobrevive nadie con un sueldo de tres mil. Estamos hablando que todo sube, la tortilla, los productos de la canasta básica, todo eso va subiendo, entonces.

E: ¿Tú eres casado, E1? ¿Tienes hijos?

E1: Este… sí, tengo una hija.

E: Y bueno, tú ya…

E1: No estoy casado.

E: No estás casado, pero bueno, tú con el sueldo que me comentas y todo, y bueno, todo lo que implica el mantener una familia ¿tú ya tenías a tu niña o esto es reciente del Walmart – Tláhuac?

E1: Este… no. Ahora, este… imagínese, no, si yo nada más soy uno, ahora con familia yo siento que menos me alcanzaría.

E: Bueno, entonces menos alcanza con las niñas ¡Eh! Tú. ¡Eh! Dentro de ahí, de Walmart ¿tienes algún tipo de derecho de trabajo, bueno, en tu trabajo como tal?

E1: ¿Tipo de derecho?

E: ¡Ajá!

E1: Pues no, nunca nos dieron a conocer, ni firmando el contrato, nada, o sea, no te dan así que… A lo mejor lo dirán, pero pues no es algo que esté sustentado por un papel o un documento que te hagan.

E: ¿Tú conoces tus derechos como trabajador, E1?

E1: Este… no. Mucha gente no los conoce.

E: Y bueno, tú, en tu experiencia, ¿la empresa cumple con tu contrato?

E1: Este… no.

E: ¿Por qué?

E1: A veces te hacen trabajar horas extras. Luego el personal no llega, este… si no llega, te tienes que quedar, este… igual y luego si faltas, te lo descuentan, te descuentan casi lo de tres días.

E: ¿Cuentas ahí con seguro médico?

E1: Este… al principio no, o sea, tienen que pasar los tres meses para poder tener seguro; si no pasabas tú los tres meses, no tenías seguro.

E: ¿Si algo te llega a suceder?

E1: No, pues no se hacen responsables.

E: ¿Has llegado en algún momento a sentir ansiedad o algún sentimiento negativo aquí, en tu trabajo desempeñado en Walmart – Tláhuac?

E1: Pues pensamientos negativos, sí; en dejarles ahí su trabajo, porque la verdad sí, es muy poco lo que pagan y es mucho lo que exigen.

E: ¿En algún momento tú te has sentido explotado en ese puesto de trabajo?

E1: Sí.

E: ¿Por qué?

E1: Porque te repito, hacen que limpie sobre lo limpio, este… que acomode luego cosas que no me corresponden a mí, que, por ejemplo, luego me toca *frentear los pasillos*,[89] este… que acomodar mercancía, este… que ayudar a sacar al que quería robar o al que robó, este… pues sí, hay cosas que están fuera de tus…, ahora sí que de tu contrato. No lo respetan.

E: ¿Cuál es tu noción de despido?

E1: Mi noción del despido, pues que me den de baja por hacer algo indebido o algo, o por no apoyar a la empresa.

E: ¿Qué expectativa tenías tú de este trabajo?

E1: Que era un buen trabajo, que era un buen trabajo donde yo podía crecer… este… profesionalmente, laboralmente, este… que, pues a lo mejor podía ascender

[89] *Frentear los pasillos* es acomodar determinado producto que se encuentre en los anaqueles de la tienda de tal forma que quedé al frente de la repisa en cuestión.

en cierta cantidad de tiempo. Pero, pues realmente resultó todo lo contrario, que pues ya no, ya no, ya no hay esas oportunidades tanto para las empresas.

E: ¿Cómo ha sido tu experiencia de trabajar aquí?

E1: No, no, ha sido una muy mala experiencia; a pesar que yo estoy algo joven, ha sido una mala, mala experiencia, la verdad; no se lo recomiendo a nadie, que trabaje ahí.

E: ¿En alguna otra área?

E1: No, en ninguna área, todas son iguales.

E: ¿Qué piensas de las personas que trabajan en Walmart – Tláhuac?

E1: Pues pienso que la mayoría de la gente, este… pues trabaja ahí por necesidad, porque no hay de otra o porque no tienen los estudios para aspirar a más, este… porque es gente que también a lo mejor con poquito, con poquito, pero seguro, pues quiere tener algo y pues no, realmente no; o sea, a veces siento, pues, ganas de entrar y decirles: "¡Qué rayos están trabajando ahí!" ¿No? Pudiendo ganar más dinero, pudiendo hacer muchas cosas. Este… la verdad me dan ganas de entrar y decirles que no desperdicien su tiempo ahí.

E: En tu experiencia ahí en Walmart – Tláhuac ¿las personas que laboraban en qué rangos de edad están aproximadamente?

E1: Pues alrededor de 19 a 27 años, más o menos.

E: ¿Qué consejo les darías a ellas o qué recomendación?

E1: Pues, mi recomendación sería que, pues se consigan algo que les guste, ¿no? Algo que realmente los, les apasione. Algo que realmente persigan. Lo que realmente quieren. Ya sea, pues, emprender; pues, vender, este… pero que lo

hagan por su propia cuenta, ¿no? Porque muchas veces tenemos ese miedo que nos da de que si…, si no vendo, pues si no…, pero realmente son barreras mentales que uno se crea, ¿no? Y pues tienes, tiene uno que ir rompiendo porque no es fácil, pero pues sí se puede, sí se puede hacer y mi consejo sería que persigan sus sueños y que no trabajen en Walmart.

E: Bueno, E1, pues te agradezco mucho por tu entrevista. ¡Gracias!

E1: No, muchas gracias.

La entrevista terminó a las 10:15 horas.

Anexo 2

Entrevista realizada el día miércoles 24 de junio del 2020 a las 14:20 horas.

Entrevistadora (E): Vamos a empezar. Su nombre completo ¿cuál es?

Entrevistada 2 (E2): --------.[90]

E: ¿Cómo es su trabajo en Walmart – Tláhuac?

E2: Acudo todos los días a la empresa. Trabajo en el área de limpieza. Mis horarios son rolados. A veces me toca llegar a la apertura y otras veces me toca quedarme al cierre.

E: ¿Por qué trabaja en Walmart – Tláhuac?

E2: Por necesidad. Porque no tengo otro ingreso para mantener a mi familia. Aunque me siento impotente porque no me facilitan todas las herramientas para desempeñar mi trabajo. Yo estoy encargada de los baños y determinadas áreas de Walmart Tláhuac. La parte difícil para mí son los baños de damas, pues el que se ensucia más rápido y no dura limpio. Las mujeres no respetan cuando se está trapeando. Por eso pongo el señalamiento y las cubetas para que no pasen. Pero las quitan. Luego tiran las toallas femeninas en la taza, y me pasa muchas veces que se tapa y se sale toda el agua, y el supervisor a mí me regaña. Luego, cuando se lavan las manos, mojan el espejo y el piso. Si les digo que no mojen, se molestaban; y me ha tocado que me ofendan hasta con groserías; y en una ocasión le dijeron al supervisor y le dio la razón a la mujer, aunque ella había descompuesto la llave del baño. Eso fue antes que los cambiaran de lugar a donde están ahorita. Por otra parte, un día que pedí permiso para ir al médico porque me

[90] Se omite el nombre de la persona entrevistada a fin de proteger su integridad y la relación laboral que aún mantiene en el supermercado Walmart – Tláhuac. En el presente documento se hace referencia de esta como Entrevistada 2 o E2.

sentía mal de la muela, no me lo dieron porque no había personal y era en quincena, y si faltaba me podían descontar, y me aguanté. Fui al Simi y compré algo para el dolor. Tiempo después, quise tramitar mi crédito en Banco Walmart para una casa, pero que por mi edad y mi sueldo no se podía; y, pues pagando renta y con mis cuatro hijos, tenía que trabajar para sacar los gastos, y hasta la fecha no me alcanza, pero tengo trabajo porque también por mi edad ya no me dan trabajo, yo voy a cumplir 65 años, pero cuando pedí trabajo para empacar ahí mismo, me dijo la señorita que no son vacantes, pero yo veía que ellos sacaban más dinero que yo. Y ahí en el Walmart en días festivos se trabaja, no dejan pedir vacaciones en esos días, y yo, pues ya sé, y entonces no me desanimo, solo que cuando salgo no alcanzó a llegar a tiempo para preparar comida para Navidad, y vivo un poco cerca, tomó dos combis.

E: ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en Walmart – Tláhuac?

E2: Ocho años trabajando con ellos.

E: ¿Tuvo oportunidad de crecimiento?

E2: No, no tuve, no hay apoyo.

E: ¿Por qué dice que no hay apoyo?

E2: Porque tuve un accidente. Me caí en la tienda porque a la ballena se le salió el agua, resbalé y caí, no podía levantarme, tenía dolor y hasta que Prevención voceó a mi supervisor, ya fue a verme, pero mis compañeros me ayudaron a levantar, me fui a la clínica que está ahí pegado al Walmart porque esa me corresponde y ahí en urgencias. No me aceptaron la incapacidad en el trabajo. Me dijeron que le debía a la tienda porque fue mi descuido lo del accidente y ya solo firmé los papeles que me dio la señorita de Recursos Humanos.

E: Entrevistada 2, ¿qué es la ballena?

E2: ¡Ah! La ballena es el aparato grande que tiene como cepillo, unas cositas como barbitas abajo y esa lleva agua para que funcione.

E: ¿En algún momento tuvo pensamientos negativos hacia la empresa?

E2: No, me dio mucha tristeza por lo que paso, y pues yo estaba triste, pero no pensaría mal de la empresa.

E: ¿Por qué no pensaría mal de la empresa, E2?

E2: Porque me dio la oportunidad de un trabajo y no tenía trabajo en ese momento y tenía muchos gastos de la renta, mis hijos, la escuela de mis hijos, la comida, muchos gastos; y yo le debo mucho a la tienda; y sí siento que afecté a la empresa porque, como los clientes vieron que me caí, había agua y se podían caer los clientes.

E: ¿Cuánto gana en Walmart – Tláhuac y cómo se llama su vacante?

E2: Es intendencia, me dan 3,000 pesos al mes.

E: ¿Recomendaría a las personas trabajar en Walmart – Tláhuac?

E2: Sí, es una experiencia muy bonita porque cuando uno tiene trabajo y lo contratan, se siente bonito, los compañeros muy buenos y pues lo demás es parte del trabajo, pues en qué trabajo no dejan salir tarde o valoran a uno, todos los trabajos son iguales, pero hay que agradecer que haiga trabajo.

E: Entrevistada 2, le agradezco mucho su tiempo.

E2: No, al contrario.

E: Entrevistada 2, por el contrario, quedo de usted, le agradezco por su apoyo.

La entrevista terminó a las 14:30 horas.

Anexo 3

Entrevista realizada el día martes 28 de julio del 2020 a las 13:02 horas.

Entrevistadora (E): Vamos a empezar. Su nombre completo ¿cuál es?

Entrevistado 3 (E3): --------.[91] Yo tengo muchos años. Yo conocí todo esto. Era campo, era llano. Yo tengo en Nopalera 55 años de estar en la Colonia Nopalera. Esto era campo. Todo esto era campo. ¡Milpas! Algunos pedazos de milpa que sembraban maíz o algo así, alfalfa y eso.

E: ¿Todavía le tocó ver el panteón?

E3: Tengo conocimiento de aquello que, por muchos años, porque era todo esto campo, era llano algunas dos o tres cuadras por decir de milpita, todo yerba y pasto, todo esto de 55 años atrás. Todo eso lo conozco yo, lo conocí. Ahora ya está muy diferente. A través de los años se va transformando, se va urbanizando, se va haciendo cines, Walmart, se llama que Vips, restaurant y todo eso. Únicamente quedó el panteón, nada más el panteón, pero para acá era campo, yerba, milpa. Todo eso lo conozco yo.

E: ¿Ya cuánto tiempo lleva de conocer Walmart?

E3: No, pues como dije yo, 50 años.

E: ¡50 años!

E3: ¡Sí! Se puede decir, yo tengo 55 años viviendo en Nopalera, entonces quiere decir que yo conozco desde hace cincuenta y tantos años esto, cuando era nada, cuando no había pavimento, cuando no había nada, yerba nada más, nada más.

[91] Se omite el nombre de la persona entrevistada a fin de proteger su integridad y la relación laboral que aún mantiene en el supermercado Walmart – Tláhuac. En el presente documento se hace referencia de esta como Entrevistado 3 o E3.

E: Oiga, señor Entrevistado 3, aquí en el Walmart ¿cómo lo han tratado?

E3: Pues bien, gracias a Dios, me conocen muchas personas, inclusive me dan cartoncito que llevo de la tienda, de Walmart, de adentro, me lo regalan, ¡eh!, de las cajas de allá la empresa lo agarran porque es de ellos, pero de locales, de las cajas para acá, locales como seis, me dan el cartoncito para ayudarme porque ya no encuentro yo trabajo, a mi edad nadie me da trabajo, 86 años, a nadie le dan trabajo, ya estoy veterano, ya voy de bajada, ya acabé.[92]

E: ¿No ha preguntado por los que luego empacan aquí, en las cajas?

E3: ¡Mande!

E: ¿No ha preguntado de los que luego empacan aquí en las cajas de Walmart? Ya ve que luego hay señores que ayudan a guardar la despensa en las bolsas o en los carritos a los que compran.

E3: ¡Sí! No he tenido información de eso, sí, pero yo lo que hago es juntar el cartón, botellitas de plástico, de PET, que le llaman, de botecito que encuentro de aluminio lo llevo y junto poco a poquito para sobrevivir, no se hace fortuna, para sobrevivir, para comer, vamos a decirle así, que ya me compro medio kilo de tortillas, unas yerbitas que encuentro en el mercado o un aguacate o compro dos, tres huevitos y ya sobrevivo porque yo me cocino, yo hago una sopita, yo hago eso, porque mi esposa falleció hace 15 años, o sea que ya tengo que encargarme de todo. No pago renta, gracias a Dios, porque hace muchos años compré en la Nopalera cuando yo

[92] E3 es auxiliar de limpieza y cuenta con un ingreso de tres mil pesos mensuales, más lo que obtiene de la venta de residuos sólidos, que fue sobre lo que enfatizó en la entrevista.

tenía un negocio, cuándo más joven, compré mi terrenito, hice mis cuartitos y así vivo, nada más, pero en soledad, mi corazón está solito.

E: ¡Ay, Don E3!

E3: Pero tengo que tener mucha paciencia.

E: Y fuerzas y ganas.

E3: Y ganas y fuerzas de vivir y así lo quiero hacer.

E: Porque es una labor importante la que usted desempeña.

E3: Y así lo quiero hacer.

E: Porque es una labor importante la que usted desempeña.

E3: Tener voluntad y fuerza.

E: Y ayuda al reciclaje y a la limpieza con lo que usted hace del cartón, con lo de las botellas. Eso ya es una ayuda.

E3: ¡Oh, sí, que me dice, que bonito, ayudo a la limpieza! ¡Sí! Porque encuentro una botella tirada, me la llevo; encuentro un cartón, me lo llevo. Es limpieza y me ayuda.

E: Es una labor para todos, ayuda y se ayuda.

E3: Y me ayuda. ¡Qué bonita idea! Me gusta mucho la idea, porque así es y así debe de ser. Uno cuando tenga voluntad de hacer algo, se hace y resulta bien, siempre agarrando cosas que debe, o sea, que se debe ser, que se debe de hacer; si encuentro un cartón, lo recojo y ya hago beneficio; una botella, hago beneficio, me ayuda. En una parte y en otra estamos mejor así, ¿entendemos?

E: Sí, claro que sí, señor E3.

E3: ¡Ah! Mucho gusto señorita.

E: Mañana esperamos encontrarlo por aquí, señor E3, ¡eh!

E3: Muy bonito y con mucho respeto todo.

E: Sí, entonces mañana por aquí lo ando viendo.

E3: Todos los días vengo.

E: ¿A qué hora viene normalmente?

E3: Entre seis y seis treinta de la mañana camino yo y aquí ando rondando todo, por años, por muchos años.

E: Aquí nos vamos a encontrar, por aquí mañana va a ver.

E3: Aquí, todos los días, todos los días, no hay un día para mí de descanso, porque todos los días como, todos los días tengo que trabajar.

E: Nos vemos mañana.

E3: ¡Buen día!

E: Cuídese mucho.

La entrevista terminó a las 13:10 horas.

Anexo 4

Entrevista realizada el día martes 4 de agosto de 2020 a las 15:00 horas.

Entrevistadora (E): ¿Cuál es su nombre?

Entrevistado 4 (E4): Entrevistado 4.[93]

E: ¿Cuántos años tiene?

E4: Tengo 50 y… tengo 50 años.

E: ¿Nacionalidad?

E4: Mexicana.

E: ¿Su grado de estudios?

E4: Es universidad trunca.

E: Usted cómo define… ¿cuál es su labor?

E4: Este… nosotros somos una empresa externa. Solo venimos a inventario y ya nos vamos. Es solo un día.

E: ¿Nada más es un día que vienen ustedes aquí?

E4: Sí, algún día cuando nos llaman… este… cuando nos llaman, venimos una o dos veces al año. Así nos vamos de tienda en tienda.

E: O sea, ¿no es fijo que estén acá?

E4: No, no es fijo, no somos de Walmart, nuestra compañía es de inventarios y es externa.

E: ¿Les designan tienda?

[93] Se omite el nombre de la persona entrevistada a fin de proteger su integridad y la relación laboral que aún mantiene en el supermercado Walmart – Tláhuac. En el presente documento se hace referencia de esta como Entrevistado 4 o E4.

E4: Sí, pero en sí la forma en cómo nos han atendido, nos han tratado o la forma en cómo veo yo el servicio y el cuidado, dan ganas de volver, porque para mí la competencia que tienen ella, que representa para nuestras tiendas que yo he escuchado que son mexicanas, ¡no!, pues tienen que echarle ganas nuestras empresas mexicanas porque he visto aquí, hasta donde la he conocido, la he visto… este… mayor cuidado. Así es como la he notado. Porque yo también he trabajado en empresas mexicanas. En un Soriana trabajé de cajero un año y… no, es muchísima la diferencia en el trato como veo yo, en el trato en el servicio, en todo. Siempre prefiero venir aquí que, a nuestras empresas, por el lado de la calidad del servicio, el buen trato, todo eso. Sin embargo, solo por apoyar prefiero las mexicanas, pero solo por eso; más, sin embargo, sí, en la competencia dan buen servicio, como he visto aquí. Y en esto perjudica. Que sirva para que echen a nuestras empresas a trabajar.

E: ¿Pero los traen de fuera? ¿Ellos no tienen personal como tal? ¿Prefieren pagarles a ustedes a que vengan a hacer su inventario?

E4: Es que así es nuestra empresa, nosotros somos…

E: Brindan el servicio.

E4: Es así, todas, así como Soriana, empresas mexicanas, empresas extranjeras, nos llaman para hacerles el inventario.

E: Pero es bonito.

E4: ¡Ey!

E: Ahorita como está la situación ¿tienen trabajo en este tiempo? Muchos han de decir, ya me ayudo con mis gastos.

E4: Y esta empresa donde estoy yo es de fuera, es internacional.

E: ¿¡Cómo cree!?

E4: ¡Ey! Es de inventarios. También hay empresas nacionales. Pero en esta, a mí me tocó entrar en esta. Como sea, uno a donde encuentra trabajo.

E: ¿Y la oportunidad? Porque traen las ganas, la experiencia y otras le cierran, ¿no?, no quiero personal.

E4: Sí, exacto. Esta empresa es extranjera, bueno, es internacional con muchísimas sucursales en todo el mundo.

E: ¿Les toca viajar también a ustedes?

E4: Sí.

E: ¡Qué bonito!

E4: Solo que… ¡eh!, ¡eh!, para mi puesto todavía no, pero ya quienes están más, son más importantes en su… tienen más capacidad, sí pueden viajar a diferentes países. A mí me tocaría solo dentro de la república, como somos de inventarios tenemos que estar cambiando cada día de dirección a donde nos manden a cada tienda.

E: Es lo único malo, viajar retirado.

E4: A mí por eso me gusta andar conociendo, andar fuera.

E: Andar conociendo, sí es bonito.

E4: Andar conociendo, sí.

E: Pues muchas gracias.

E4: Ándele.

E: Que bueno saber eso.

E4: Sí y, de cualquier manera, pues sí, me interesa la… me interesa la opinión que dan las personas porque están haciendo huelga por el maltrato, por el mal salario, no sé.

E: Sí, es muy extraño.

E4: Es muy extraño. Yo trabajé en Soriana. Quise trabajar aquí primero y no pude.

E: ¿Por qué?

E4: No me dieron el puesto. Me dieron más oportunidad en Soriana.

E: ¿Aquí qué le dijeron?

E4: Como que sentí que era más estricto, me miran más. En Soriana como que casi ni me miraron y me midieron bien, ¡eh!, mis capacidades; como que me necesitaban; y como que Walmart, como si tuviera más… este… cómo decirle… más personas solicitando el trabajo o no sé, yo así sentí.

E: ¿Para qué puesto vino aquí?

E4: Aquí, igual, quería trabajar de cajero.

E: ¿No lo dejaron?

E4: No.

E: ¿Y ahí en Soriana sí?

E4: Ahí en Soriana sí.

E: ¿Por qué cree que se quejen? ¿Es más bajo el sueldo de cajas aquí o es más bajo en Soriana?

E4: Eso es lo que no llegué a ver, no llegué a saber del salario de aquí, pero yo creo que ha de ser mejor, por la forma en cómo está la empresa, como se ve todo, creo que ha de ser mejor, no sé, pero a mí por ejemplo en Soriana me pagaban como

unos, hace ya como dos años, trabajando me pagaban como unos 4,000 a 5,000 pesos.

E: ¿Directo por la empresa de su contrato?

E4: Sí.

E: ¿Sabe usted cómo lo contrataron?

E4: Pero antes era, antes era, ya ve que Soriana, venía antes, no, no tenía las tiendas… este… Comercial Mexicana; entonces, yo era todavía Comercial Mexicana; para este tiempo ya es Soriana; entonces ya estaba haciéndose ya la compra o el intercambio, algo así, pero ya estaba como quien dice ya estaba comprada.

E: Luego ¿por qué salió de trabajar de ahí?

E4: De ahí… este… porque yo quería menos horas de trabajo, yo quería seis, casi lo consideraba en diez; como soy soltero, hacer mis quehaceres, así mis días de descanso eran para hacer el quehacer de la casa; entonces, no me daba tiempo para mí.

E: ¿Y aquí cómo encontró la empresa dónde está actualmente?

E4: La empresa está la encontré primero, mi opción primera era trabajar de agente telefónico, pero no pude, no me preparé bien, fue muy rápido, muy presionado lo que quise hacer y… este… entonces mi otra opción era tener un trabajo donde pudiera andar en todas partes, entonces por eso este fue, esta empresa de inventarios fue la otra opción.

E: ¿Y dónde la encontró? ¿Cómo estuvo? Es complicado luego encontrar.

E4: No, sí siempre que yo tengo la costumbre de cambiar de trabajo cada año de empleo más o menos, porque mi costumbre no es tanto el ganar dinero, si no yo el tener en mi plan de vida es moverme, como vivo solo, se me hace a mí agradable estar cambiando y moviéndome sin ofender a Dios. Entonces el yo, ¡em!... este… encontrando esta empresa me, de inventarios, pues yo, aunque no lo había buscado como primera opción, doy gracias a Dios, no gano mucho a como pudiera ser otro empleo, pero es lo que quiero.

E: ¿Y el trato? ¿Les gritan? ¿Se quejan del maltrato?

E4: El maltrato, el descuido, siempre lo he encontrado en todos los empleos que he pasado. Es que a veces… este… yo he notado que las personas, o sea, como que en las empresas les hace muy difícil conseguir… este… supervisores o alguien más que quiera hacerse, tener esa responsabilidad de pelearse con los demás, diría yo; porque siempre hay esos conflictos que tenemos en todas las industrias. Entonces, ese de como el maltrato y todo eso casi en todos los empleos ya sea de parte de los compañeros o los supervisores, pero a veces veo, porque no están capacitados para ser supervisores, sino porque no hay nadie que, como que hay vacantes para ser supervisores, alguien quiera más, superarse más de esa manera y pues yo creo que… este… a veces los, tampoco las reglas que ponen las empresas a veces son muy adecuadas como para yo desear ser supervisor, yo tampoco para ser supervisor sean… este… las reglas que tienen las empresas son dañinas para los empleados, les hace daño, les molestan; entonces, yo no quiero ponerme frente a un grupo con estas reglas; yo si fuera supervisor, yo pondría, quisiera poner las

reglas para entenderlas mejor, para que el trato sea mejor entre los empleados y también nosotros.

E: Pues muchísimas gracias. Le agradezco mucho. Que tenga muy bonita tarde.

E4: Que Dios le acompañe.

La entrevista terminó a las 15:15 horas.

Anexo 5

Entrevista realizada el día martes 11 de agosto de 2020 a las 15:00 horas.

Entrevistadora (E): ¿Cuál es su nombre?

Entrevistados E5a y E5b (E5a y E5b): --------.[94]

E: Hola, muy linda tarde, ¿trabajan en el Walmart?

E5a y E5b: Buenas tardes, somos externos, pero, pues es lo mismo.

E: ¿Cómo los trataron?

E5a y E5b: Pues nos trataron bien, hay algunos que son más espléndidos porque nos preparan la comida o, si no, dan para vender. Aquí ahorita ya no, solo le dan a su personal, es lo único que hacen.

E: Por lo menos ya conocí, porque vi a muchos que traían sus uniformes color vino.

E5a y E5b: Son los que vienen a hacer inventario, los que vienen así de este color, todos los que vienen así de este color.

E: Eso no sabía, ya conocí algo nuevo, hacen todo lo de la tienda.

E5a y E5b: Ajá. Sí, desde las siete se empieza.

E: ¿¡Cómo cree!?

E5a y E5b: Siete de la mañana.

E: Labor complicada porque son muchos códigos, muchos productos.

E5a y E5b: ¡Mmm!

E: Ya merecen irse a descansar. Muchas gracias. Bonita tarde.

La entrevista terminó a las 15:03 horas.

[94] Se omite el nombre de las personas entrevistadas a fin de proteger su integridad y la relación laboral que aún mantienen en el supermercado Walmart – Tláhuac. En el presente documento se hace referencia de estas como Entrevistados E5a y E5b o, simplemente, E5a y E5b.

Anexo 6

Entrevista realizada el día miércoles 19 de agosto de 2020 a las 15:00 horas.

Entrevistadora (E): ¿Cuál es tu nombre completo?

Entrevistado 6 (E6): --------.[95]

E: Hay preguntas que, si tú te quieres reservar el derecho, lo puedes hacer con toda confianza, no es necesario que te sientas como apenado o demás. ¿Cuántos años tienes?

E6: 25.

E: ¿Nacionalidad?

E6: Mexicano.

E: ¿Tu grado de estudios?

E6: Preparatoria.

E: ¿Cuál es tu puesto ahí en Walmart – Tláhuac?

E6: Verduras, estoy prácticamente, sí, soy asociado, encargado de las verduras y de las frutas, más de las verduras que frutas.

E: Estás entre las frutas. ¿Qué tipo de contrato tienes?

E6: Mmm, ¿referente a?

E: A cómo fuiste contratado para ese puesto, ya ves que hay tiempo determinado, indeterminado, por temporada.

E6: Es tiempo indefinido.

E: ¿Qué prestaciones tienes?

[95] Se omite el nombre de la persona entrevistada a fin de proteger su integridad y la relación laboral que aún mantiene en el supermercado Walmart – Tláhuac. En el presente documento se hace referencia de esta como Entrevistado 6 o E6.

E6: Mmm… caja de ahorro, mmm… seguro social, de la… de las que me acuerdo. Creo que nada más me acuerdo de esas dos.

E: Tu ingreso en Walmart ¿cuál es? o un aproximado.

E6: Mmm, ¿quincenalmente o mensualmente?

E: Como tú me quieras decir.

E6: Bueno, normalmente dan 2,300 a la quincena, más… mmm… proporcionalmente el 15% en una tarjeta de vales.

E: ¿El horario laboral que tú tienes?

E6: Es de nueve horas, sí, eh, 40 minutos de comida y diez minutos para entrar, diez minutos para salir, antes, tenemos que entrar después de la hora, si podemos llegar es después de la hora mejor, porque no tienen permitido pagar horas extras. Se supone entonces te dan 10 minutos para entrar… mmm… pasadas de la hora y diez minutos para salir, antes de que dé la hora de tu salida, más 40 minutos de comida y me imagino se completan las ocho horas laborales.

E: ¿Cómo es el control del tiempo ahí en Walmart?

E6: Mmm… normalmente… bueno… mmm… pues… mmm… este… te lo acabo más o menos de decir, tienes que llegar después de tu hora de entrada de 10 a 15 minutos y salir de 10 a 15 minutos antes de que dé la hora.

E: ¿Tu registras con tarjeta, te anotas en una libreta, checas con huella digital?

E6: No, en atención normalmente nos dan un gafete que tiene un código de barras y ese lo pasamos en un escáner que está en el probador de mujeres o en atención a clientes.

E: ¿Ahí recibiste algún tipo de capacitación cuando ingresaste?

E6: Mmm… a la mitad… sí, es que no había suficientes máquinas para que nos capacitaran a todos, entonces normalmente la capacitación de uno normalmente eran cuatro o cinco capacitaciones, de las cuales nada más cumplí dos y eso porque cada una de ellas debía de durar alrededor de cuatro horas en la computadora más la capacitación presencial… este… con la de Recursos Humanos que duraba alrededor de tres horas, después ibas a comer, o sea, más o menos fue, tenía que durar como dos semanas y solamente duró tres días.

E: ¿Y ahí aprendiste algún tipo de habilidad social, emocional, de capacitación?

E6: No, nada más a acomodar las verduras y ya.

E: Bueno, te enseñaron eso y ¿cómo son las condiciones de trabajo que tienes ahí en Walmart?

E6: Pues, buenas; sí, a veces sí tienes que pedir material extra que nunca llega, pero, pues, pues sí son un poco buenas, sí, no me quejo.

E: ¿Y cómo te llevas con tus compañeros de trabajo?

E6: Bastante bien; de hecho, algunos los sigo frecuentando; bueno, no frecuentando como tal, pero sí de vez en cuando un mensaje, una llamada, para ver cómo están, cómo les va y qué otros se han salido y qué otros han ingresado.

E: ¿Cómo es la relación con tus superiores ahí?

E6: Con la mayoría, bueno, pero con los únicos que no me llevo bien es con el mero encargado de verduras que nunca me da, bueno, no nunca, sino a veces no me da completo el material para trabajo, pero sí quiere el resultado, entonces es muy conflictuoso, eso, eh, y con uno de los gerentes porque ese mismo encargado de verduras puso en mi contra a esta persona, yo hablé con los demás y hablé también

con él y sí ya me dieron la razón, me dijeron que a ellos les pidiera personalmente el… el material, pero por lo mismo que hablé con los demás encargados pues pensaron los otros dos que los había echado de cabeza y me traen cortito.

E: ¿Consideras tener ahí una oportunidad de mejora ahí en tu puesto?

E6: Sí, siempre la pedí.

E: ¿Por qué?

E6: Incluso ya después de… estuve bastante tiempo pidiéndola porque sí hubo bastante gente diciéndome que ya podía pedirla y que sí la merecía, pero los que no me dejan subir son estos dos. Incluso pedí cambio de departamento varias veces y no me dejan, se supone que a los seis meses puedes cambiar de departamento, pero lo intenté, pero no me dejan y me dan vueltas, y vueltas, y vueltas.

E: ¿Cómo te sientes de trabajar ahí?

E6: Bien, nunca he tenido problemas con los demás compañeros que son con los que más convivo y pues con eso sobrellevo el día.

E: ¿Consideras que tus ingresos son suficientes siendo trabajador o asociado de esta tienda?

E6: No, la verdad no, tengo que ver yo por otros lados dónde sacar un poco más.

E: ¿Por qué?

E6: Mmm… tengo otros gastos y, aparte de las comidas, y aparte, como vivo solo tengo que ver de dónde saco otros ingresos.

E: ¿Ahí en Walmart – Tláhuac te otorgan algún tipo de beneficio por ser trabajador o asociado de ahí?

E6: Nada más el 10% de descuento en una hoja de vales, pero solo funciona el mismo… el mero día, que es el 10 de mayo, que es nada más para el día de las madres. Te dan los cupones, pero nada más para ese día sirven y es el 10%.

E: ¿Estando ahí en ese trabajo te sientes seguro laboralmente hablando y por qué?

E6: Mmm… seguro… seguro… pues no, porque hay veces en las que tengo… desde los turnos terminan las 4:30 de la mañana y tengo que esperarme 5, 5:30, que pase algún transporte para poder salir, pero como tengo que salir a mi hora, tengo que ya estar afuera, entonces pues ya está todo oscuro y tengo que estar parado a ver dónde pasa algo para que me pudiera recoger a mi casa.

E: ¿Consideras que cuentas con algún tipo de derecho en el trabajo? ¿Cuál?

E6: Mmm… mi derecho a que no me pidan los jefes a quedarme tiempo extra, porque está prohibido.

E: ¿Únicamente?

E6: Mmm… sí, hasta para eso sí.

E: ¿Y la empresa cumple con el contrato que tú firmaste? El que tienes en este momento.

E6: Sí, hasta eso sí.

E: ¿Por qué?

E6: Porque por lo mismo tengo, tengo el contrato, es indefinido y no tengo como que la preocupación de ya se va a acabar mi contrato, no me lo van a renovar, ese tipo de cosas.

E: ¿Has sentido ansiedad o algún sentimiento negativo trabajando aquí en Walmart – Tláhuac?

E6: No.

E: ¿Ninguno?

E6: Ansiedad, no, nada.

E: ¿Algún sentimiento negativo hacía los jefes, las personas, alguien en específico?

E6: No.

E: Eso es muy bueno. ¿En algún momento te sentiste explotado en tu puesto de trabajo?

E6: Pues no, pues porque pues al final y al cabo es lo que tengo que hacer.

E: ¿Cuál es tu noción del despido?

E6: Mmm… que, a lo mejor, no hice bien mi trabajo, pero en sí pues no han corrieron, simplemente me saldría por una mejor opción de trabajo.

E: ¿Cuánto tiempo llevas en Walmart – Tláhuac?

E6: Mmm… dos años y medio.

E: ¿Piensas trabajar más tiempo ahí?

E6: Mmm…

E: ¿Por qué?

E6: Mmm, pues, no creo; primera, porque en otro trabajo que estoy la verdad me va muy bien y, pues, para regresar a lo mismo que estaba haciendo sin que me pudieran dar una superación, cuando ya llevo mi tiempo laborando y sí hago méritos para poder tenerla, pues como que no, no.

E: Bueno, para concluir, ¿qué piensas de las personas que trabajan en Walmart – Tláhuac y qué consejo les darías?

E6: Mmm, pues si es a mis compañeros, empleados, sí se los dije y les explique el motivo de mi separación y, aparte, por el gerente que es muy quisquilloso… este… pues nada más les diría eso, eh, que se mantengan al margen con él y sería todo, y cualquier problema que tuvieran, lo trataran con otros; si él no hacía caso, lo trataran con otra persona que fuera capaz… este… de hacer lo que se necesita.

E: Bueno E6, eso sería todo, te agradezco mucho la entrevista.

La entrevista terminó a las 15:14 horas.

Anexo 7

Entrevista realizada el día viernes 21 de agosto de 2020 a las 15:00 horas.

Entrevistadora (E): ¡Hola! ¡Qué tal! Buenas tardes, mi nombre es Fiorela y soy estudiante de la UACM. Estoy haciendo un trabajo de Walmart. Es para mi tesis. ¿Me puedas apoyar con las preguntas que tengo para la tesis?

Entrevistado 7 (E7): --------.[96]

E: ¿Cuál es tu nombre completo?

Entrevistado 7: E7.

E: ¿Cuántos años tienes?

E7: 24 años.

E: ¿Nacionalidad?

E7: Mexicana.

E: ¿Cuál es tu grado de estudios?

E7: Licenciatura.

E: ¿Cuál es tu puesto aquí en Walmart?

E7: Cajero.

E: ¿Qué tipo de trato manejan aquí?

E7: Ya sea temporal o fijo de planta.

E: ¿Aquí tienen prestaciones?

E7: Sí.

E: ¡Ah! ¿Un ingreso aproximado de esa vacante cuál es?

[96] Se omite el nombre de la persona entrevistada a fin de proteger su integridad y la relación laboral que aún mantiene en el supermercado Walmart – Tláhuac. En el presente documento se hace referencia de esta como Entrevistado 7 o E7.

E7: 5,000 a 5,500.

E: Y aquí, el control del tiempo en Walmart – Tláhuac ¿cómo lo manejan?

E7: ¿Cómo?

E: Tarjeta, eh, hoja de control o huella.

E7: Tenemos checador.

E: ¿Ese cómo funciona?

E7: Este… con nuestro gafete.

E: ¿Aprendiste algún tipo de habilidad social, emocional o de capacitación?

E7: Sí.

E: ¿Cuál? ¿En qué consiste?

E7: Mmm…, pues, no sé cómo explicarlo. Por las actividades que realizamos aquí o en piso de ventas, diferentes cosas; yo, por ejemplo, se supone que soy cajero, luego me mandan de apoyo a otro lado, entonces por ahí sería la capacitación.

E: ¡Ah! Ya. ¿Cómo son tus condiciones de trabajo en un día aquí en Walmart?

E7: Buenas.

E: Y la relación con tus compañeros ¿cómo es?

E7: Bastante buena.

E: ¿Con tus superiores?

E7: ¡Aaaa! Se puede decir que bien.

E: ¿Consideras tener una oportunidad de mejora en tu puesto aquí en Walmart Tláhuac?

E7: Posiblemente.

E: ¿Por qué?

E7: ¡Ah! Por el desempeño que uno va realizando, se van abriendo oportunidades.

E: ¿Cómo te sientes de trabajar aquí en Walmart – Tláhuac?

E7: Bien, a gusto, me queda cerca, gano más o menos bien.

E: ¿Y aquí te otorgan algún tipo de beneficio por ser trabajador o asociado de Walmart?

E7: Mmm…, no.

E: ¿Estando aquí en este trabajo te sientes seguro laboralmente hablando? ¿Por qué?

E7: Sí, se cumplen las medidas, este… por ejemplo, a la hora de cargar, a la hora de bajar o a la hora de realizar un trabajo pesado tenemos que llevar todo el equipo puesto.

E: ¿La empresa cumple con tu contrato que tienes actualmente?

E7: Sí.

E: ¿Por qué?

E7: Pues se me ha mantenido en mi puesto, se me han entregado las prestaciones que se me indicaron al inicio y, pues, no ha habido ningún cambio.

E: ¿Has sentido ansiedad o algún sentimiento negativo dentro de tu trabajo aquí en Walmart Tláhuac?

E7: No.

E: ¿En algún momento te has sentido explotado en tu puesto aquí en Walmart Tláhuac?

E7: No.

E: ¿Cuál es tu noción de despido, tú estando aquí en Walmart - Tláhuac?

E7: Posiblemente por pelearme con un cliente.

E: ¡Ay! ¿Por qué?

E7: ¡Ah! Soy un poco agresivo.

E: No les tienes paciencia.

E7: Antier ya me estaban golpeando.

E: ¿Por qué?

E7: Porque no dejé entrar a una niña, una menor de edad y yo soy, bueno, soy contestón, pero muy relajado.

E: Cuéntame esa experiencia. ¿Cómo fue?

E7: Para hacerlos enojar. Yo soy muy burlón y posiblemente sea por eso.

E: ¿Fue eso el motivo para que te llamaran la atención?

E7: No, ni siquiera me llamaron la atención, más bien fue de… ¡vente pa´ca!, ¡vente pa´ca!, ushcale de aquí.

E: ¡Qué cosas! ¿Cuánto tiempo llevas aquí laborando en Walmart – Tláhuac?

E7: ¡Ah! Llevo por lapsos. En teoría serían cuatro años.

E: ¿Cómo crees? Vas por temporadas.

E7: Algo así.

E: ¿Cómo es eso? Cuéntame.

E7: Empecé en el 2016.

E: ¿Todo fue en fracciones? ¿Año sabático?

E7: Me fui de aquí, me salí, y me fui a una empresa de ingeniería. No me gustó. De ahí me fui a Liverpool y de Liverpool estuve medio año en Estados Unidos

trabajando un rato. Regresé. Me puse, este… a trabajar reparando computadoras y eme aquí.

E: ¡Está bien! ¿Pero te queda cerca?

E7: Ajá, literalmente vivo a diez minutos de aquí.

E: ¡Muy cerca! ¿Qué piensas de las personas que trabajan aquí en Walmart – Tláhuac?

E7: Pues que son muy buenas personas.

E: Y en general qué consejo les darías a los que quieran ingresar aquí en Walmart – Tláhuac.

E7: Pues que lo piensen bien; si van a hacer carrera aquí, sí; y si no, pues que sea por una muy buena experiencia de trabajo.

E: Eso sería todo. Gracias.

La entrevista terminó a las 15:06 horas.

Anexo 8

Entrevista realizada el día martes 25 de agosto de 2020 a las 15:20 horas.

Entrevistadora (E): ¿Cómo se llama usted?

Entrevistado 8 (E8): --------.[97]

E: Ciencia Política y Administración Urbana. Somos vecinos. Es la Universidad de aquí atrás. ¿Estás en tu hora de comida?

E8: Ajá.

E: ¿Cuántos años tienes?

E8: 27 años.

E: ¿Nacionalidad?

E8: Mexicana.

E: ¿Tu grado de estudios?

E8: Universidad trunca.

E: ¿Cuál es tu puesto aquí en Walmart – Tláhuac?

E8: Asociado.

E: ¿Aquí qué tipo de contrato manejas tú?

E8: Temporal.

E: ¿Qué prestaciones te ofrecen?

E8: Todas.

E: Bueno, yo no sé cuáles son.

[97] Se omite el nombre de la persona entrevistada a fin de proteger su integridad y la relación laboral que aún mantiene en el supermercado Walmart – Tláhuac. En el presente documento se hace referencia de esta como Entrevistado 8 o E8.

E8: Bueno, tenemos el seguro, prestaciones superiores a las de ley, descuentos en la tienda.

E: Los descuentos de la tienda, ¿cómo son?

E8: Nos dan el 16%, me parece, de descuento en cualquier artículo.

E: ¿Qué tipo de prestaciones has ocupado en este tiempo que llevas laborando?

E8: Ahorita ninguno.

E: ¿Cuál es tu ingreso aproximado aquí en Walmart - Tláhuac?

E8: ¡Perdón!

E: ¿Cuál es tu ingreso aproximado aquí en Walmart?

E8: 5,500 al mes.

E: Y el control del tiempo, ¿cómo lo manejan en tu área?

E8: Por gafete.

E: ¿Aquí en tu actividad has recibido algún tipo de capacitación?

E8: Hasta ahorita la que nos dan los jefes y aparte cuando firmas el contrato.

E: ¿Y has recibo algún tipo de capacitación emocional, social o algún otra y en qué consiste?

E8: Emocional, al momento de hablar con el cliente te sientes tranquilo.

E: Y aquí ¿cuáles son tus condiciones de trabajo?

E8: Muy buenas.

E: ¿Cómo te llevas con tus compañeros?

E8: Súper bien, soy muy sociable.

E: ¿Y con los superiores?

E8: Hasta el momento con todos me llevo bien.

E: ¿Consideras que tus ingresos actuales son suficientes siendo trabajador o asociado de aquí? ¿Por qué?

E8: Sí, son buenos porque en algunas empresas te pagan menos y ahí no tienes seguro, no tienes prestaciones, el ambiente es muy pesado, es muy tenso.

E: ¿Consideras que hay oportunidad de mejora en tu puesto?

E8: Sí.

E: ¿Por qué?

E8: Dependiendo del desempeño y cómo te vean los jefes es cómo vas subiendo.

E: En este trabajo ¿te sientes seguro laboralmente hablando?

E8: Sí.

E: ¿Por qué?

E8: Porque a comparación de otras empresas te quitan un día. Aquí te dan tu día de cumpleaños. Te dan un día más. Aparte, otro día para que puedas ocupar en cualquier día del año.

E: ¿Hasta ahorita la empresa ha cumplido con el contrato que tienes?

E8: Sí.

E: ¿Consideras que tienes algún tipo de derecho en tu trabajo?

E8: ¿Derecho?

E: Sí.

E8: Bueno, para mí, que es el derecho, no pides permiso para hacer tus compras, nada más le avisas a tú jefe que vas a hacer tus compras y hasta ahí.

E: ¿Has llegado a sentir algún tipo de sentimiento negativo estando trabajando aquí en Walmart – Tláhuac?

E8: No.

E: ¿En algún momento te has sentido explotado en tu puesto de trabajo?

E8: Mmm… Mmm…

E: ¿Cuál es tu noción del despido?

E8: También a veces los clientes no agarran la onda de nuestro trabajo. Muchas veces el cliente es como que yo pago, yo tengo el derecho de hacer y deshacer, entonces también nosotros como trabajadores también traemos los problemas de la casa al trabajo y brindamos una sonrisa, pero el cliente no lo ve así.

E: ¿Qué tiempo llevas de laborar aquí?

E8: Un mes.

E: ¿Por qué?

E8: Yo era encargado, gerente de antro, y entonces ahorita por la situación que actualmente estamos pasando es muy difícil volver a abrir un antro, entonces el que era mi patrón decidió decirme: “Entonces, sabes que, yo te puedo apoyar con algo, pero hasta diciembre, nada más, estos meses te puedo ayudar, pero ya en diciembre te dejo de dar una cierta cantidad”. Entonces decidí ingresar a grupo Walmart.

E: ¿Cómo te enteraste de la vacante? Ahorita sí está complicado.

E8: La era del futuro que se llama internet.

E: ¿Cómo le hiciste?

E8: Face.

E: ¿Facebook?

E8: Hay una zona que se llama empleo y le pones ubicación y te la da. Te dice a cuántos kilómetros quieres el trabajo a la redonda.

E: ¿Es una aplicación? Platícame de ella, esa no me la sé.

E8: Viene en el Face, en la actualización nueva del Facebook.

E: ¿Así es como llegaste aquí? ¿Te queda cerca de tu casa?

E8: 30 minutos.

E: Está muy bien, y cuando llueve, ¿no te han tocado las lluvias?

E8: Ayer, el día de ayer…

E: ¡Qué tal! ¿Cuánto tiempo te hiciste para ir a tu casa?

E8: No, yo entro en la tarde y salgo en la noche, entonces me tocó disfrutar de la lluvia adentro de la tienda.

E: ¿Aquí hay horas extras? ¿Manejan horas extras? ¿Cómo es?

E8: Mmm…, me parece, no estoy seguro, que tiene que ver el jefe de departamento si te quieres aventar una o dos horas extras y te las tiene que autorizar el gerente de tienda o el encargado de la tienda.

E: ¿Cuántas horas has hecho tú desde que ingresaste a la tienda?

E8: Una.

E: ¿Por qué tan poquito?

E8: Porque estuve enfermo el primer mes y falté.

E: ¿Qué piensas y qué consejo les das a las personas que trabajan aquí en Walmart – Tláhuac y para los que están interesados en ingresar?

E8: Esta es una buena empresa, muy, muy buena empresa. La verdad, si tienes conocimientos en alguna rama, te pueden acomodar en algún puesto; bueno, a

comparación de otros compañeros, entré con carta de recomendación muy buena y entonces me dijeron: “vas a estar esta temporada en piso de ventas, pero vamos a tratar de acomodarte en algo que tú ya sabes”.

E: ¿Cómo son los horarios?

E8: Te van rolando el turno.

E: Ahorita que estás en tu hora de comida, ¿a qué hora sales al rato?

E8: A las diez en punto, no te pasas ni un minuto, ni un segundo más, tú a las diez de la noche sales puntual. Te preguntan si te quieres quedar más horas y tú decides si sí o no.

E: Entrevistado 8, te agradezco mucho, bonita tarde.

E8: Hasta luego, bonita tarde.

La entrevista terminó a las 15:28 horas.