

IDENTIDAD Y ACCIÓN COLECTIVA EN WAL-MART: CONDICIONES DE FACTIBILIDAD¹

Juan José Hernández Castro²

Email: jharnando@gmail.com

Palabras clave: trabajo a-típico, Wal-Mart, identidad, acción colectiva

Resumen: La ponencia reflexiona sobre las condiciones de factibilidad de generación de acción colectiva en el sector servicios, particularmente en los autoservicios Wal-Mart. La exposición incluye la ubicación del tema dentro de los estudios laborales en relación con las reflexiones en torno a la identidad laboral y los movimientos sociales, la consideraciones que supone analizar Wal-Mart y los nuevos sujetos laborales, una propuesta de aproximación metodológica, y las reflexionamos en torno a la evidencias de una investigación que el autor realizó previamente en los a Wal-Mart Supercenters del D.F., así como las posibles guías de investigación que se desprenden para la eventual implementar un estudio de caso sobre el tema.

1. Contexto

Hoy, concentrar los esfuerzos de los estudios del trabajo en los trabajadores asalariados e ignorar al resto de los trabajadores, como hacen las perspectivas más ortodoxas de la investigación en procesos de trabajo, regulación labora y mercados de trabajo no responde a las realidades propias de países como México en donde, como en otros países, la emergencia de lo que podemos llamar nuevos sujetos laborales desplaza en términos representativos a los primeros.

La peculiaridad de los NSL radica en dos características, es decir, pueden rebasar los límites de las relaciones salariales clásicas de la empresa y/o introducir a otros actores en la relación entre el trabajador y el patrón como por ejemplo a los clientes. De aquí se desprende toda una gama de tipos de trabajadores que posee una o ambas características. Para efectos ilustrativos, podemos hablar de taxistas, vendedores ambulantes, vendedores de piratería, traficantes de droga, revendedores, traficantes, trabajadores migrantes, repartidores de pizza que estudian o no estudian, egresados de la manufactura que ponen un negocio o empresa familiar,

¹ Ponencia presentada en el VI Congreso nacional de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo “Formación de nuevos paradigmas en los estudios del trabajo” realizada del 21 al 23 de mayo de 2008 en la Universidad Autónoma de Querétaro.

² Es licenciado en Administración de empresas por la Universidad Autónoma Metropolitana unidad Iztapalapa, actualmente es candidato a Maestro en Estudios Sociales por el Postgrado en Estudios Sociales en la Línea de Estudios Laborales de la misma institución, además es miembro del Colectivo de Estudios de Trabajo A-típico: <http://tech.groups.yahoo.com/group/CESTA01/>

gestores informales, trabajadores del sector servicios como por ejemplo el trabajador de las tiendas de auto servicio, entre otros³.

A pesar de la evidencia de los nuevos movimientos sociales de la década de 1980, algunos estudiosos como Richard Sennet (2000), Zygmund Bauman (1999) y Ulrich Beck (2001 y 2002), entre otros, han insistido en la simplicidad los NSL al considerarlos condenados a identidades volátiles e incapaces de generar acciones colectivas. Y si bien la ligereza de sus inducciones ha quedado clara (De la Garza et al. 2008) los NSL ofrecen un vasto campo de estudio que permite comenzar a complejizar los estudios laborales hasta ahora acotados y cerrados a las problemáticas que nuestra realidad plantea. En otras palabras es posible, analizando a los NSL, comenzar a complejizar el concepto ortodoxo de trabajo y eventualmente complejizar los sujetos laborales hasta ahora estudiados con las implicaciones teóricas y metodológicas que ello implica (De la Garza 2000, 2005, 2006-a y 2006-b).

Es en este contexto donde ubicamos nuestro problema de investigación, es decir, nos concentramos en los NSL ubicados en las tiendas de autoservicio, específicamente en los pertenecientes a Wal-Mart y, toda vez que no tenemos evidencia de movilizaciones o acciones colectivas en nuestro país⁴, nos preguntamos ¿Cuáles son las condiciones de factibilidad que propician o restringen la identidad colectiva y la eventual acción colectiva?

2. Wal-Mart: improntas para los nuevos sujetos laborales

Antes de pasar a nuestro análisis es necesario distinguir dos elementos. Por un lado, la relevancia que supone estudiar a los trabajadores del autoservicio y por otro, el tipo de trabajador al que estamos aproximándonos dentro de la gama de trabajadores señalada más arriba.

El continuo éxito de Wal-Mart, la empresa más grande a nivel mundial⁵, ha provocado que se hable de la walmartización para referir al proceso de imitación en que han incurrido otras empresas en su camino al éxito empresarial. El fenómeno ha sido tan significativo que autores

³ En nuestro país, la centralidad de este tipo de trabajadores siempre ha sido mayor, pero hoy la podemos observar más claramente en algunas estadísticas, por ejemplo, en 2005 el sector terciario representó el 67.7% del PIB y el 57.2% de la PEA.

⁴ Recordemos que en Estados Unidos un grupo de mujeres realizaron una demanda colectiva relacionada con la discriminación laboral que sufrieron en sus respectivos trabajos. La demanda llegó a implicar un millón y medio de mujeres que de hecho ganaron la demanda.

⁵ Si bien Wal-Mart sigue expandiéndose internacionalmente, hoy cuenta con 1023 tiendas distribuidas en nuestro país, la mitad de ellas se ubica en el centro del país.

como Nelson Lichtenstein (2006) plantean que Wal-Mart es el nuevo modelo para el capitalismo del siglo XXI “...por modelo entendemos no solo la organización interna de un negocio o la calidad de mercado que genere, sino el rango completo de transmutaciones económicas, sociales, culturales y políticas generadas para una particular forma de negocio empresarial exitoso” (Lichtenstein 2006: X).

En otras palabras estamos ante un objeto de estudio con amplia influencia en la sociedad y en el trabajo toda vez que existe la posibilidad de que este tipo de trabajo sea reproducido por otras corporaciones al imitar las prácticas laborales de Wal-Mart.

De hecho las características organizativas de Wal-Mart se apartan de las asociadas a los modelos empresariales previstos para el siglo XXI como Microsoft toda vez que cuando la tendencia apuntaba a la descentralización de operaciones, al outsourcing, Wal-Mart fue y es capaz de manejar las cosas con un costo y una velocidad que ninguna tercera parte puede superar, en otras palabras, “las mismas tecnologías y costos que han guiado a otras compañías a la descentralización...han posibilitado a Wal-Mart aumentar ampliamente su rango de control managerial” (Lichtenstein 2006:10).

En segundo lugar, emplea el sistema de “jale” no de “empuje”. En el sistema de empuje, característico del consumo del siglo pasado, la producción en masa originaba economías de escala que generaban inventarios excedidos que eran empujados desde fuera de los distribuidores; en cambio en un sistema de “jale”, el distribuidor sigue cuidadosamente las preferencias del consumidor y las transmite a los proveedores, la carga es puesta en movimiento casi inmediatamente, esto es *justo a tiempo* o *menudeo flexible* para los minoristas (Lichtenstein 2006: 11-12).

En tercer lugar, Wal-Mart coordina la actividad manufacturera de sus proveedores (Petrovic y Hamilton 2006) debido a que proveedor y minorista deben funcionar vinculados aún que sean entidades legalmente separadas, y, “debido a que Wal-Mart tienen un íntimo entendimiento del proceso manufacturero y su poder de compra es tan grande, ha transformado sus 300 proveedores chinos en impotentes tomadores de precios más que socios” (Lichtenstein 2006a: 12).

En cuarto lugar, un elemento clave es su delicada atención a los costos y en particular a los costos salariales (Strasser 2006). Wal-Mart y los minoristas en general, dependen de una

obsesiva atención a los costos y a los costos laborales, demandan que los costos se mantengan debajo de las ventas totales, lo que le ha llevado a ser, además de un gran beneficiario, “una gran fuerza detrás de la transformación de las políticas y cultura del sistema de negocios” (Lichtenstein 2006a: 13).

En quinto lugar, Wal-Mart ha traducido el populismo conservador de la era Regan a un conjunto de ideologías expresadas en los temas de la familia, el corporativismo cristiano y el igualitarismo corporativo que funcionan eficientemente para legitimar su estructura jerárquica y aislar a la mayoría de los empleados de otras influencias a su fidelidad, en otras palabras, ha creado una “cultura managerial cohesiva” con base en ideas neo populistas (Moreton 2006). En este sentido, el uso de las innovaciones tecnológicas y logísticas, y su vínculo con los preceptos neoliberales serían la expresión de un proceso de racionalización organizativa que marcaría el nuevo modelo corporativo para el capitalismo del XXI.

Finalmente, al hablar del trabajador de autoservicio estamos hablando de un trabajador con una relación salarial que se ve asistida por un tercer actor, el cliente, y por otros actores que intervienen en la relación laboral, quizá menos significativos, estos se ubican en las diferentes categorías de trabajadores como cajeras, promotores, demostradoras, que convergen en el lugar de trabajo. En otras palabras, la característica del trabajador del autoservicio es que interactúa con otros actores en el contexto de determinadas prácticas laborales definidas por Wal-Mart en el marco de la relación salarial. En este sentido, es necesario responder ¿quiénes son los trabajadores de Wal-Mart?, ¿cuál es el marco de la relación salarial entre Wal-Mart y el trabajador expresados en prácticas laborales? y ¿qué implicaciones podemos desprender para investigar la identidad y la acción colectiva en los trabajadores del autoservicio en Wal-Mart?

A continuación, con base en los resultados de nuestra investigación previa⁶ generamos un punto de partida que nos permitirá establecer indicios para investigar de manera precisa la identidad colectiva de los trabajadores del autoservicio en Wal-Mart.

3. Los sujetos laborales del autoservicio: indicios y señales

3.1. ¿Quiénes son los trabajadores de Wal-Mart?

⁶ Hernández C., Juan (2008) “Abuso corporativo laboral en Wal-Mart” Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, México.

Según nuestros resultados, los trabajadores de Wal-Mart son:

- Individuos en su mayoría jóvenes ya que 47% de nuestra muestra se ubicó entre 18 y 23 años de edad, 33% entre 24 y 37 años, 13% entre 38 y 40 años, y sólo un 7% se ubica entre los 41 y 53 años; de este modo, la edad promedio de los vendedores es de 28 años;
- Casados; con responsabilidades económicas de tipo paterno-maternal u otras; ya que el 43% de nuestra muestra es casado(a) y 33% es soltero(a) ubicándose principalmente en el rango de edad de 18 a los 23 años;
- Que no concluyeron el nivel medio superior, pues 60% no concluyó la preparatoria, 20% no concluyó la secundaria y otro 20% terminó la secundaria, en otras palabras, ningún trabajador concluyó la preparatoria;
- Que provienen de las delegaciones o municipios aledaños a su centro de trabajo;
- Por otro lado, hay puestos de trabajo claramente masculinizados como abarrotes, perecederos y químicos, así como feminizados como el departamento de damas, caballeros, bebés y papelería, y
- Su antigüedad en el trabajo es corta pues 63% de la muestra se ubica entre un mes y un año de antigüedad, 23% se ubica entre 2 y tres años y 13% entre los 5 y 15 años de antigüedad en el trabajo.
- Salario Wal-Mart paga dos sueldos diferentes a los trabajadores de piso de venta, uno de 2 560 pesos mensuales le corresponde a los vendedores de abarrotes (Wal-Mart 2007), farmacia, y de frutas y verduras; y otro de 2 290 pesos correspondiente a los vendedores de aparatos de uso doméstico, de mercancías generales, panadería, perecederos y ropa. La diferencia de sueldos está asociada a la intensidad del trabajo que se desempeña siendo mayor la de los primeros a excepción del vendedor de farmacia cuyo sueldo se debe al nivel de estudios requerido para el puesto. Estamos hablando de un sueldo quincenal de 1 280 y 1 145 pesos respectivamente. Es decir, tomando el salario mínimo de 50 pesos con 57 centavos de 2007, los sueldos de Wal-Mart oscilan entre los 1.59 y 1.68 salarios mínimos respectivamente.

3.2. ¿Cuál es el carácter de la relación laboral (regulación-procesos de trabajo) salarial en Wal-Mart?

A pesar de que existe una relación salarial entre Wal-Mart y los trabajadores, esta dista de la relación social clásica toda vez que en realidad opera una relación laboral laxa, en cierto grado

flexible de la que se desprende un determinado control del proceso de trabajo y ciertos dispositivos que determinan la vida laboral en Wal-Mart.

3.2.1. Regulación laboral

El punto de partida es la regulación laboral. Wal-Mart echa mano de los contratos de protección y tiene relaciones con tres tipos de sindicatos pertenecientes a la Confederación de Trabajadores de México, el Sindicato Nacional de Empleados y Trabajadores de Supermercados, Centros Comerciales, Similares y Conexos de la República Mexicana que es destinado a los auxiliares administrativos, capturistas, secretarias, y mensajeros; el Sindicato Único de Trabajadores de la Industrial del Pan y Similares del Distrito Federal que es destinado a trabajadores de panadería sean maestros, segunderos, oficiales, empleados o despachadores; y la Asociación Sindical de Trabajadores, Empleados y Agentes de las Casas Comerciales, Similares y Conexos del Distrito Federal que es destinado al personal de limpieza, pulidores, recibidores, rotulistas, tablajeros, vendedores de piso, vigilantes y reposteros. De esta última asociación sindical ubicamos 19 contratos colectivos de protección en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal de los 23 que debe haber debido a las unidades Supercenters que existen en el D. F.⁷.

Como sabemos, los contratos de protección son un instrumento el cual las empresas mantienen el control de las relaciones laborales de manera unilateral en detrimento del trabajador librándose de las demandas laborales a través de la existencia de un supuesto sindicato. Como señala Gonzales:

“se caracterizan porque los suscribe, sin el conocimiento de los trabajadores y para el control de éstos, una persona que se auto nombra líder sindical y se dedica justamente a administrar dichos convenios, a cambio de lo cual recibe un pago económico por parte de los patrones. Por lo general, estos pseudo líderes cuentan con el registro oficial que les permite encabezar un sindicato de membrete, es decir, una organización sólo en apariencia, que no existe en la realidad. También hay abogados que firman estos contratos para garantizar a las empresas que no tendrán conflictos laborales” (Gonzales 2005:11).

En esta clase de contratos participan los sujetos que se auto nombran, sin serlo, representantes de los trabajadores; las autoridades laborales que evitan corroborar dicha representación, entendida como la acreditación por medio de la voluntad mayoritaria de los trabajadores; y la empresa que

⁷ Probablemente esto se deba a que exista alguna cláusula de extensión que aplique a las dos unidades restantes.

otorga un pago a los primeros para controlar las relaciones laborales y así mantener los costos laborales bajos⁸.

3.2.2. Control de los procesos de trabajo en Wal-Mart

De la regulación laboral sin la presencia real de un sindicato se desprende un cierto control de los procesos de trabajo. El trabajo de los vendedores de piso de venta consiste en transportar producto de la bodega al piso de venta, esto es, ver que producto hace falta, tomar un gato hidráulico o una plataforma, ir a la bodega a seleccionar el producto, llenarlo a tope, regresar al piso de venta arrastrando la plataforma, acomodar todo el producto, coger los empaques de las mercancías, llevarlos al tiradero de cartón, regresar a bodega por más producto, y repetir el proceso las veces que sea necesario para cada producto y pasillo del área asignada. Otras actividades son llevar productos específicos a las cajas cuando un cliente lo solicita, ir al departamento de devoluciones por los productos devueltos por los clientes, acomodar los productos del departamento regados por los clientes en toda la tienda —previa recolección de las demostradoras—, y proporcionar información a los clientes, entre otras.

En otras palabras, es un trabajo con un ritmo monótono e intenso que es controlado por un sistema de vigilancia densamente extendido en toda la tienda. El primer dispositivo es el circuito cerrado de cámaras de video distribuido desde la puerta de entrada de personal hasta el piso de venta, el segundo dispositivo es el personal de prevención con presencia en toda la tienda.

El contacto del trabajador con el primer dispositivo es inmediato pues distingue las cámaras de vigilancia desde que va a solicitar empleo, pasando por su explicitación durante el proceso de contratación, hasta la introyección del dispositivo desde el inicio hasta el fin de la vida laboral en Wal-Mart. El segundo dispositivo consta de una cuadrilla que varía de 15 a 20 vigilantes que, en la mayoría de los casos, fueron policías o guardias de seguridad privada. Su tarea es vigilar a los empleados en la entrada a la tienda, en el piso de venta al desarrollar su trabajo, y al salir de la tienda. Dado que son responsables del circuito cerrado de cámaras de video, controlan a fin de cuentas todo el sistema panóptico desarrollado por Wal-Mart⁹.

⁸ El problema no es menor, ya que los contratos de protección pueden “competir —por el volumen del dinero que corre en las igualas, pero principalmente con los salarios y prestaciones que se escatiman a los trabajadores— con las ganancias del crimen organizado en sus variadas modalidades operativas” (Barba 2005:84).

⁹ El personal de prevención se encarga de registrar a trabajadores, demostradoras y promotores e inspeccionar a cada persona que entra y sale de la tienda, esto es, revisar mochilas, bolsos y bolsillos. Todas las pertenencias se deben

Los jefes y subgerentes de los departamentos forman parte del sistema de vigilancia y control de Wal-Mart, pues dirigen las tareas del trabajador y limitan su interacción durante el trabajo con sus compañeros y en especial con el resto de los trabajadores de piso de venta, es decir, con demostradoras, promotores y cajeras. La vigilancia entre trabajadores de piso de venta aplica de manera indirecta toda vez que al capacitar al trabajador se le indica y estimula a denunciar toda clase de violaciones a las políticas de Wal-Mart.

3.2.3. Cotidianidad laboral en Wal-Mart

Del sistema de regulación y de control se desprenden otras actividades irregulares en términos legales que marcan la cotidianidad de los trabajadores.

1. En remuneración y prestaciones:

- Descuentos económicos por llegar tarde, hasta laborar un día completo sin goce de sueldo.
- Asignación de vale de despensa, compuesto por una parte del salario del trabajador y otra por parte de la empresa, solo para gastar en Wal-Mart.
- Atraso y restricción del pago de horas extra por medio de tramites burocráticos.
- No pago de incapacidades.

2. Respecto a la jornada laboral:

- Horas extra contingentes.
- Existe coacción de mandos superiores para quedarse a trabajar horas extra.
- Coacción para cubrir tres cuartos de hora adicionales a la hora de salida sin generar hora extra (horas extra=60 minutos).
- El horario de comida fluctúa entre media hora y una hora, y el momento para comer se establece de acuerdo con el criterio del jefe pudiendo ser una hora antes de salir de trabajar.
- Establecimiento de normas informales que estipulan jornadas nocturnas con base en productividad y no con base en los términos que establece la legislación para el trabajo nocturno. Además, mantener a trabajadores por periodos de hasta un año sin ser removidos del turno nocturno.
- Todos los días de descanso obligatorio establecidos en la LFT se laboran.

3. Respecto a la estabilidad laboral:

- Independientemente de los trabajadores eventuales, los trabajadores de piso pueden ser despedidos en cualquier instante sin responsabilidad para la empresa.

4. Respecto a la seguridad y salud laboral:

registrar marcándolas con pintura color rosa, cuando al salir de la tienda, si algún producto o pertenencia del empleado no fue registrado, el castigo es pagar el valor de ese producto sin excepción y entregar el ticket al encargado de la inspección, aún cuando el producto en cuestión muestre señales de evidente desgaste. Esta es una muestra del poder que tiene el personal de prevención sobre los trabajadores.

- Infraestructura que provoca accidentes (pasillos angostos, aéreas de trabajo comunes -de tránsito de bodega a piso de venta con recibo de mercancía- pisos mojados -constantes caídas de consecuencias considerables).
- Ausencia de médicos y enfermeras a pesar de la existencia de un espacio reducido designado como enfermería.
- Necesario equipo de protección, herramientas adecuadas (escaleras y estantes seguros) para evitar accidentes.
- No pago de incapacidades por accidente de trabajo, ni medicas.

5. Respecto a la equidad laboral:

- Agresiones verbales a los trabajadores justificadas en un inadecuado desempeño laboral.
- Desplazamiento de trabajadores incómodos al turno nocturno o a acomoda carritos (señalar que la discriminación opera en los filtros de contratación).

Finalmente, la hora de comida es un momento en que se puede interactuar con otros compañeros de trabajo o promotores y demostradoras, sin embargo es ocasional; por un lado la interacción que se puede establecer con promotores y demostradoras se reduce a uno o dos encuentros debido a que no asisten a la tienda de manera constante y las horas de comida no coinciden, las pláticas con ellos giran en torno a las características del trabajo llegando a la conclusión de que se gana más de promotor haciendo menos trabajo. Por otro lado la interacción entre trabajadores de piso de venta es errática, hay trabajadores que se aíslan en una orilla del comedor, la conversación gira en torno al lugar de vivienda, el estado civil, la experiencia laboral previa, las características del trabajo, pero sobre todo al salario, raras veces se habla de otros ámbito de la vida cotidiana como fiestas familiares, problemas personales salvo con personas de tu entera confianza este es el caso de unos cuantos tienen una interacción fuerte, normalmente son las mujeres con mayor antigüedad las que forman pequeños grupos a la hora de la comida con interacciones hilarantes.

4. Balance

4.1. ¿Qué podemos decir de los trabajadores del autoservicio en Wal-Mart?

Como hemos visto, los trabajadores del autoservicio en Wal-Mart son jóvenes, con responsabilidades económicas paternales u otras, que no rebasan el nivel medio superior, provenientes de la zona metropolitana de la ciudad de México, la mayoría con poca antigüedad en el trabajo. Esto nos indica que los trabajadores de Wal-Mart rotan trabajos de manera continua debido a sus responsabilidades económicas a trabajos probablemente precarios.

Por otro lado, Wal-Mart ejerce una regulación laboral laxa –flexible- permitida por la ausencia de una entidad real como el sindicato que medie entre trabajadores y Wal-Mart. La

laxitud desde luego es manejada por Wal-Mart como mejor le convenga, ya que en primer lugar, establece un control quirúrgico en los procesos de trabajo gracias a un sistema panóptico compuesto por diferentes dispositivos de vigilancia y, en segundo lugar, le permite manejar a conveniencia la fuerza de trabajo prolongando la jornada, aplicando descuentos salariales como castigos, evadiendo normas de seguridad y salud básicas, entre otras.

4.1. ¿Qué podemos decir de los trabajadores del autoservicio en Wal-Mart?

Inicialmente la pregunta es ¿Por qué estas condiciones opresivas no devienen en una identidad colectiva que los mueva a la acción colectiva?, sin embargo, adicionalmente nos podemos preguntar:

- ¿Cuál es la trayectoria laboral previa de los trabajadores en Wal-Mart?
- ¿Poseen los trabajadores una trayectoria laboral lineal en el sentido de ser el trabajo en Wal-Mart equivalente a sus previos trabajos?
- ¿Cómo valoran su trayectoria laboral previa?
- ¿Cómo valoran su realidad laboral en Wal-Mart?
- ¿Cuáles son sus espacios de interacción además del ámbito laboral?, ¿disponen de tiempo suficiente para la reproducción social como por ejemplo actividades deportivas o de ocio?
- ¿Qué los motiva a quedarse en el autoservicio?, ¿sus necesidades reproductivas?
- ¿Qué los motiva a salir del autoservicio?, ¿las condiciones opresivas de Wal-Mart?, ¿la búsqueda de un mejor trabajo que satisfaga sus necesidades reproductivas?
- ¿Cuál es la identidad de los trabajadores del autoservicio en Wal-Mart?, ¿está basada en la actividad laboral?, ¿si no es esta cual es el eje estructurador de su identidad, qué ámbito social?, ¿Cuáles son las fuentes de su identidad?

En suma, ¿Cuál es el significado que le dan al trabajo?, ¿son los procesos de dar sentido que definen ese significado?, ¿Qué estructuras intervienen mediadas por que configuración de que códigos?, ¿Cómo interviene el cliente como tercer actor en este proceso?

6. Un nuevo punto de partida: conceptos ordenadores

Desde luego nuestro primer acercamiento no agota las preguntas que tenemos en torno a la identidad y eventual acción colectiva, al contrario nos plantean más incógnitas que será necesario afrontar desde un nuevo punto de partida. Son tres preguntas las que estructuran este nuevo punto de partida:

1. Desde las perspectivas enunciadas en el punto cuatro, podemos preguntarnos ¿Cómo presionan a la acción las siguientes estructuras:

Estructuras productivas, tecnológicas, organizacionales, de relaciones laborales, socio demográficas, y laborales de mano de obra

Estructuras del mercado de trabajo

Estructuras regulatorias de la actividad laboral

Estructuras de las relaciones cliente-proveedor-derechohabiente-usuario-comprador

Estructuras de espacios de la reproducción de la fuerza de trabajo como familia, barrio, espacio y urbano, recreación, religión¹⁰.

Estructuras culturales

2. ¿Cómo se subjetiva desde el trabajador, es decir, subjetividad como proceso de dar sentido al trabajo a partir de todas estas estructuras?, ¿Qué códigos se movilizan para las situaciones concretas cotidianas?
3. ¿Cómo influyen las interacciones de la vida reproductiva de los sujetos laborales en la identidad, es decir las interacciones con los clientes o usuarios?, ¿Cómo influyen estructuras de segundo orden como la clase, la nacionalidad, la religión, la económica, la política, entre otras?

6.1. Conceptos ordenadores

El concepto ordenador general es el trabajo ampliado y sujeto laboral ampliado. Los conceptos ordenadores específicos son la regulación laboral, el control del proceso de trabajo entendido como campo de fuerza que es percibido de alguna manera por el trabajador, y la construcción social de la ocupación. Conceptos adicionales son los pertenecientes a los ámbitos cotidianos como la familia, grupos, escuela, religión, entre otros. Y desde luego estructuras de segundo orden como la clase, la nacionalidad, la religión, la económica, la política, entre otras. Todas cruzada por la subjetividad del o de los individuos matizadas por las estructuras y expresadas en configuraciones específicas de códigos para la acción concreta en cada uno de estos espacios de acción.

¹⁰ La reproducción entendida desde sus dimensiones biológica y social. Biológica en el sentido de la manutención cotidiana, reposición de energía, reproducción de la propia fuerza de trabajo a través de los hijos. Social desde condiciones materiales y simbólicas que están presentes en la economía, la demografía y la política en los niveles individual, grupal, familiar, social. Lo social expresado en estilos de convivencia con prácticas mediadas por normas, valores, símbolos entendidas como campos de fuerza donde actúa el poder, las alianzas y cuyo contexto lo componen las instituciones sociales, la familia, la escuela, organizaciones comunitarias, el trabajo. Las características socio demográficas serían un aspecto secundario (Orlandina 2000).

7. Plan de trabajo

- El plan de trabajo para analizar la identidad de los trabajadores del autoservicio en Wal-Mart comprende seis actividades:
- En primer lugar, generar una definición acabada del problema partiendo del presente trabajo
- En segundo lugar recapitular la pertinencia de los conceptos ordenadores aquí esbozados para el caso específico de los trabajadores del autoservicio
- En tercer lugar, generar una tabla de indicadores que permitan analizar los resultados del trabajo de campo
- En cuarto lugar, diseñar los instrumentos de construcción de evidencia, aquí se plantea principalmente realizar una revisión de las bases de datos del INEGI, en particular de los resultados de la ENOE, y generar un posible cuestionario, y principalmente la generación de entrevistas-historias de vida a los trabajadores del autoservicio en Wal-Mart
- Finalmente, realizar el trabajo de campo y eventualmente analizar la evidencia.

BIBLIOGRAFÍA

- Barba, Héctor (2005) Contratos de protección: grave desviación estructural, en González, Inés (coord.) *Auge y perspectivas de los contratos de protección: ¿corrupción sindical o mal necesario?* págs, 82-87. México, Fundación Friedrich Ebert.
- Bauman, Zygmunt (1999). *La Globalización, Consecuencias Humanas*. México, D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- Beck, U. (2002) “El régimen del riesgo de trabajo” en Libertad o Capitalismo. Barcelona: Piados*
- Beck, U. (2001) “Vivir nuestra propia vida en un mundo desbocado”, en A. Giddens, En el Límite. Barcelona: Tusquets*
- De la Garza (coord.) (2000) “Tratado latinoamericano de sociología del trabajo”. México, FCE.
- De la Garza (coord.) (2005) Sindicatos y Nuevos Movimientos sociales en América latina. Buenos Aires: CLACSO.
- De la Garza (2006a) “¿Cuál puede ser el campo de la sociología a inicios del siglo XXI?” en Tratado Latinoamericano de Sociología. Barcelona: Anthropos
- De la Garza (2006b) “Del Concepto ampliado de Trabajo al de Sujeto Laboral Ampliado” en Teorías Sociales y Estudios del Trabajo. Op. Cit.
- De la Garza, et al. (2007) “Hacia un concepto ampliado de trabajo, de control, de regulación y de construcción social de la ocupación: los ‘otros trabajos’” Universidad Autónoma Metropolitana, México.
- De la Garza, et al. (2008) “Crítica de la razón para-postmoderna” en Revista latinoamericana de estudios del trabajo págs. 9-38. Venezuela.
- Gonzales, Inés (2005) Presentación, en González, Inés (coord.) *Auge y perspectivas de los contratos de protección: ¿corrupción sindical o mal necesario?* págs, 11-14. México, Fundación Friedrich Ebert.
- Hernández C., Juan (2008) “Abuso corporativo laboral en Wal-Mart” Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, México.
- Lichtenstein, Nelson (ed.) (2006) *Wal-Mart: The Face of Twenty-First-Century Capitalism*, New York, The New Press, 349 págs.
- Sennet, R. (2000) *La Corrosión del Carácter*. Barcelona: Anagrama