



Casa abierta al tiempo

**Universidad Autónoma Metropolitana
Unidad Iztapalapa
DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES**

***“TRABAJO NO CLÁSICO. TRABAJO Y CONDICIONES LABORALES DE
VENEDORES DE VIVE 100 EN LOS CRUCEROS DE LA CDMX”***

**TESIS
QUE PRESENTA**

FRÍAS ENRÍQUEZ JAIME

**MATRICULA
2123047194**

**PARA OPTAR POR EL GRADO DE
LICENCIADO EN SOCIOLOGIA**

DIRECTORA: DRA. MARCELA HERNÁNDEZ ROMO

IZTAPALAPA, CIUDAD DE MEXICO, NOVIEMBRE 2019

Agradecimientos

El proceso que ha implicado mi formación en la universidad no hubiera sido posible sin el apoyo de distintas personas que de una u otra manera me han brindado su ayuda, palabras de aliento, muestras de afecto y enseñanzas que han servido para concluir esta etapa, y que culmina con este trabajo de investigación.

Para iniciar agradezco infinitamente a mis padres, Jaime y Eva; y a mi hermana, Areli. A ustedes porque sin su incondicional apoyo no hubiera tenido el empeño y la dedicación por cumplir este objetivo de finalizar la licenciatura; porque sus consejos y cariño siempre los tengo presentes.

A mis compañeros de aula, todos aquellos con quienes compartí buenas y malas experiencias, sin ustedes las clases no hubiesen sido lo mismo. De igual manera extendiendo mi gratitud a mis amigos, aunque no los mencionaré por nombre (pues la lista es muy larga), incluyo a todos con los que he tenido ocasiones inolvidables, sin importar la disciplina en la que se estén desarrollando: Química, Ing. Biomédica, Biología general o experimental, Ciencias Políticas, Historia, y, por supuesto, Sociología, y aun cuando a algunos los frecuento menos de lo que quisiera, cada uno ha sido invaluable para mí, ya que, entre pláticas, risas, anécdotas, trabajos, y demás situaciones, han contribuido en mi persona de manera importante.

A mis profesores, de todos me llevo un poco. Por despertar en mí inquietudes reflexivas sobre aspectos personales y sociales que veo presentes todos los días. En especial agradezco a la Dra. Marcela Hernández Romo, por su asesoramiento, críticas y orientación en el desarrollo de la tesis, por su ayuda para resolver y aclarar mis dudas y por su excelente labor docente. A la Dra. Claudia Domínguez, por su ayuda y sus sugerencias en la redacción de este trabajo, y que me permitieron continuar avanzando cuando sentí un estancamiento en la edición del presente.

Agradezco en particular a Dafne, por acompañarme en esta etapa, por ayudarme, por escucharme y alentarme a continuar esforzándome, por todo el cariño demostrado, y los gratos momentos que hemos compartido.

Finalmente, les expreso mi gratitud a los vendedores de Vive 100 que me permitieron conocer empíricamente su contexto social laboral, y contarme en las entrevistas sobre su trabajo en la calle

"Todo el mundo trabaja para todo el mundo. No podemos prescindir de nadie. Hasta los Epsilones son útiles. No podríamos pasar sin los Epsilones. Todo el mundo trabaja para todo el mundo. No podemos prescindir de nadie..."

Aldous Huxley. Un Mundo Feliz. Traducción de Hernández, Ramón. Barcelona, España. Plaza & Janés/Colección 'Rotativa'. 1969. Pp. 71.

Índice

Introducción.....	6
Justificación.....	7
Planteamiento del problema.....	9
El interés teórico del concepto trabajo durante el siglo XX	13
El enfoque ampliado del trabajo: el <i>Trabajo no clásico</i>	14
La cuestión formal e informal del trabajo en la distribución de los Vive 100	18
La informalidad: sector predominante en México	20
De la formalidad a la informalidad del trabajo	22
La subcontratación: relación trilateral (empresa-franquicia-vendedor).....	24
La flexibilidad del trabajo ambulante: una característica concurrente	26
La precariedad contenida en el trabajo	27
Identidad – Presencia o carencia de la misma en los vendedores ambulantes	29
Enfoque teórico-metodológico.....	31
Planteamiento del problema:	31
Enfoque teórico	32
Concepto: Trabajo no clásico.....	32
Operacionalización.....	33
Dimensión: Construcción social de la ocupación	33
Dimensión: Configuración sociotécnica del trabajo.....	34
Dimensión: Control del trabajo.....	35
Dimensión: Informalidad	36
Dimensión: Ingresos totales.....	37
Dimensión: Condiciones flexibles del trabajo.....	38
Dimensión: Regulación del trabajo.....	39
Dimensión: Identidad	40
Universo de estudio	41
Técnicas de investigación	42
Instrumentos de investigación.....	43
Guía de entrevista.....	43

Análisis general	46
Recopilación de entrevistas.....	54
Entrevista 1	55
Entrevista 2	60
Entrevista 3	69
Entrevista 4	76
Entrevista 5 (Proveedor-Franquiciatario)	87
Bibliografía:	93

Introducción

La siguiente investigación se basa en la situación actual del trabajo en México, específicamente el *trabajo no clásico*¹ en la Ciudad de México. Así pues, me propongo en esta reflexión a indagar sobre las características presentes en el proceso laboral de los vendedores ambulantes que distribuyen productos de la marca Vive 100 en las calles de la Ciudad de México, así como las condiciones y las relaciones laborales existentes en este tipo de trabajo.

El principal interés de este estudio es la parte interactiva del proceso de trabajo, hecho que permite abordar la investigación con base en los aportes teóricos que se han planteado a partir de la concepción de trabajo no clásico. Con este enfoque es posible amplificar la perspectiva del trabajo, para analizar el trabajo realizado por las personas que venden en las esquinas de la Ciudad de México, a partir del servicio que realizan para la venta del producto, sin embargo, para encarar las condiciones laborales de estos vendedores es importante realizar un esbozo histórico de la procedencia del producto que distribuyen estos vendedores donde se observa una relación dicotómica entre lo formal y lo informal en la organización de la empresa (Quala) dueña de la marca Vive 100, más adelante se expondrá la dinámica organizacional que se observa de manera más amplia. Esto permitirá contextualizar las formas de organización que pueden existir en el momento concreto de vender, las formas de regulación o control que estén presentes en este trabajo no clásico, por ejemplo, por parte de la organización que pueda existir entre los mismos vendedores (como organización gremial no sindical), o bien, por parte de la empresa a la que representan. Además, me interesa obtener respuesta sobre si la estancia en este trabajo ambulante permite la existencia de identidad entre la comunidad de vendedores ambulantes de Vive

¹ El "Trabajo no clásico" es el concepto teórico planteado por el Dr. E. de la Garza que sirve para "dar cuenta del cambio en los contenidos del trabajo, del producto, de las relaciones sociales en el trabajo", es decir, caracteriza y amplía las relaciones productivas y laborales que se observan en la actualidad. Véase: de la Garza Toledo, Enrique (2013). "*Trabajo no clásico y flexibilidad.*" *Caderno CRH*, Vol. 26, núm.68, [Consultado: 2 de Julio de 2019]. ISSN: 0103-4979. Disponible en [:http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3476/347632191007](http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3476/347632191007)

100. Entendiendo que la identidad puede estar presente a partir de la identificación y asimilación de diversas formas o fuentes y no necesariamente a través de la actividad laboral que se está analizando.

La investigación, en un primer momento, aborda la producción teórica respecto al trabajo no clásico, incluyendo otros conceptos relacionados con el trabajo. Esto permitirá hacer las distinciones pertinentes en la manera en que se ha desarrollado el tipo de trabajo que se analizará aquí en particular; en segundo lugar, plantea el caso de investigación a través de situaciones y las relaciones laborales presentes con los trabajadores que se dedican a vender productos de la marca Vive 100 en los cruceros, las condiciones laborales por las que atraviesan los vendedores ambulantes de Vive 100, y una vez planteado este contexto en que se encuentra el trabajo se propone vislumbrar la identidad que los trabajadores pudiesen formar dentro de la actividad que realizan, es decir, si existe tal identidad o no.

Justificación

El trabajo ha constituido parte fundamental de los individuos a lo largo de la historia, sin embargo, las formas de llevarlo a cabo han cambiado e incluso se han desarrollado de distintas formas en cada sociedad, en cada territorio. Para México este proceso no ha sido la excepción, la situación del país se encuentra asociado con la dinámica que se ha llevado a cabo en América Latina, de tal manera que el trabajo en estas sociedades, y en concreto en México, se ha distinguido por confluir en diversas formas de empleo: el trabajo formal y el trabajo informal han sido los ejes que han distinguido a los trabajos, entre otras; sin embargo, estas formas de trabajo, actualmente, se están abordando bajo la perspectiva de trabajo no clásico por sociólogos latinoamericanos² que, desde esta perspectiva, han

² Algunas investigaciones que se han hecho en el posgrado de Estudios Laborales de la Universidad Autónoma Metropolitana-Unidad Iztapalapa están publicadas en los libros *Trabajo no clásico, organización y acción colectiva (Tomo I y II)* coordinados por E. de la Garza (2011), donde se han analizado las siguientes ocupaciones: Vendedores ambulantes del centro histórico de la Ciudad de México (Miguel Ángel Olivo); Tianguistas (José Luis Gayosso); Taxistas (Leticia Pogliaghi); Microbuseros (Carlos León); Operadores de

logrado realizar la investigación de los dos ámbitos laborales, obviamente, distinguiendo a ambos por las características particulares de cada uno, pero amplificando el panorama hacia las relaciones sociales que permean, y que dan nuevas formas de apreciar, la ejecución, la organización, la flexibilización, la regulación, el control y el proceso del trabajo (no clásico) que las personas realizan.

Hoy en día los trabajos informales o atípicos han incrementado sus filas, los resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) indican que en el segundo trimestre de 2017, todas las modalidades de empleo informal sumaron 29.5 millones de personas, esto representa el 56.5% de la población ocupada (INEGI: 2017), es decir, la población mexicana, económicamente activa, se encuentra en su mayoría en trabajos conocidos como informales. Y es aquí donde se posicionan aquellos trabajadores que me interesa investigar a profundidad, pues, los vendedores ambulantes de Vive 100, aunque trabajan para unidades económicas formales, lo hacen bajo la modalidad de trabajo informal, fuera del marco legal, es decir, están subordinados a una empresa regulada formalmente, y sin embargo ellos no son parte de esa relación de formalidad.

Por lo anterior surgen los motivos de investigar el trabajo que se realiza en las calles de la ciudad de México llevado a cabo por vendedores ambulantes del producto Vive 100, y, a partir de la perspectiva de trabajo no clásico, abordar todo lo que implica este tipo de trabajo: las relaciones sociales que influyen en el proceso de trabajo de estos vendedores, es decir, la forma de interactuar con el cliente, proveedores, otros trabajadores del mismo producto y otros sujetos presentes en el momento de trabajar y, el trabajo en sí mismo, así como conocer las condiciones laborales en las que se encuentran los vendedores de estos productos, para lograr dimensionar la precariedad y vulnerabilidad que existe en un trabajo de este tipo.

Metrobús (Carlos Clemente Martínez); Vagoneros (Sandra Ruíz); Call Centers (Inés Montarcé); McDonald's (Gustavo Garabito); Walt-Mart (Juan Hernández); Software (José Rodríguez); Extras de televisión (Azucena Feregrino).

Planteamiento del problema

El problema de investigación surge a partir del interés, por una parte, de investigar el entorno de trabajo de aquellos que se dedican a servir en el oficio de vendedor del producto Vive 100 en los cruceros de la CDMX, si cuentan con alguna forma de organización, qué relaciones laborales establecen los trabajadores, entre ellos mismos, con los clientes y con la empresa de la que dependen económicamente y a la que representan vendiendo sus productos, de igual manera, analizar las condiciones laborales que tienen los vendedores ambulantes callejeros, a las que están expuestos estos trabajadores vendiendo Vive 100 día con día, y con ello, conocer las situaciones a las que se enfrentan estos trabajadores; para ello es fundamental abstraer el sentido del concepto de trabajo no clásico para utilizarlo como punto de partida donde los ejes de la investigación tomen como base la postura objetiva-subjetiva inmersa en la perspectiva del trabajo no clásico por la manera ideal que comprime las fases económicas tradicionales de producción, circulación y consumo en un solo acto (De la Garza, 2006), y en este sentido, ampliar la perspectiva de las relaciones sociales que se encuentran presentes en la ejecución del servicio que realizan los vendedores de Vive 100, es decir, abordar cómo ellos perciben su trabajo, cómo aquellos que se dedican a este trabajo se relacionan con el cliente, entre ellos mismos, con su entorno y con su familia, y cómo producen su trabajo al momento de interactuar. Además, esto podría permitir plantear si, en alguna medida, existe o no identidad, es decir, si el quehacer diario que realizan les hace posible generar cierto tipo de identidad con los otros vendedores que les permita identificarse entre ellos, si llegan a obtener algún tipo de organización a través de esta identificación, o si solo están organizados a través de los parámetros que la empresa solicita, o que los demás trabajadores establecen en el sentido de apropiación del espacio para llevar a cabo dicha actividad.

Para encarar el estudio de caso que aquí planteo me parece pertinente ahondar en el proceso histórico del trabajo, o mejor dicho, el proceso de la producción capitalista, que se estableció a lo largo del siglo XX, y ha recorrido a

grandes rasgos las transformaciones y cambios que se fueron presentando de manera general por todo el mundo. Sin embargo, insistiré más en el contexto específico de América Latina, y en particular en el caso de México, hasta llegar al contexto actual del trabajo en concreto que se analizará.

El proceso histórico que se llevaría a cabo en los modelos de producción capitalista, como muestra la esquematización de las etapas que el Dr. de la Garza (2013) simplifica, comienza por el trabajo de oficio capitalista —el cual dice que no hay que confundirlo con el artesanal puesto que se realizaría con trabajadores asalariados del capital—, posteriormente, con la introducción primero del Taylorismo (trabajo subordinado a la maquina) y luego del Fordismo, se completaría la subsunción real del obrero al capital, pero no sólo a la máquina sino también a la organización del trabajo (obrero masa, descalificado, que realiza trabajo segmentado, rutinario, monótono). “La Gran Crisis de los setenta del siglo XX habría conducido a una profunda restructuración de las grandes empresas; primero, en el sentido del Toyotismo (reintegración de tareas a través de la polivalencia, el trabajo en equipo, la calidad total, el control estadístico del proceso y el justo a tiempo, trabajadores recalificados, involucrados, con iniciativa en la toma de decisiones en el puesto de trabajo)” (de la Garza, 2013: 316). Y segundo, esta “restructuración productiva en América Latina ha sido efectivamente impulsada por la apertura económica y por el cambio del Estado Benefactor hacia el neoliberalismo” (de la Garza, 2000: 150) dando por terminado el periodo keynesiano, el cual había permitido el establecimiento de un Estado de bienestar que funcionaba como interventor de la economía, generando instituciones que regularan el conflicto entre las distintas clases (obreros y patronos). Esa etapa es también conocida como “la época de los pactos corporativos entre sindicatos, Estado y empresarios” (de la Garza, 2000: 21).

En aquella restructuración económica en que se establece el neoliberalismo como modelo económico central se da apertura hacia la globalización, entendida aquí como el proceso de:

Abrir los mercados a la competencia con la industria y capitales extranjeros e incorporar los más recientes avances tecnológicos al proceso de producción y distribución de bienes y servicios. Esta realidad también implica el máximo aprovechamiento de los recursos materiales y humanos, que ofrezcan las mayores ventajas comparativas y competitivas para poder acceder y permanecer en mercados dinámicos donde se han acrecentado los mecanismos y efectos globalizantes (Mesino, 2009: 128).

Aquello se manifestó con base en las grandes transnacionales que comenzaron un crecimiento exponencial en diferentes países alrededor del mundo, lo que me lleva a situar el contexto del caso que me ha interesado analizar.

Este contexto de apertura económica de finales del siglo pasado es el escenario perfecto para que en 1980 surja la empresa Quala (empresa dueña de las marcas Vive 100 y Bon Ice, por mencionar algunas; entre muchas otras que no se mencionan en esta investigación, únicamente se expone la marca Vive 100), esta es una empresa colombiana fundada y, actualmente, dirigida, por Michael Rhodes. Quala se ha definido por ser una empresa transnacional que ejemplifica claramente la producción masiva de productos para el consumo masivo en distintas categorías como comidas, bebidas, cuidado y limpieza personal, etc. Siguiendo la lógica capitalista, de la expansión de la producción y la distribución de sus productos, esta empresa se ha posicionado en distintas sedes de América Latina como Colombia, Ecuador, Perú, Brasil, Venezuela, México, Guatemala y República Dominicana.

A manera de síntesis, y abordando el caso mexicano en específico, Quala llega a México en 2004 a través de la introducción al mercado nacional del producto BonIce, el cual es bien recibido por el consumidor local. La buena aceptación del producto BonIce permite la introducción de otros productos en el mercado mexicano, en relación con este trabajo es necesario mencionar que para el 2013 lanza al mercado Vive 100, en la misma lógica en la que distribuye BonIce, o sea mediante la venta del producto por personas que lo distribuyen en las calles

de manera ambulante; sin embargo, dos aspectos son sumamente relevantes de este contexto general, y que más adelante se abordaran con la perspectiva que se plantea en el marco de esta investigación, el primero es la división de sus operaciones empresariales en México en dos: Quala México y Bonlce México, esto a raíz de la expansión y diversificación que tiene en la distribución de sus productos en México, donde incluye la venta de alimentos, bebidas, artículos para higiene personal, y snacks; el segundo es la forma de distribuir el producto hacia el consumidor a partir de la venta ambulante (es preciso decir que la distribución que emplea Quala de manera ambulante para sus productos sólo se observa en las marcas de Bonlce y Vive 100).

Este segundo aspecto es el que me interesa analizar, desde el enfoque del *trabajo no clásico*, en el cual reside la situación laboral de los trabajadores que salen a las calles a distribuir el producto de esta empresa a través de un servicio de venta; el establecimiento, en el mercado, de Quala se debe probablemente al reclutamiento a través de las tendencias flexibilizantes que son frecuentemente utilizadas en países como México; también hay que agregar que estos vendedores ambulantes no mantienen relación directa con la empresa, lo que los posiciona en un plano de informalidad, es decir, la investigación permitirá exponer la lógica dicotómica —entre formalidad e informalidad— presente en la organización de tal empresa, ya que aun cuando está adscrita al plano formal, al llegar el producto a sus distribuidores minoritarios, o sea, cuando el producto llega a los vendedores ambulantes callejeros de la Ciudad de México se fractura esta relación formal y se vinculan, más bien, con la dinámica de la *nueva informalidad*: término para referirse a las relaciones laborales informales —sin contrato colectivo, sindicato, seguridad en el empleo o en el salario y en las prestaciones y, sobre todo, sin derecho a la seguridad social y específicamente a los servicios de salud por ser trabajadores— que se dan en empresas formales (de la Garza, 2017: 61).

El interés teórico del concepto trabajo durante el siglo XX

En este caso de estudio es importante abordar el concepto de trabajo. El término trabajo, de manera sumamente básica, es cualquier tipo de actividad o tarea necesaria para cubrir las necesidades básicas del ser humano (alimentación, limpieza, higiene, educación, etc.). De manera más específica, la definición de trabajo puede entenderse como lo plantea el Dr. Enrique de la Garza (2011):

Como la transformación de un objeto de trabajo como resultado de la actividad humana utilizando determinados medios de producción. Esta actividad no es aislada sino que implica cierta interacción con otros hombres, como resultado de la misma, el hombre mismo se transforma. Además, el trabajo implica cierto nivel de conciencia, de las metas, en cuanto a los resultados y la manera de lograrlos (p. 15).

Partiendo de lo anterior es posible direccionar el concepto hacia una perspectiva teórica, la cual comienza por generar ciertas restricciones sobre el concepto trabajo, producto, producción y relación laboral. Esto se debe a que esta concepción tiene énfasis en posturas enfocadas hacia el Trabajo Clásico desarrollado durante el siglo XIX y el siglo XX con el advenimiento de la Revolución Industrial, es decir, los temas de principal interés de los estudios realizados bajo el corte de la Sociología del Trabajo estaban centradas en el proceso de producción capitalista de tipo industrial (de la Garza, 2006). En este sentido se iniciaría la reflexión con el trabajo manufacturero y el maquinismo a finales del siglo XIX (telas y minería); después, el análisis implicaría la introducción del Taylorismo-Fordismo en la primera mitad del siglo XX (autos); posteriormente el post-fordismo y el Toyotismo durante la segunda mitad del siglo XX (aplicación en diferentes áreas empresariales, pero siempre con un enfoque industrializado).

El enfoque ampliado del trabajo: el *Trabajo no clásico*

Debido a los grandes cambios económicos, políticos, sociales y tecnológicos que se suscitaron durante la última parte del siglo pasado, los trabajos clásicos han sido cada vez menos demandados, y ahora son los servicios el sector en el que la mayoría de la población se inserta para desempeñarse en el mundo laboral (de la Garza, 2011: 12). Cabe mencionar que los servicios están en el centro de los trabajos no clásicos, aunque puede incluir trabajos en la industria y la agricultura (de la Garza, 2013). De hecho, en países como México, los trabajos no clásicos siempre han sido mayoritarios (de la Garza, 2011: 13). Sin embargo, para el caso de México, Latinoamérica, y el tercer mundo en general el enfoque toma ciertas particularidades pues, algunas características que ahí se hallan son: la extensión de trabajos informales, precarios e inseguros, etc. (de la Garza, 2011: 51).

Para abordar de lleno el trabajo no clásico E. de la Garza retoma de Marx un primer concepto a integrar para el desarrollo del concepto Trabajo no clásico: el de la producción inmaterial (de la Garza, 2013: 317). De tal manera que, en este tipo de producción, primero el producto es inmaterial y no material como lo es en la industria. En este sentido, el carácter fundamental que permite la introducción del enfoque del trabajo no clásico en el caso a analizar es el servicio que el vendedor ambulante de Vive 100 ofrece a los clientes, pues esta interacción que realiza el vendedor con el cliente es esencial para la concreción del proceso productivo.

Ahora bien, a partir de lo anterior es preciso introducir aquellas nociones que caracterizan al trabajo no clásico, con las cuales se abordará el caso de los trabajadores ambulantes que venden Vive 100 en la Ciudad de México.

El trabajo no clásico es considerado eminentemente interactivo:

En el sentido no de que se interacciona para trabajar (esto es propiedad de todos los trabajos sean cara a cara o virtuales), sino que la interacción es la condición para producir y, al mismo tiempo, lo más importante del producto.

Trabajo interactivo lo llaman algunos, válido siempre y que se acote que todos lo son, pero no en todos es parte de lo que se vende (de la Garza, 2013: 318).

De hecho, esta concepción permite proyectar que parte fundamental de lo que transmiten estos vendedores de la calle es la actitud servicial que deben mantener al momento de ofrecer el artículo que salen a vender; ya que, aun cuando existe un producto material puesto a la venta (como la bebida energética Vive 100), la interacción (como producto inmaterial pero objetivado) es la condición para la realización de la venta.

La dimensión *trabajo interactivo* hace posible que se conjugue con la de “*transmisión de símbolos*”, pues toda interacción entre sujetos es simbólica ya que implica la generación e intercambio de símbolos que son transformados en significados en la subjetividad de los involucrados (de la Garza, 2013). De tal manera que con esta concepción del trabajo no clásico, con su alto grado de contenido simbólico, se ve en la necesidad de conocer cómo se generan los símbolos. Por ejemplo, para el caso de los vendedores de Vive 100 (y en general para los trabajos no clásicos) es necesario conocer los símbolos que transmiten al momento de interactuar, en este ejemplo se supone que la atención al cliente debe ser siempre amable, servicial y cortés, a pesar de cualquier factor que pudiera causar conflicto o problema en la jornada laboral del vendedor.

El papel del cliente es una característica más del trabajo no clásico, en el cual, para la actividad de trabajar, se construyen configuraciones concretas de códigos o símbolos que no dependen sólo del trabajador sino también de la actividad y consenso del cliente o de otros actores (de la Garza, 2013), es decir, que en el trabajo no clásico el cliente o usuario está implicado en el proceso de producción y, por tanto, el control sobre el proceso introduce a un tercero que no es obrero ni empleador (de la Garza, 2001: 13) en el propio proceso de cómo se produce. En estos casos el cliente convierte el proceso de producción en una triada, donde a pesar de no tener parte en el contrato su relación esta intrínsecamente ligada, puesto que en el proceso productivo:

Una parte de los servicios implican que el producto no es separable de quien lo produce o quien lo consume. Es decir, que el proceso productivo incluye las compactaciones entre la actividad del trabajador que lo produce en el momento de su generación, con la distribución a los consumidores y el acto mismo del consumo, esto implica una reformulación de quiénes son los actores en el proceso productivo. Si el servicio es capitalista seguirán presentes trabajadores asalariados y empresarios con los respectivos mandos medios; pero entrará de manera directa en el proceso de producción un tercer actor que no se presenta en el proceso de producción como asalariado ni como patrón que es el consumidor, usuario, derechohabiente, etcétera (de la Garza, 2011: 17).

En el caso de los vendedores ambulantes de Vive 100, esta implicación del cliente en el proceso de trabajo recae en el supuesto de que el consumidor no solamente se basa en el precio y la calidad del producto, sino que además la atención al cliente es otro factor que influye para la concreción de la venta.

Una dimensión más del trabajo no clásico es el tema de los traslapes entre espacio convencional del trabajo y otros aspectos de la vida del trabajador, sea del propio trabajador, de los clientes o de otros actores que intervienen, sin ser trabajadores ni compradores, en el proceso de trabajo (de la Garza, 1997). En este sentido se plantea la diferenciación que existe entre el espacio cerrado de la producción, donde se desenvuelve el trabajador fabril, y el espacio abierto de la producción, donde se encuentra el vendedor ambulante de Vive 100, enfatizando en las implicaciones que se observan para el caso del espacio abierto, las cuales interesan a esta investigación. Por un lado, en la fábrica se aísla al obrero en un espacio cerrado, donde se le separa de los otros mundos de vida como el familiar. Por el otro lado, en el espacio abierto existen otros factores que están inmersos al momento de la ejecución del trabajo, en este sentido, la posibilidad de la imbricación de espacios se suscita de tal forma que el espacio y el tiempo de trabajo no se pueden separar de los otros mundos como el familiar (de la Garza: 2011). Por ejemplo, en el caso de la venta ambulante de Vive 100, es posible que

el trabajador lleve consigo a sus hijos mientras realiza su jornada laboral. Otros factores que pueden influir en el trabajo no clásico realizado por los vendedores ambulantes en espacios abiertos son: la existencia de organizaciones gremiales (no sindicales) de trabajadores del mismo producto que permiten o impiden la venta del producto; la influencia de otros actores no laborales que comparten territorios: transeúntes, habitantes de zona, otros trabajadores de la calle, o policía; la relación con los proveedores de insumos, o sea del producto que venden (Vive 100), que pueden o no ejercer presión sobre lo que se ofrece a los clientes.

Es importante resaltar la importancia de los conceptos *construcción social de la ocupación y configuración sociotécnica*. El primero se refiere a las relaciones sociales de producción, pero con connotación ampliada, en síntesis, tiene que ver con las relaciones de trabajo y no trabajo entre los agentes que intervienen en la producción, de control sobre el proceso de trabajo y de mercado, en específico la construcción social de la ocupación aduce a cómo es que se integran a este trabajo los vendedores ambulantes, y por qué medio es que lo hacen; el segundo implica tecnología, organización, relaciones laborales, perfil de la mano de obra, cultura gerencial y laboral, es decir, todos los medios requeridos para llevar a cabo la producción del trabajo.

Existe hoy en día una gran diversidad conceptual para captar nuevos, y en América Latina antiguos, trabajos distinguibles de los trabajos clásicos. De tal manera que incluso se pueden comprender de la siguiente manera:

- Trabajo no estructurado, concepto poco acertado puesto que las estructuraciones del trabajo no pueden quedar reducidas al cumplimiento de regulaciones legales.
- Trabajo atípico, nuevamente se centra en el cumplimiento o no de las regulaciones laborales.
- Precario, muy centrado en variables socio-laborales (inestabilidad, inseguridad o falta de protección social, vulnerabilidad social y económica) más que en el contenido del trabajo.
- Trabajo no estándar, que mira hacia protecciones legales o no.
- Trabajo decente, con el que se amplía la mirada de las protecciones hacia el derecho a sindicalizarse, a firmar contratos colectivos, seguridad social, diálogo social.

- Exclusión, vulnerabilidad e inseguridad, apuntan no tanto a derechos no cumplidos sino a la relación del trabajador con la sociedad, desarticulación de relaciones sociales entre individuos, pérdida de solidaridad, fragilidad del vínculo social. (E. de la Garza. pp. 317).

Esta mirada hacia las distinciones anteriores resulta interesante, pues, aunque caracteriza ciertas tendencias del trabajo que se han elegido para la investigación, lo hace a través de conceptos separados, además de reducir la naturaleza del trabajo a aspectos que solo tienen que ver con las condiciones de trabajo, con el proceso del mismo, o con la regulación atípica que se considera en relación a los empleos amparados bajo las normas legales, dejando de lado la parte relacional, es decir, la parte interactiva entre el sujeto trabajador y los otros que intervienen en el proceso de trabajo (clientes, otros trabajadores, otros actores no laborales, patrones, etcétera) por lo cual la amplitud del concepto trabajo, en el sentido del trabajo no clásico es la que, a mi consideración, mejor acota, y de manera más precisa, todas las consideraciones que se han mencionado con anterioridad sobre el trabajo del vendedor ambulante.

La cuestión formal e informal del trabajo en la distribución de los Vive 100

Es pertinente diferenciar de manera precisa los tipos de empleo en los que la población vende o invierte su fuerza de trabajo de manera física e intelectual. A pesar de que esta conceptualización del empleo no agota el contenido del trabajo, como se buscará con el concepto de trabajo no clásico, pero es necesario incluir tal distinción, pues, en el marco de mi investigación, el tópico de estudio “el trabajo de los vendedores de productos Vive 100 realizado en los cruceros” se caracteriza por ser un trabajo no clásico, principalmente, como ya se ha mencionado, pero, dentro de su práctica se observa una caracterización especial ya que este trabajo proviene de la formalidad de una empresa transnacional, sin embargo, esta condición se modifica, y pasa a una relación de informalidad y subcontratación, más adelante se distinguirá el sentido al cual me refiero respecto a lo anterior.

Grosso modo, he retomado los conceptos de dos tipos de empleo, entre los cuales se encuentran el **Empleo formal** y el **Empleo informal**. Algunas de sus características principales son las siguientes:

- El **empleo formal** es aquel que proporciona el Estado o la iniciativa privada; tributa al Estado, es sujeto de estadística, es legal, reúne al sector público y al sector privado moderno, generalmente cubiertos por sistemas de protección y seguridad social (Mogica: 2011). El empleo formal incluye a los trabajadores que tienen una relación laboral reconocida y que hacen cumplir sus derechos laborales (tales como seguridad social, como se ha mencionado, beneficios no salariales de liquidación o finiquito al término de la relación de trabajo, etcétera). En México, el empleo formal se mide a través del número de trabajadores registrados en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), que es la institución que brinda los servicios de salud y seguridad social a los trabajadores registrados (Enríquez y Galindo: 2015).
- El **empleo informal**. La informalidad la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la comienza a definir por la situación que observó en Kenya, donde el contexto lo describen a partir del establecimiento de un gran número de puestos en la calle (refiriéndose a aquellos establecimientos con facilidad de acceso, al no haber requisitos formales para instalarse; que funcionan con escasos recursos; de propiedad familiar; en pequeña escala; que utilizan mano de obra intensiva y tecnologías adaptadas) (De la Garza, 2017: 54). Posteriormente, se ha buscado ampliar la definición del concepto informalidad, por ejemplo, señala De la Garza (2017) que como Sector informal, se expresa que la informalidad recae en un conjunto de negocios de producción de bienes o servicios no registrados, específicamente que no pagan impuesto al fisco. Y al definir la Relación laboral informal nos menciona que se refiere a aquellas situaciones en las que no se cumplen las leyes laborales, es decir, el

acento se pone en el cumplimiento de la normatividad laboral. Sin embargo, esta definición se enfocaba solamente en el derecho a la salud o a tener una pensión y no se incluían los otros aspectos que ya se hacían mención en las definiciones anteriores. Más adelante, nos menciona que la OIT, en el 2002, planteó integrar a la definición la sumatoria entre negocio no registrado y trabajadores para los que no se cumplen las leyes laborales. El resultado era una suma de dos segmentos de trabajadores, los que trabajaban en empresas no registradas y aquellos que laboraban en registradas para los que no se cumplían sus derechos laborales.

Tradicionalmente, las actividades informales se han caracterizado por falta de protección social y menor estabilidad que la proporcionada por los empleos formales, aunque no realice actividades ilícitas puede anclar en la ilegalidad (por ejemplo, vendedor ambulante, distribuidores de piratería, chicleros, limpiaparabrisas, malabaristas) (Mogica: 2011).

La informalidad: sector predominante en México

El concepto de informalidad es un tema que lleva un largo recorrido en América Latina, sin embargo, el interés en tal concepto reside en la amplitud que tiene en México; como país en vías de desarrollo, en México el mercado laboral parece ajustarse a través del mercado informal de trabajo (Rodríguez-Oreggia: 2010), lo que me lleva a compartir la idea de B. García (2011) de que el problema no es el desempleo en el país sino que la calidad de los trabajos con que se cuenta es el problema de mayor relevancia.

Resulta ser la informalidad para el caso de América Latina, y en particular para nuestro país, un fenómeno de exclusión o de decisión (Banco mundial, 2007 en Rodríguez-Oreggia, 2010) ya que las oportunidades de obtener un trabajo formal que satisfaga las necesidades de los trabajadores son cada vez más complicadas. Por una parte, esto se debe a que se solicita un alto nivel de

escolaridad o un mayor grado de cualificación, aunado al incremento poblacional; y por el otro, porque se estima que cerca del 70% de los que entran en la informalidad lo hacen de forma voluntaria, ya sea por obtener mayores ingresos o por tener mayor flexibilidad (Rodríguez-Oreggia, 2010: 98).

México es un caso relevante en el análisis de la informalidad, pues, más de la mitad de los trabajadores no cuenta con acceso a la seguridad social por su trabajo y es un país con alta rigidez en materia laboral que puede incidir en un mayor grado de trabajo informal (Banco mundial, 2009: World Economic Forum, 2009 en Rodríguez-Oreggia, 2010: 96).

Ante la insuficiente o insatisfactoria creación de puestos asalariados, la población recurre más bien al autoempleo o los micro-negocios, migra a Estados Unidos, o explota pequeños predios agrícolas que la mayoría de las veces no permiten una sobrevivencia digna (García, 2011: 83). Como ya se mencionó anteriormente el problema no es la falta absoluta de ocupaciones, sino de empleos bien remunerados y condiciones laborales más favorables.

La informalidad en México es planteada por varios sucesos más que Rodríguez-Oreggia (2010) expone de la siguiente manera:

- a. Las reformas en cotizaciones y sistemas de pensiones de 1997 no tuvieron gran incidencia en mejorar la valoración de los trabajadores por los beneficios de tener seguridad social y pagar cotizaciones;
- b. Los retornos por mayor educación son superiores para los trabajadores formales que para informales;
- c. Una mayor informalidad lleva a una reducción en la productividad laboral, lo que deprime los salarios en general;
- d. Ante una regulación costosa en materia laboral, mayor competencia de mercado incide en reducción de costos por parte de las empresas, por lo que buscarían reducir los pagos por cotizaciones de seguridad social y habría mayor informalidad;

- e. Los altos niveles de informalidad tienen incluso un impacto monetario sobre la demanda de dinero a nivel macroeconómico (Rodríguez-Oreggia, 2010: 96-97).

En los últimos años en México se ha experimentado un aumento en el número de personas ocupadas en trabajos informales (Rodríguez-Oreggia, 2010). No obstante, es necesario mencionar que los niveles de ingresos suelen ser distintos, éstos dependerán de la posición de informalidad en la que se desempeñe el trabajador. En este sentido, si dividimos a los trabajadores informales entre aquellos que son empleados y los que son patrones o que trabajan por su cuenta, podemos notar que el ingreso laboral promedio de un cuenta-propista o patrón es similar a un trabajador afiliado al IMSS, mientras que un empleado asalariado informal tiene un ingreso promedio más bajo (Rodríguez-Oreggia, 2010).

De la formalidad a la informalidad del trabajo

Esta distinción es necesaria para matizar la relación que existe entre la empresa transnacional (Quala) y el sector informal en el cual me estoy enfocando más por el tópico de mi investigación. Pues, primero están los trabajadores que son contratados de manera formal para la producción, distribución y comercialización de los productos; después, la relación laboral directa con la empresa se comienza a tergiversar, puesto que, hay un contrato individual de por medio, pero en este dejan de existir protecciones sociales como seguridad social y prestaciones de ley, ahora la dinámica se basa en integrar a personas invitándolas a que inviertan en el producto (a modo de pequeñas franquicias) para que después éstos lo redistribuyan en un mercado más local, en este punto la empresa le proporciona al pequeño inversionista las herramientas de trabajo (congelador, uniformes y producto); y este pequeño inversionista, a su vez, funge como intermediario entre los vendedores ambulantes y la empresa dueña de las marcas, pues aquí el dueño de la franquicia debe reclutar a los vendedores ambulantes para la redistribución del producto; sin embargo, llegado este punto la relación

contractual se fractura, es decir, los vendedores ambulantes son reclutados para una empresa grande (de la cual portan un logo, un uniforme, y distribuyen su producto), pero no mantienen relación directa con la misma, sino que son subcontratados o incluso se integran como “trabajadores por cuenta propia”, aunque en realidad son, desde mi punto de vista, *falsos trabajadores independientes*, pues mantienen dependencia económica con la empresa bajo el discurso que cuanto más trabajen y mayor esfuerzo realicen para vender mayores ganancias obtendrán, es decir, que lo que quieran ganar dependerá de lo que quieran trabajar. Además, se les pide que cubran ciertas normas que la empresa solicita (como portar el uniforme, y ofrecer un servicio de venta ambulante cordial y amable) pero en esta dinámica el vendedor solamente se presenta para adquirir el producto a las pequeñas franquicias para después venderlo por su cuenta (es importante mencionar que el vendedor ambulante también es planeado y visto como un inversionista menor que debe ir a comprar el producto a las franquicias para la venta directa con el cliente), esto se ha traducido en pérdida de seguridades, en incertidumbre y reducción de prestaciones (de la Garza, 2000: 27).

La relevancia del tema está basada en esta característica singular de la relación de la empresa Quala y los vendedores ambulantes de Vive 100; el término *falsos trabajadores independientes* es fundamental, pues se refiere a las “zonas grises de asalaramiento” (de la Garza: 2017), es decir, ahora las empresas introducen dentro de sus filas a asalariados en cubierto lo que significa que en ocasiones algunos no tienen derechos porque no se les reconoce como asalariados de tal o cual empresa (como es el caso de los vendedores de Vive 100). La cuestión observada a raíz de esta distinción es que existen dos deliberaciones diferentes en el margen de esta organización con respecto a los trabajadores ambulantes que ofrecen los Vive 100 en las calles de la Ciudad de México, por un lado, las consideraciones de maximización de la ganancia por parte de la empresa (en la cual el centro de interés es la competencia y el crecimiento de la productividad) ha obligado a flexibilizar y a descentralizar el proceso de producción, y a recurrir cada vez más a la subcontratación y a reducir

los costos laborales mediante la inserción de trabajadores informales como trabajadores ocultos que no cuentan con prestaciones de ley (García: 2011); por el otro lado, los trabajadores informales se mantienen al margen de la generación de ingresos a través de capital escaso, tecnología simple, la jornada y el ritmo del trabajo son determinados por mismo trabajador, y una división del trabajo poco compleja.

Este esbozo teórico referente a la informalidad es introducido en la investigación pues el empleo de los vendedores de Vive 100 se encuentra caracterizado por la falta de protección social, es decir, no cuentan con seguridad social, protección contractual o alguna prestación que la Ley otorga.

La subcontratación: relación trilateral (empresa-franquicia-vendedor)

El trabajo a través de la subcontratación, como se hace alusión de manera breve anteriormente, está definido por relaciones triangulares o trilaterales. Entendido de la siguiente manera, la definición propuesta por la Organización Internacional del Trabajo es:

[...]todo trabajo realizado para una persona física o jurídica (designada como “empresa usuaria”) por una persona (designada como “trabajador en régimen de subcontratación”) cuando el trabajo lo realiza el trabajador en régimen de subcontratación personalmente, en condiciones de dependencia o de subordinación efectivas respecto de la empresa usuaria, análogas a las que caracterizan una relación laboral de conformidad con la legislación y las practicas nacionales, siempre que el trabajador en régimen de subcontratación no sea empleado por la empresa usuaria (Bronstein, 1999: 9 en: Bensusán, 2007: 135)[...]

La subcontratación tiene variedad de denominaciones para referirse a estas relaciones triangulares que la componen, entre ellas se encuentran: contratas y subcontratas, enganche, colocación, tercerización, outsourcing, descentralización, trabajo en régimen de subcontratación (...), interposición, etc. (Sánchez, 2011: XI).

La subcontratación es un aspecto que ha ido emergiendo con gran amplitud, y que expresa las dinámicas en que las empresas están dirigiendo de manera cada vez más común la relación patrón-empleado, si bien es cierto, como lo menciona Enrique de la Garza en *Memorias del Seminario: Relaciones triangulares del trabajo (Subcontratación y/o tercerización) ¿Fin de la estabilidad laboral?*³ (2005), éste tema tiene demasiada historia desde mucho tiempo atrás, sin embargo, el concepto ha adquirido una importancia fundamental para el caso de México ya que este fenómeno se ha extendido desde finales del siglo pasado por la dinámica que ha caracterizado al país en la cuestión laboral a través del modelo neoliberal en donde las empresas que producen un bien o servicio, lo realizan, en ocasiones en su totalidad, a través de una amplia cadena de intermediarios. Por eso, los subcontratados pueden ser retirados de una unidad o sector económico sin que la producción sufra mayores cambios (García, 2011: 84). La OIT definió, durante los años 60's, las siguientes categorías de trabajadores subcontratados:

- a) Los visibles: trabajadores que involuntariamente trabajan a tiempo parcial.
- b) Los invisibles: Aquellos que trabajan tiempo normal, pero cuyo trabajo es inadecuado. (García, 2011; 84)

En el caso de estudio aquí presente este tipo de relación es invisible: la empresa multinacional tiene un tipo de operación con el personal que realiza sus productos, es decir, la parte industrial mantiene una relación directa entre empleador y empleado; sin embargo, en la parte servicial, al momento de operar los vendedores ambulantes requieren de abastecerse en pequeños centros de distribución (franquicias), y la relación directa con la empresa ya no se observa, sino que es a partir de estos intermediarios que se lleva a cabo. Además, de la

³ En este seminario se analizaron y discutieron algunos casos que ejemplifican la dinámica que han llevado a cabo las grandes empresas para descentralizar sus operaciones productivas por medio de las subcontrataciones, por ejemplo, menciona E. de la Garza el caso de "los trabajadores de venta de tarjetas Telcel en los semáforos, que no son trabajadores de Telmex, sino que cuentan con una relación de subcontratación con otra empresa que, a su vez, es subcontratada por Telmex" (2005: 37).

Garza hace mención sobre las ventajas para las empresas que subcontratan o que descentralizan una parte de su producción y sus servicios a través de otras empresas (o como en el caso de los vendedores de Bonlce y/o Vive 100 a través de “trabajadores independientes”). Las ventajas se encuentran en la competitividad, también en el desarrollo del mercado de trabajo, y se dice que esto permite la generación de nuevos empleos y el crecimiento económico (de la Garza, 2005: 29).

La flexibilidad del trabajo ambulante: una característica concurrente

Un aspecto importante a considerar es el concepto de flexibilidad. En esta investigación resulta bastante pertinente el enfoque que en síntesis ofrece de la Garza (2000) para abordar el tema de la flexibilidad pues menciona que:

[...]se puede hablar de flexibilidad del producto y del proceso desde el punto de vista técnico, y en la flexibilidad del trabajo poner el énfasis en la desregulación del empleo (flexibilidad numérica o externa), del uso de la fuerza de trabajo en el proceso de trabajo (funcional o interna) y en el aspecto salarial (salario en función de rendimiento). La flexibilidad puede funcionar en el nivel micro (lugar de trabajo, departamento o empresa), meso (corporación, rama, zona) o del sistema de relaciones industriales, abarcando en este último caso la regulación del conflicto, la negociación colectiva, las leyes laborales, la seguridad social y los pactos corporativos. Por otro lado, la flexibilidad puede aceptar un nivel formal, codificado en leyes, reglamentos o pactos, y otro informal, propio de las costumbres, tradiciones e interacciones cotidianas (pp. 162).

La flexibilidad del trabajo se ha extendido sobre todo en los países más desarrollados de América Latina (de la Garza, 2000: 176). Los cambios principales que forman parte de la flexibilización del proceso trabajo han resultado en una intensificación del trabajo, un crecimiento del esfuerzo laboral y un deterioro de los niveles de salud y seguridad; las grandes empresas han descentralizado la gestión de las relaciones laborales (Chávez, 2001: 72-73); además, en las leyes laborales, ha significado la transformación en la contratación colectiva y la ruptura o debilitamiento de los pactos corporativos (cuando los hubo

históricamente) entre sindicatos, Estado y empresas (de la Garza, 2000: 176). En el caso particular que en esta investigación estoy analizando es aceptable la noción de trabajo flexible pues la inserción y deserción en el trabajo no clásico de la venta ambulante de Vive 100 es bastante común, además de no implicar dificultades considerables. Otro ejemplo de la flexibilidad en este trabajo es el tiempo de la jornada laboral, la cual no tiene alguna estimación oficial, ni un horario específico por cubrir que fije la empresa, sino que es el mismo trabajador el que dictamina el tiempo en el que realizará su jornada; sin embargo, la demanda de tiempo de este trabajo es alta —todo dependerá de la cantidad de dinero que necesite recuperar el vendedor—, en este trabajo pueden converger vendedores que solo inviertan unas pocas horas al día, o bien, vendedores que trabajen durante prácticamente todo el día. Y además, la flexibilidad salarial también se observa en el trabajo de los vendedores ambulantes estudiados, ya que su salario no es fijo sino que depende de las ventas que realizan de los vive 100, es decir, que su salario se traduce en un pago por compensación.

La precariedad contenida en el trabajo

El proceso de precarización se define en esta investigación a través de la discusión conceptual que Mariela Medina (2008) realiza sobre la distinción de diversas perspectivas desarrolladas en relación a diferentes dimensiones o formas de abordar el tema, así pues, la precariedad se entiende mediante aspectos económicos (bajos ingresos, etcétera), aspectos sociales (no recibir capacitación laboral, entre otros) y aspectos jurídicos (no recibir aportes a la seguridad social, poseer un contrato de trabajo por tiempo determinado, y demás) que se complementan y confluyen en un proceso dinámico (Medina, 2008: 32). La ausencia de prestaciones de salud y de contratos, es entonces una realidad que sigue enfrentando una magnitud verdaderamente importante de asalariados mexicanos (cerca de 13 millones en ambos casos en el segundo trimestre de 2009, según la ENOE). Por lo anterior, se considera relevante profundizar en las características demográficas y socioeconómicas de los trabajadores en distintas

situaciones de precariedad. En lo referente a contratos, interesa destacar no únicamente los rasgos de quienes carecen de ellos, sino también la situación que caracteriza a quienes cuentan con contratos temporales en comparación con contratos permanentes (García, 2013: 167).

La precariedad de las relaciones y condiciones laborales implica la vulnerabilidad social de amplios sectores de la población y el debilitamiento del trabajo como uno de los mecanismos básicos de integración y movilidad social (de Oliveira, 2006: 38). En este sentido, la precariedad se traduce en difíciles condiciones laborales (informalidad, bajos ingresos, ausencia de prestaciones sociales) que experimentan muchos trabajadores (García, 2013: 173). Lo precario implica: inestabilidad, inseguridad o falta de protección social y vulnerabilidad social y económica (García, 2011: 87). Y la vulnerabilidad se refiere a las situaciones de riesgo crecientes frente al desempleo, la pobreza y la desprotección social (García, 2011: 94).

Los aspectos de la precariedad que merecieron atención especial en este trabajo fueron la ausencia de contratos escritos y la contratación temporal, además de la falta de acceso a las instituciones de salud (García, 2013: 174). La importancia de este aspecto dentro de mi investigación es que esto permita observar un gran número de personas subordinadas (según términos de B. García) en situaciones donde las fronteras entre ser asalariado y por cuenta propia permanecen borrosas. Este sería el caso de la subcontratación o descentralización de los procesos productivos, esta descentralización tiene como objeto poder producir cualquier cosa en cualquier lugar, situación que se aprecia en el caso de los trabajadores ambulantes de Vive 100, ya que esta forma de venta es aplicada en todas las sedes de la empresa Quala; además de externalizar la producción para el crecimiento de las transnacionales dando como consecuencia la flexibilización del empleo y la subcontratación (García: 2011).

Identidad – Presencia o carencia de la misma en los vendedores ambulantes

Dice Norbert Elias que la identidad individual no se entiende sin la colectiva y la identidad es un proceso no una condición, es relacional, de abstracción de las diferencias y de destacar lo que asemeja, de tal manera que las fuentes de identidad pueden ser muy variadas (nación, etnia, juventud, género, escolar, trabajo en sentido ampliado, con un modo de vida, con una ideología o una cultura, con un partido, una iglesia) (Elias, 1998; en de la Garza, 2000: 322): además, las identificaciones no sólo dependen de los espacios de relaciones sociales en cuestión (escuela, trabajo, familia, ciudad), sino también del nivel de abstracción (humanidad, nación, clase, fábrica, sección, oficio) (de la garza, 2000).

Como la identidad es una forma particular de dar sentido de pertenencia sobre todo a un grupo social, luego en el proceso de su construcción influye la presión de estructuras (una caída salarial real o despidos), pero especialmente códigos de la cultura que sirven para dar significados de pertenencia en determinadas circunstancias concretas. Estos códigos pueden ser de diversos tipos: cognitivos, emotivos, morales, estéticos y relacionarse a partir de formas de razonamiento formal o bien cotidiano. De tal manera que la identidad es una configuración de dichos códigos que permite dar el sentido de pertenencia, como configuración no está exenta de heterogeneidades y contradicciones (De la Garza, 2001). El análisis que se ha hecho sobre el espacio del trabajo menciona que sigue siendo importante en la formación de dichas identidades, pero que no las determina unilateralmente, sino que juega con otros espacios de relaciones, culturas acumuladas e interacciones diversas (de la Garza, 2010).

Los sujetos laborales ampliados no son aquellos cuya acción colectiva depende fundamentalmente de la experiencia, organización, demandas laborales, específicamente en torno de la relación capital-trabajo, ésta es la concepción estrecha de trabajo y de sujeto laboral. Lo ampliado implica que puede haber eficiencia identitaria también en los trabajos no capitalistas, con sus demandas y formas de lucha y organización; pero también que los sujetos se

pueden constituir en territorios y tiempos no laborales, aunque teniendo un pie o una uña, de vinculación con lo laboral ampliado (de la Garza, 2011: 20). De tal manera que, desde el enfoque de lo no clásico, y de la noción ampliada del sujeto se buscará la existencia o no de identidad en los vendedores ambulantes de Vive 100. Entendiendo que esta identidad puede surgir de identificarse mediante el orgullo, o sea, puede provenir de su capacidad de resistencia frente a los embates de tantos actores que pueden oponerse y la solidaridad aparecer como una necesidad también sin la cual las posibilidades de éxito se reducirían sustancialmente (de la Garza, 2001: 324).

En términos generales el concepto ampliado de Trabajo implica un objeto de trabajo, que puede ser material o inmaterial, en particular la revalorización de objetos simbólicos de trabajo; una actividad laboral que no sólo implica lo físico y lo intelectual sino más analíticamente las caras objetiva y subjetiva de dicha actividad; ésta es finalista, supone que el producto existe dos veces, una en la subjetividad y otra objetivada, aunque las objetivaciones pueden serlo también de los significados y en significados (de la Garza, 2008). De tal manera que siendo aplicado al contexto de trabajo no clásico elegido para esta investigación es pertinente pensar que, este doble análisis que se requiere desde el concepto ampliado de trabajo (aunque también se incluyan conceptos como formalidad e informalidad, flexibilidad y precariedad), permita obtener los resultados que hagan posible el observar tanto los caracteres objetivos, es decir, el contexto laboral de los vendedores de Vive 100, las condiciones de trabajo en las que se desenvuelven, las relaciones laborales de estos trabajadores no clásicos; así como poder observar las subjetividades, hecho que haga posible el obtener respuesta sobre como el trabajador no clásico, es decir el vendedor ambulante de Vive 100 llega a generar identidad a raíz de su trabajo o bien a través de qué hecho logra generar identidad, o bien si esta identidad está presente realmente. Un aspecto más que me resulta interesante, es la percepción que tiene el cliente u otros actores que están presentes en el proceso de trabajo (aunque no sean parte de él, como familiares, amigos, conocidos o no conocidos que intervienen o han intervenido en el quehacer de los vendedores ambulantes) quienes también

pueden llegar a influir en la identidad de los trabajadores, incluso es común que los ciudadanos tengan prejuicios sobre cómo se ven a estos trabajadores, y a partir de esta transmisión de símbolos puede complementarse esta visión sobre la identidad que los trabajadores no clásicos pueden llegar a tener.

La especificidad de cada trabajo no proviene de las características del objeto, ni de las actividades mismas, ni del tipo de producto, sino de la articulación de este proceso de producción con determinadas relaciones sociales amplias, con relaciones de poder, de interés, de influencia, culturales. Es decir, a un concepto de trabajo ampliado debe seguir otro de sujetos laborales ampliados (de la Garza, 2008: 24).

Enfoque teórico-metodológico

Planteamiento del problema:

Investigar el entorno de trabajo de aquellos que se dedican a servir en el oficio de vendedor de productos como Bon ice o Vive 100 en los cruceros de la Ciudad de México, si tienen algún tipo de organización, qué relaciones sociales establecen los trabajadores, entre ellos mismos, con los clientes y con la empresa de la que dependen económicamente y a la que representan vendiendo sus productos. Indagar en las condiciones laborales en las que se encuentran estos vendedores ambulantes callejeros, y a las que están expuestos; a raíz de esta investigación, plantear si, en alguna medida, existe o no identidad, es decir, si el quehacer diario que realizan les hace posible generar cierto tipo de identidad (por el trabajo o por otras fuentes de identidad) con los otros vendedores que les permita identificarse entre ellos, si llegan a obtener algún tipo de organización a través de esta identificación, o si solo están organizados por lo que la empresa estipula.

Enfoque teórico

Concepto: Trabajo no clásico

El trabajo no clásico se caracteriza por ser interactivo. La interacción no solamente es un aspecto fundamental del proceso de trabajo, sino que la interacción es la condición para efectuarse la producción (de la Garza, 2013: 318). Además, se caracteriza por transmitir símbolos de parte del trabajador, que son transformados en significados por el cliente, en este caso la atención personal expresa esta parte esencial del trabajo no clásico; de igual manera, el papel del cliente es indispensable en el proceso de trabajo, pues el cliente aparece como un tercer agente que no es ni empleador ni empleado (de la Garza, 2011: 53), y sin embargo su implicación genera nuevas formas de control del trabajo, además de que es el consenso del cliente el que permite la realización del trabajo. Y finalmente, la relación del espacio y el tiempo de trabajo con otros aspectos de la vida del trabajador, en este sentido, la observación se hace porque este trabajo no clásico al desempeñarse en un espacio abierto suelen presentarse traslapes entre el espacio y el tiempo de trabajo con cuestiones familiares, e incluso se aprecia la permanencia de otros actores no laborales que comparten el territorio: automovilistas, transeúntes, policías, entre otros que también influyen en el trabajo no clásico.

Operacionalización

Dimensión: Construcción social de la ocupación

Esta dimensión estima que en las decisiones influye la construcción de sentidos del trabajo, del trabajador y del futuro. Se alimenta de valores, creencias cognitivas, emociones, estética, y formas de razonamiento cotidiano. La consideración de instituciones, redes sociales, organizaciones y la subjetividad amplían este enfoque. La ocupación es, finalmente, interacción entre diversos agentes situados en determinadas estructuras que no determinan, pero sí condicionan (Feregrino: 42).

Indicadores:

- La trayectoria laboral, distinguida mediante dos aspectos: el primero definido por las experiencias laborales anteriores de las cuales el vendedor percibe y adopta una noción del trabajo; y el segundo referente a la antigüedad que tiene dedicándose a la venta ambulante de Vive 100.
- Cómo se incorporó a este trabajo; a través de qué redes sociales se integró a esta actividad: por medio de redes familiares, de amigos, vecinos, o por alguna cuestión publicitaria que lo convenció de ocuparse en tal trabajo.
- Cómo se relaciona con sus proveedores (cómo se da el proceso de trabajo con el proveedor, es decir, cómo es que adquiere el producto), con el cliente (cómo interactúa con el automovilista y con los transeúntes que adquieren el producto que vende), y con otros vendedores del mismo producto (cómo se lleva la interacción entre los vendedores ambulantes de Vive 100, en este sentido la discusión se centra en si hay organización entre los vendedores que permeen en la dinámica de su ocupación).

- Cómo se relaciona con aquellos otros sujetos no laborales que intervienen durante el proceso de venta ya que pueden llegar a darse interacciones y, por consiguiente, una influencia positiva o negativa, de actores no relacionados al trabajo o la venta ambulante, tales como: agentes públicos, transeúntes, habitantes de la zona o ciudadanos que pueden no estar conformes con la invasión del espacio público.

Dimensión: Configuración sociotécnica del trabajo

Implica todos los medios requeridos para llevar a cabo la producción del trabajo, tanto las herramientas utilizadas como las formas de organizar el trabajo que realizan a diario para la ejecución del mismo, además de analizar si existen características en común de los trabajadores que sean parte de un perfil del vendedor.

Indicadores:

- Tipo de tecnología. En este caso la tecnología utilizada para la venta ambulante de Vive 100 se caracteriza por ser de poca complejidad y de uso sencillo. El uso tecnológico de este tipo de vendedor ambulante se basa en utilizar un carrito en el cual transporta el producto Vive 100; y, un uniforme que puede implicar un overol, o bien camisa y pantalón, con la propaganda de la marca sobre el uniforme, y una gorra que igual anuncia el producto Vive 100.
- Organización del proceso de trabajo. El interés de este indicador se basa en analizar la forma en que el vendedor realiza su trabajo a diario, esto a partir de dos aspectos fundamentales; uno, cómo organiza sus actividades laborales cotidianas que lleva a cabo mientras permanece trabajando, y en específico cómo es que concreta el proceso de venta de Vive 100; es decir, de qué forma ejecuta su acción como vendedor para la concreción de la venta.

- Perfil de la mano de obra. En definición este indicador implica la discusión sobre los aspectos que busca la empresa en el perfil de la mano de obra con características específicas que permitan la distribución que realiza el vendedor ambulante de manera efectiva, por ejemplo: edad, sexo, nivel educativo alcanzado, capacidad de adaptación a las condiciones climáticas, facilidad de interactuar para comerciar, auto-exigencia del vendedor para obtener el mayor número de ventas, etc.

Dimensión: Control del trabajo

El control, en su definición básica, es la imposición de una manera precisa en la que debe ser ejecutado el trabajo; esta forma precisa de hacer el trabajo incluiría tanto los aspectos objetivos (como la operación de la venta ambulante con las herramientas de trabajo proporcionadas por el proveedor), como los subjetivos (los aspectos emocionales, estéticos, valorativos de la interacción). En los trabajos no clásicos podría haber control de parte del cliente, de los ciudadanos, de los agentes de la autoridad estatal, de los líderes gremiales, de la comunidad de trabajo, de partidos políticos; lo anterior no excluye el control clásico sobre el trabajo ejercido por la gerencia (de la Garza: 2011).

Indicadores:

- Control de la empresa dueña del producto y/o de los proveedores. El problema del control empieza por el que puede ejercer el proveedor en este caso y la cooperación o resistencia que pueden aplicar los trabajadores (un ejemplo de esta relación de control se observa en el requerimiento del uso del uniforme y las resistencia que el vendedor aplica a este control). Sin embargo, es importante resaltar que no se puede hablar de la participación de este trabajador en un “contrato” de trabajo al cual formalmente se pueda apelar en esta relación el vendedor sino que, en el mejor de los casos, valen reglas más generales del derecho civil, del comercial, del penal, del reglamento de policía o del de salubridad (de la Garza, 2011: 314).

- Control del cliente. Esta relación se presenta al momento de la interacción del cliente (control ampliado) con el trabajador. Al implicar un proceso de trabajo referente a los servicios el cliente o usuario está implicado en el propio proceso de producción, el control sobre el proceso introduce a un tercer agente que no es obrero ni empleador en el propio proceso de producción, lo cual implica que el trabajo depende del consenso del cliente para llevarse a cabo la venta de Vive 100.
- Control de otros trabajadores del mismo producto. Otro factor que puede influir en el trabajo no clásico realizado por los vendedores ambulantes en espacios abiertos es la existencia de organizaciones gremiales (no sindicales) de trabajadores del mismo producto que permiten o impiden la venta del producto.
- Control de otros que intervienen durante el proceso de trabajo (automovilistas, otros trabajadores de la calle, transeúntes, policías). Lo que hace complejo el trabajo en territorios abiertos es la emergencia, no necesariamente sistemática, de actores de dicho territorio que no forman parte de la relación proveedor-trabajador-cliente. Aunque las relaciones de los sujetos mencionados con los trabajadores por su cuenta no son las del trabajo asalariado en el sentido clásico sí impactan al trabajo, impactan el uso del territorio para trabajar, al tiempo de trabajo, al tipo de producto, a las ganancias, y hasta a la existencia misma de la ocupación (de la Garza: 2011).

Dimensión: Informalidad

Se refiere a aquellos establecimientos con facilidad de acceso, al no haber requisitos formales para instalarse; que funcionan con escasos recursos; por lo regular de propiedad familiar; en pequeña escala; que utilizan mano de obra intensiva y tecnologías adaptadas (de la Garza, 2017: 54). Además se componen

algunos trabajos informales actuales en una dinámica de dos segmentos de trabajadores, los que trabajaban en empresas no registradas y aquellos que laboraban en registradas para los que no se cumplían sus derechos laborales.

Indicadores:

- Relación de los vendedores con la empresa. La relevancia del tema está basada en una característica singular de la relación entre la empresa y los vendedores ambulantes de Vive 100; el término “*falsos trabajadores independientes*” es fundamental, en lo que respecta a la independencia, pues se refiere a las *zonas grises de asalaramiento* (de la Garza: 2017), es decir, ahora las empresas introducen dentro de sus filas a asalariados en cubierto lo que significa que en ocasiones algunos no tienen derechos laborales porque no son asalariados, sin embargo, otros no tienen derechos porque no se les reconoce como asalariados de tal o cual empresa (como es el caso de los vendedores de Vive 100).
- Condiciones laborales presentes en las zonas de oscurecimiento del trabajo de los vendedores ambulantes de vive 100. Los costos laborales mediante la inserción de trabajadores informales como trabajadores ocultos que no cuentan con prestaciones de ley (García: 2011).

Dimensión: Ingresos totales

Los indicadores más utilizados para el análisis de bienestar son el ingreso y el gasto en consumo. La dimensión Ingresos totales se define por integrar el ingreso que obtiene el vendedor ambulante de la realización del trabajo que lleva a cabo, es decir, la venta de los productos Vive 100 (y además, de ser el caso, se incluye el ingreso que aporten de igual manera otros miembros de la familia) y con ello obtener indicadores que den muestra de la calidad de vida que llevan y a la que se ajustan el trabajador y su núcleo familiar.

Indicadores:

- Ingreso diario. Este indicador se define a partir de dos factores, por una parte, el ingreso obtenido por el vendedor ambulante (es decir, cuál es el ingreso que obtiene por la venta de los Vive 100) y, por la otra parte, la suma del ingreso total que percibe su familia.
- Egreso diario. En definición este indicador se concentra en la inversión que realiza el trabajador no clásico para la adquisición y la (re)distribución del producto Vive 100.
- Capacidad de adquisición de la Canasta básica. Es el indicador que permite establecer un índice de la calidad de vida de las personas con base en la proporción de gasto en alimento a la que tiene acceso un hogar.

Dimensión: Condiciones flexibles del trabajo

Se puede hablar de flexibilidad del producto y del proceso de trabajo desde el punto de vista técnico: la flexibilidad del trabajo pone el énfasis en la desregulación del empleo (flexibilidad numérica o externa), en el uso de la fuerza de trabajo en el proceso de trabajo (funcional o interna) y en el aspecto salarial (salario en función de rendimiento) (De la Garza: 2000). Esto se ha hecho cada vez más posible por la ausencia de Contratos Colectivos de Trabajo.

Indicadores:

- Flexibilidad numérica o externa. La inserción y deserción en el trabajo no clásico de la venta ambulante de Vive 100 es bastante común, además de no implicar dificultades considerables.
- Flexibilidad funcional o interna. La definición de este indicador se centra en la jornada laboral, la cual no tiene alguna estimación oficial, ni un horario específico por cubrir que fije la empresa, sino que es el mismo trabajador el que dictamina el tiempo en el que

realizará su jornada, sin embargo, la demanda de tiempo de este trabajo es alta.

- Flexibilidad en el salario. La flexibilidad salarial se define porque el salario total que obtienen los trabajadores por el proceso de trabajo que realizan se caracteriza por depender en mayor medida por los niveles de producción. La forma más intensa de este tipo de flexibilidad es aquella en la que el salario deja de mantener una parte fija; como resultado el salario depende en su totalidad de la productividad alcanzada por los trabajadores, como sucede con los vendedores ambulantes de Vive 100, la auto-exigencia que el vendedor tenga sobre su jornada de trabajo dependerá de la cantidad de dinero que necesite recuperar.

Dimensión: Regulación del trabajo

En sentido ampliado la relación laboral no sería sino la o las relaciones que en el trabajo se establecen entre los diversos actores que participan interesada o circunstancialmente en éste y que influyen en el desempeño laboral. Con esta definición ampliada de relación laboral (de la Garza) como interacción social, con sus atributos de práctica e intercambio de significados dentro de determinadas estructuras, los actores a considerar no tendrán que ser solamente los que contratan fuerza de trabajo y quienes son contratados, dependiendo del tipo de trabajo pueden ser actores muy diversos no necesariamente interesados en la producción de un bien o un servicio determinado como ocurre en la venta ambulante (de la Garza).

Indicadores:

- Regulación de la Jornada laboral. El carácter fundamental de este indicador se basa en las horas que trabaja el vendedor ambulante de Vive 100, es decir, la entrada y salida de los trabajadores del empleo, los tiempos de trabajo, e incluso las funciones a

desempeñar (por ejemplo, en el proceso de trabajo normalmente los vendedores ambulantes recurren a un cuidado en la atención al cliente).

- Regulación por medio de reglas escritas o no:
 - Por parte de los trabajadores para distribuirse en cada esquina. La regulación informal apela a la ética del trabajador en la atención, a la cortesía o a las buenas costumbres (de la Garza, 2011: 316), para regirse por los acuerdos (si los hay) que se generan para la ocupación del espacio de trabajo.
 - Por parte del Estado. Las reglas sancionadas directamente por el Estado —sanitarias, criminales, mercantiles— que el usuario las puede hacer suyas y esgrimirlas frente a un mal servicio por parte del trabajador. Cuando corresponda, las reglas pueden provenir de las organizaciones gremiales o políticas a las que pertenezca el trabajador, o bien a ámbitos desligados del trabajo para actores no clientes como reglamentos de tránsito, sanitarios, o de moral pública.

Dimensión: Identidad

La identidad es un proceso no una condición, es relacional, de abstracción de las diferencias y de destacar lo que asemeja, de tal manera que las fuentes de identidad pueden ser muy variadas (nación, etnia, juventud, género, escolar, trabajo en sentido ampliado, con un modo de vida, con una ideología o una cultura, con un partido, una iglesia) (de la Garza: 2000). De tal manera que la identidad es una configuración de dichos códigos que permiten dar el sentido de pertenencia a un grupo, sin embargo, como configuración no está exenta de heterogeneidades y contradicciones.

Indicadores:

- Existe o no identidad entre los vendedores ambulantes de Vive 100. La identidad como forma de dar sentido de pertenencia a un grupo social puede construirse mediante la identificación del contexto laboral compartido entre los vendedores ambulantes, sin embargo, esta no es la única forma de generar identidad, el sentido de pertenencia a un grupo puede originarse por medio de presiones estructurales, o bien, por situaciones culturales diversas. Esto implica que puede haber eficiencia identitaria también en los trabajos con connotación ampliada (Trabajos No Clásicos), pero esta identidad puede surgir por su capacidad de resistencia ante los embates de otros actores que se oponen a su actividad laboral.

Universo de estudio

Mi universo de estudio lo ubico en el área metropolitana de la Ciudad de México, lugar donde he planificado realizar el análisis sobre los vendedores ambulantes de Vive 100, en específico, la investigación se llevará a cabo en Ciudad Nezahualcóyotl, dentro de las colonias Benito Juárez, y Metropolitana (en sus distintas secciones); respecto a los sujetos de estudio considero apropiado no delimitar un rango de edad en específico, también me parece pertinente trabajar tanto con hombres como mujeres con la finalidad de obtener respuestas con mayor heterogeneidad que permitan un análisis e interpretaciones más amplias de cómo es que realizan la venta ambulante, cómo se llevan a cabo las relaciones que permean este trabajo en los cruceros, y bajo qué condiciones laborales se desempeñan los vendedores de Vive 100.

Técnicas de investigación

Entrevistas. Observación participante.

La investigación se basó en la aplicación de instrumentos cualitativos que hagan posible la recolección de información, mediante entrevistas y observación, que permitan responder a los objetivos planteados en el tema de investigación.

Las entrevistas se llevarán a cabo mediante entrevistas semi-estructuradas, basadas en una guía de preguntas que permitan la apertura a la entrevista; en este sentido, me refiero a la posibilidad que el entrevistador tiene de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información sobre los temas deseados, así el investigador además de asegurar que todo lo que se busca en la investigación se logre preguntar, la entrevista semi-estructurada servirá para dar mayor versatilidad al momento de interactuar con el entrevistado, permitiendo al entrevistador indagar en los aspectos no predeterminados en la guía de entrevista.

La observación tiene como propósito el explorar, describir, comprender y analizar el contexto en el que los vendedores ambulantes de Vive 100 llevan a cabo su trabajo. El proceso de observación se llevará a cabo mediante la planificación y selección de qué, cómo, cuándo, dónde, y a quiénes observar. ¿Qué se va a observar? Las características a observar son: el espacio/ambiente de trabajo: cómo es el sitio, qué hay en el lugar; los participantes: quiénes son, y cuántos son; las actividades e interacciones: qué hacen, cómo lo hacen, cuándo lo hacen; las herramientas que utilizan; entre otros detalles: comunicación no verbal, vestimenta, actitud corporal, gestos, etc.

Instrumentos de investigación

Guía de entrevista

El interés de utilizar esta guía de entrevista es obtener la información necesaria acerca del trabajo que ejecutan los vendedores de Vive 100 en la Ciudad de México; con el fin de analizar las características del trabajo que realizan expresadas por los sujetos de estudio, e investigar sobre las condiciones en las que se desempeñan laboralmente. El objetivo de estas entrevistas semi-estructuradas es conocer la percepción de los sujetos de estudio sobre su trabajo, con la guía de preguntas se buscará responder a las cuestiones más universales del trabajo que realizan los vendedores de Vive 100, además, la apertura que da la entrevista semi-estructurada permitirá indagar en la perspectiva que cada vendedor tiene sobre lo que vive en torno al trabajo de ser vendedor ambulante del semáforo.

- Sexo
- Edad
- Delegación o municipio de residencia
- Estado civil
- Número de hijos
- ¿Es su único trabajo (fuente económica principal) o tiene otro(s) trabajo(s) que complementen(n) sus ingresos económicos?
- ¿Tiene conocimiento de alguna organización o sindicato de los vendedores ambulantes de vive 100?
- ¿Pertenece a dicha organización o sindicato?

- ¿Cuál fue su último trabajo (o últimos tres trabajos) antes de vender Vive 100?
- ¿Cuál es su tiempo de antigüedad como vendedor de Vive 100?
- ¿Qué factores influyeron para estar en ese trabajo?
- ¿Ingreso por la recomendación de algún amigo, familiar, conocido o por algún anuncio que vio donde se solicitaban trabajadores?
- ¿Cuáles son los requisitos para ingresar en este trabajo?
- ¿Cómo se surte del producto Vive 100?
- ¿Se organiza con otros vendedores de Vive 100 para realizar la venta ambulante?
- ¿Cómo interfieren o afectan transeúntes, policías, o habitantes de la zona durante su trabajo?
- ¿Qué le gusta de su trabajo?
- ¿Qué no le gusta de su trabajo?

- ¿Por qué dejaría ese trabajo?
- ¿Qué herramientas utiliza para realizar la venta de Vive 100?
- ¿Las herramientas que utiliza son vendidas o prestadas por la empresa?
- ¿Cómo es un día de trabajo, desde que se prepara para el trabajo para ir a trabajar hasta que finaliza su jornada?
- ¿Qué características busca la empresa para reclutar a los vendedores ambulantes?
- ¿Hay alguna preparación o capacitación para realizar su trabajo?

- ¿Qué tipo de acuerdos se establecen entre el vendedor y la empresa cuando se integran a trabajar los vendedores ambulantes?
- ¿Existen normas establecidas por la empresa sobre cómo utilizar las herramientas de trabajo, por ejemplo, sobre los uniformes?
- ¿Existe algún reglamento o norma de la empresa sobre cómo vender vive 100?
- ¿Hay algún tipo de resistencia por parte del vendedor, por ejemplo, en relación con el uso del uniforme o de algún otro tipo?
- ¿Hay sanciones de la empresa y/o proveedor hacia el vendedor por incumplimiento de normas o acuerdos?
- ¿Tiene alguna técnica de cómo vender?
- ¿Qué es para usted ser un buen vendedor?
- ¿Cuándo empieza y cuándo termina su jornada de trabajo?
- ¿Se organiza con otros vendedores de vive 100 para la distribución del espacio de trabajo o cómo son asignados los lugares para vender?
- ¿Hay alguna zona de venta específica que deba respetar?
- ¿Cómo se libran desacuerdos entre compañeros de trabajo?
- ¿Combina otras actividades (familiares o personales) durante su jornada de trabajo?
- ¿Cómo se organiza o ajusta en el semáforo con otros trabajadores con los que comparte el mismo sitio (otros trabajadores en el semáforo que no venden Vive 100)?
- ¿De qué forma interviene el gobierno en su trabajo?
- ¿Existen reglas del gobierno que ha establecido para el trabajo en la vía pública (sanidad, tránsito, etc.)?
- ¿Cuáles son las sanciones por no cumplir lo establecido por el gobierno?

- ¿Considera que su trabajo es formal o informal?
- ¿Cuenta con prestaciones laborales?
- ¿Hay seguridad social en este trabajo?
- ¿Existe movilidad interna dentro de la empresa?
- ¿Quién decide cómo llevar a cabo la movilidad interna?

- ¿Tiene intención de desempeñar otro puesto dentro de la empresa?
- Aproximadamente, ¿cuánto ingreso obtiene al día?
- ¿Cuál es el ingreso total de su familia?
- ¿Cuánto le cuesta cada vive 100?
- ¿Cuánto gana por cada vive 100 vendido?
- ¿Cuántos Vive 100 vende al día?
- ¿Cuántos Vive 100 compra para un día de trabajo?
- ¿Cuál es su capacidad de adquisición de la canasta básica?

- ¿Qué tan rápido entran y salen en este trabajo los vendedores ambulantes de vive 100?
- ¿Quién determina su jornada laboral?
- ¿Cómo fija su jornada de trabajo?
- ¿Cuántos días trabaja?
- ¿Cómo es regulado su salario, es decir, tiene un salario fijo o como cobra su trabajo?
- ¿Quién regula su salario?
- ¿Obtiene algún bono o algún tipo de premio por su productividad?
- ¿Cuenta con Contrato de Trabajo Individual, o Contrato Colectivo de Trabajo?
- ¿Existen cuotas que soliciten al vendedor de vive 100 para poder mantenerse en su lugar de trabajo vendiendo vive 100?

- ¿De qué manera se logra identificar con los compañeros vendedores de vive 100?
- ¿Se siente identificado con los demás trabajadores del semáforo?
- ¿Alguna situación en la que hayan actuado unidos para resolver alguna situación problemática?

Análisis general

Los resultados obtenidos en el trabajo de campo realizado ponen en discusión diversos cuestionamientos que se han planteado dentro de la investigación, sin embargo, las respuestas obtenidas en las entrevistas anteriores dan muestra de la diversidad existente entre los objetivos económicos que buscan los vendedores de vive 100 en su trabajo, las experiencias que viven dentro de su espacio de trabajo, y las características que llegan a cambiar determinados rasgos de las libertades o condicionamientos que tienen que cumplir y que varían según las indicaciones que determinan los dueños de las distintas franquicias que hay en la Ciudad de México, esto aunado a las normas generales que la empresa establece para todas las franquicias y los vendedores.

Los vendedores de Vive 100 entrevistados son personas que dentro de su trayectoria laboral tienen experiencia en el comercio ambulante, de igual manera, en su mayoría han tenido contacto con el trabajo en los cruceros, por ejemplo, en la entrevista número 2 la pareja de entrevistados comentan que su último trabajo fue en otro crucero pero él dedicándose al lavado de carros y ella a la venta de postres; además, como parte de su experiencia laboral también estuvieron trabajando en la venta de plátanos en el crucero, de hecho esta situación (la venta de plátano) el entrevistado núm. 3 también la comparte como parte de su experiencia laboral en el crucero pues refiere a que ese fue su último trabajo antes de comenzar a vender vive 100, sin embargo, en ambos casos de entrevistas dejaron el comercio del plátano por las cuotas que les exigían, situación que les generaba mantenerse en el crucero demasiado tiempo tratando de cubrir la cuota, necesitando permanecer en el crucero vendiendo plátanos hasta la noche, asimismo, comentan que la paga era muy poca y por todo ello decidieron dejar de vender plátanos y se decantaron por vender Vive 100 para probar mejor suerte. Otro de los entrevistados (entrevista núm. 4) también comparte la experiencia laboral del ambulante en las calles, aunque este entrevistado vendía paletas de hielo tocando en las puertas de las casas para ofrecer su producto; la cuestión de fondo es que todos ellos mantenían en común una misma dinámica, pues todos

ellos recibían un producto, ya dispuesto a ser vendido, de un patrón al cual le debían cubrir una cuota, lo cual los coloca en una situación similar a la que se encuentran vendiendo Vive 100, sin embargo argumentan que la presión que consideran que tienen en la venta de vive 100 es menor a la que anteriormente sentían vendiendo otros productos. Esta experiencia los ha introducido en la comúnmente llamada “informalidad”, sin embargo, para esta investigación se ha expresado ese término dentro de otro concepto más amplio, es decir, para tratar estos trabajos “fuera de lo ordinal” específicamente como trabajos no clásicos.

La duración que tienen dentro de la empresa los vendedores de Vive 100 es otro aspecto interesante a resaltar, ya que aún no rebasan un año, aunque la entrevistada núm. 2 menciona que ya llevan ella y su pareja un año trabajando para Vive 100, comenta que ese año lo han acumulado en dos períodos distintos de los cuales en el primero duraron siete meses, y en el segundo apenas llevan 3 meses de trabajar en el crucero de nueva cuenta vendiendo vive 100. En cuanto a los demás entrevistados se puede decir que en su mayoría oscilan su estancia en ese trabajo entre los seis meses y el año. Hecho que permite deducir que los trabajadores aquí normalmente no duran mucho tiempo (al menos por un mismo período), aunque existen sus excepciones, como la del primer entrevistado que se ha mantenido vendiendo los Vive 100 durante dos años. Tres posibilidades se observan al respecto: la primera es que los vendedores de viven 100 no perduran en este trabajo; la segunda es que se van, o sea, abandonan esta actividad para buscar otras alternativas con una mejor paga, pero no la encuentran, por lo tanto regresan al crucero; la tercera, la menos frecuente, es que si llegan a permanecer bastante tiempo en este trabajo.

La incorporación a este trabajo muestra que lo más común es que se ingrese por medio de redes sociales, es decir, por la conexión de algún conocido, como lo muestra el 80% de las entrevistas realizadas, sin embargo el 20% restante entró a la venta de Vive 100 por la difusión de materiales impresos como tarjetas de propaganda. El primer entrevistado menciona que por la edad ha sido relegado de su oficio, y por la misma razón no pudo encontrar ningún otro espacio

donde trabajar, excepto en la venta ambulante de Vive 100 e ingresó por la recomendación de un conocido; pero, la segunda entrevistada menciona que al llegar de provincia a la ciudad, ella y su esposo, tuvieron dificultades para poder conseguir trabajo. Sólo encontraron oportunidad en Vive 100, después salen de este empleo para buscar nuevas oportunidades, pero, terminan regresando a la venta de Vive 100 por la alta presión que tuvieron al vender otros productos.

Los vendedores de Vive 100 están en constante relación con mucha gente, al situarse en la vía pública, y en general, en avenidas de mucho tránsito, comparten este espacio con todo aquel que pase por ahí durante su jornada. Sin embargo, lo que se observó, durante las entrevistas y mediante la observación participante, es que, en general, las relaciones que mantienen estos vendedores ambulantes son bastante impersonales.

Las relaciones de trabajo que se mantienen entre los proveedores y los vendedores están bien definidas por el rol que cada uno desempeña, en específico, los primeros al surtir el producto en la franquicia y los segundos al recibirlo del franquiciatario para salir a venderlo a los cruceros, y en este sentido, entra una contradicción sobre la relación entre estos dos sujetos. Aunque se dice que los vendedores trabajan de manera independiente —y en determinadas formas lo hacen y así lo sienten— la mayoría percibe al proveedor como el patrón, el que da las órdenes y a quien se debe obedecer en los requerimientos que él les hace. Ahora bien, pese a que suelen ser vigilados durante su jornada por el franquiciatario o el encargado de la franquicia, se sienten más libres que en otros empleos, menos presionados por cubrir cuotas porque en Vive 100 no se les requieren cuotas mínimas de venta, aunque sí se les exigen cumplir ciertas normas. Las normas que los vendedores deben cumplir, en su mayoría, son establecidas por la empresa responsable de la marca Vive 100 (sobre todo en el uso del uniforme). Pero, en las entrevistas se observan discrepancias al respecto, lo que hace posible interpretar que hay reglas aplicadas de manera particular por los franquiciatarios, por ejemplo, por un lado, en la entrevista 2 y 5 mencionan los comerciantes que no se les permite vender nada más que los productos que les

proveen en la franquicia —o sea que no pueden vender chicles o cigarros—, y por el otro, el vendedor entrevistado número 4 comenta que a él sí le permiten vender chicles o cigarros, siempre y cuando no trate de vender alguna otra bebida energética. De hecho, al realizar observaciones de campo e intentar entrevistar a una vendedora más, a pesar de que no accedió a ser entrevistada, logré observar que dentro de su carro de Vive 100 guardaba algunas bolsas con otros productos como chocolates y dulces.

El trabajo de los vendedores ambulantes de Vive 100 es en concreto un servicio. Al ser definido como un servicio la interacción con el cliente es inherente, por lo tanto, y como se ha planteado bajo la perspectiva de los trabajos no clásicos, la actividad ejercida por estos vendedores de bebidas energéticas necesita de una actitud correcta para que los clientes acepten comprar, como mencionan los entrevistados 1, 2, y 3. Esta actitud debe ser amable, servicial, e incluso tolerante pues en ocasiones los clientes se enfadan y llegan a insultar a los vendedores de Vive 100.

En un cruce de la Ciudad de México es bastante común ver u observar cómo varios habitantes de la ciudad han ocupado, desde finales del siglo pasado y en mayor medida conforme han pasado los años, estos sitios con el afán de brindar algún servicio de limpieza, de entretenimiento, o incluso ofrecer algún producto; en este sentido, en 2013 se coloca en el mercado Vive 100 mediante esta lógica de venta ambulante en los semáforos. Lo interesante obtenido con los entrevistados es la relación que mantienen con los otros comerciantes de los semáforos, pues, los vendedores de Vive 100, como lo menciona el primer entrevistado, prefieren mantenerse indiferentes o ajenos a los otros trabajadores aun cuando coinciden en el mismo semáforo, porque el relacionarse con los otros puede ser causa de conflictos; o bien, como lo mencionan en la entrevista 2, entran en conflicto por el espacio de trabajo cuando coinciden con vendedores de dulces y cigarros, y buscan la forma de que aquellos otros dejen ese semáforo y vayan a otro.

La realización de las ventas en este trabajo, en lo que respecta a los entrevistados, no requiere de gran conocimiento, sin embargo, sí requiere de la habilidad del vendedor para animar al cliente a que compre; durante las entrevistas fue posible observar la forma en que se desempeñaba cada vendedor, y, de cierta manera, evaluar lo que respondían sobre la técnica de venta que tenían. De tal manera, los entrevistados de mayor edad (1 y 3), a pesar de mantener un aspecto más rígido al caminar por el cruce, incluso sin gritar para ofrecer el producto, al momento de ser solicitados por los clientes, cambiaban esa seriedad por una actitud muy cordial y servicial, incluso haciendo comentarios cómicos a los clientes. Por otra parte, los otros entrevistados (2 y 4) mantenían procesos de venta distintos, la entrevistada siempre ofrecía la bebida energética con todas las herramientas a su alcance, mediante gritos, y con las paletas exhibiendo los Vive 100, y finalmente, el último vendedor, mantenía una actitud reservada, tímida, y seria —posiblemente por su personalidad—, pero, las muestras de efectividad de cada vendedor se observan en los montos aproximados que reportaron sobre las ventas que realizan día con día. De lo anterior, y en complemento con las respuestas de los entrevistados se puede entender que no existe un perfil específico de vendedores de Vive 100. Sin embargo, esa heterogeneidad no afecta, pues la empresa ha desarrollado técnicas de venta que comparte con sus vendedores en las franquicias por medio de videos para que busquen obtener el mayor número de ventas.

El control del trabajo de los vendedores por parte de la empresa o de los franquiciatarios pareciera ser incierto, inconstante, o difuso, pues no se les mantiene bajo presión constante, ni se les fijan metas de producción, sin embargo, otras formas de control permean a los vendedores con normas que deben cumplir. Entre éstas se encuentran: el uso completo del uniforme, la constante supervisión de los proveedores, el poder absoluto del franquiciatario de decidir en cual semáforo ubicar a cada vendedor, la condescendencia o negativa de poder ofrecer otros productos y el manejo del horario (a pesar de no delimitarles a los vendedores de Vive 100 un horario específico —excepto en el caso del entrevistado 4— se les fijan los horarios de la franquicia, y con base ellos deben

ajustar su jornada de trabajo). Por otro lado, al incorporar al cliente en el trabajo, integrándolo como un agente más que interviene en el proceso de producción (en este caso en la concreción de las ventas de los Vive 100) es considerado como parte controladora del trabajo de los vendedores de Vive 100. Las respuestas de las entrevistas 2 y 4 ponen de relieve el rol que el consumidor toma cuando es participe del trabajo de estos vendedores ambulantes, por ejemplo, la mención que hace la entrevistada 2 sobre la presión que genera el cliente al solicitar el producto rápido, y de no realizar el servicio con rapidez, los reproches y los insultos hacia el vendedor son acto seguido; de igual manera, el entrevistado 4 argumenta como la exigencia del comprador puede presentarse al momento de solicitar un bebida Vive 100 sumamente fría, y al no cubrir las expectativas del consumidor porque el vendedor apenas se está colocando en el cruce, el cliente se niega a comprar el producto e incluso ofende al vendedor porque no satisface sus demandas.

Una dimensión fundamental que en esta investigación se ha abordado es la discusión entre lo formal y lo informal de los vendedores de Vive 100. El aumento de la población económicamente activa en el sector informal se debe en parte a las nuevas formas que las empresas, insertas en el plano formal, están utilizando para reclutar o contratar personal, de tal manera que en esta investigación el término falsos trabajadores independientes aduce a estas formas presentes en la relación entre los vendedores ambulantes de Vive 100 y la empresa Quala. Las entrevistas dan muestra de ello, pues los vendedores de vive 100 si cuentan con un contrato de trabajo, la mayoría de los casos, pero, se trata de un documento donde solo se comprometen a cumplir con las normas que la empresa fija para realizar las ventas, y a utilizar debidamente las herramientas de trabajo; este contrato los deja desamparados del plano formal, al cual sí pertenece la empresa Quala, colocando a los vendedores ambulantes, más bien, dentro de la lógica informal, sin ninguna prestación de ley (aguinaldo, vacaciones, o seguridad social).

Los ingresos totales de los vendedores de Vive 100 son indefinidos, en casi todos los casos se ha mencionado la posibilidad de alcanzar a conseguir un

ingreso que se considere alto —el mejor ejemplo se encuentra en la entrevista 2, en donde la entrevistada argumenta que en “días buenos” ganan hasta \$400 o \$500, e incluso en días que venden mejor, durante la temporada más cálida del año, hasta \$1000 han llegado a reunir—, sin embargo, las interrogantes serían ¿qué tan frecuentemente les va así de bien?, y ¿cuánto tiempo y esfuerzo requieren para obtener tal cantidad? Por otra parte, contrastando con este ejemplo, se encuentra el entrevistado 4, quien está trabajando en Vive 100 sólo de manera complementaria pues el dinero que obtiene de este trabajo es muy escaso, es decir, él mantiene un trabajo con sueldo base y el dinero que adquiere vendiendo Vive 100 solamente es para cubrir gastos de transporte y así disponer del otro sueldo que recibe de manera íntegra para otros gastos. Pero, de las entrevistas realizadas, es posible deducir que el promedio de ventas en un día normal, digamos, de manera coloquial, por lo que suelen ir los vendedores de Vive 100, es por un aproximado de \$200, hecho que condiciona a los vendedores ambulantes a vivir con lo justo casi siempre, es decir, vivir en la precariedad.

Las tendencias flexibilizantes se han plasmado en gran medida en este trabajo, de acuerdo con las entrevistas, la movilidad que existe para entrar, dejarlo y retomarlo es bastante común, sin embargo, en el caso de los entrevistados, la mayoría están por encima del medio año, y sin intenciones de abandonar pronto este empleo, incluso mencionan que mientras haya la posibilidad de trabajar ahí, ahí seguirán. Otra cuestión que se entiende en los términos teóricos flexibles que se han discutido con anterioridad es la jornada laboral, la cual para los vendedores de Vive 100 no tiene alguna estimación oficial, ni un horario específico por cubrir que fije la empresa, sino que es el mismo trabajador el que dictamina el tiempo en el que realizará su jornada, pero, este aspecto es discutible. Por un lado, existen casos especiales como el entrevistado 4 que acordó un horario específico de 4 horas con el proveedor —de 2 p.m. a 6 p.m.— con la posibilidad de extender su labor conforme transcurre el día, pero sin la opción de llegar antes de las 6 p.m.; y por otra parte, los dueños de las franquicias establecen un horario para comenzar a trabajar y otro para comenzar a entregar y hacer las cuentas de las ventas del día, pero, lo que se ha observado es que la demanda de tiempo de este trabajo es

alta para lograr cubrir, al menos, gastos de primera mano, sino resulta muy baja la ganancia, como el caso del entrevistado 4 que en ocasiones ha terminado su jornada con \$50. De lo anterior se observa también que el salario para los vendedores de Vive 100 coincide con la forma más intensa de flexibilidad salarial, en donde no existe un salario fijo sino que todo depende de la productividad del trabajador, aspecto sumamente relacionado con el tiempo que invierta, en este sentido, la auto-exigencia que el vendedor tenga sobre su jornada de trabajo dependerá de la cantidad de dinero que necesite recuperar. De la información obtenida en las entrevistas, el análisis recupera el énfasis que los vendedores hacen sobre las *ganas de trabajar*, que a pesar de no tener una definición explícita, está presente como un aspecto que han interiorizado los vendedores para *aferrarse* a vender lo más que puedan para que el sacrificio tenga un buen resultado en su beneficio.

Para finalizar, queda aún incierto el concebir si los vendedores de Vive 100 logran integrar una identidad, con la cual se sientan parte de un grupo de vendedores, o si se perciben como sujetos enteramente independientes, es decir, si hay alguno o varios caracteres con los que se identifiquen. En el trabajo de campo realizado se han diferenciado dos percepciones que los vendedores de Vive 100 tienen acerca de este tema; por un lado, los vendedores que sí se sienten identificados entre ellos mismos, ya que a pesar de mantener poca relación entre ellos, suelen reconocerse con los demás compañeros de trabajo por el uniforme que portan, porque comparten la misma situación laboral, o porque responden en favor de una misma causa cuando llegan a tener algún problema dentro del grupo de vendedores en la franquicia (como menciona el entrevistado 4 que libran los desacuerdos por el hielo), sin embargo, es curioso que éstos no sientan ninguna afinidad con los otros vendedores ambulantes o trabajadores que se encuentran en el mismo semáforo; por otro lado, están los vendedores que mencionan no sentir ningún lazo que los identifique con los demás compañeros de trabajo, o sea, ni con los vendedores de Vive 100, ni con los otros trabajadores del semáforo, en mayor medida argumentan que por cuestiones de personalidad prefieren no mantener más relación que la necesaria para ejecutar el trabajo, para

evitarse problemas, sin embargo, también mencionan que la falta de identificación se debe en parte al procedimiento laboral, que los mantiene aislados, porque normalmente se encuentran solos, y porque cada quien lucha por su propio beneficio.

Recopilación de entrevistas

El desarrollo de la investigación ha requerido el acercamiento con los vendedores de Vive 100, por tal razón he realizado las siguientes entrevistas que han permitido conformar, observar e interpretar las respuestas obtenidas durante las entrevistas.

Las entrevistas fueron realizadas en Cd. Nezahualcóyotl. La profundidad de cada una de ellas se debe en gran medida a la cooperación de los entrevistados. Las experiencias que se tuvieron han permitido analizar las diversas dimensiones que se han planteado anteriormente en la investigación; y el trabajo de campo ha hecho posible observar ciertas contradicciones entre los sujetos de estudio, entre las libertades que de este trabajo perciben, por ejemplo, al mantener la perspectiva de que ellos trabajan de manera independiente, pero también el control que tienen por parte del jefe (el encargado de la franquicia), de los clientes, o de la empresa. No obstante, resultaría pertinente ampliar la investigación sobre éste tema de investigación con más trabajo de campo que permita abordar y analizar las formas que éste trabajo, así como otros, van adoptando en la actualidad.

Entrevista 1

La siguiente entrevista fue realizada a un vendedor de Vive 100, que si bien es cierto brindo su apoyo y aceptó y se le agradeció su cooperación, solicitó ciertas condiciones para efectuar la entrevista: no permitió realizar la grabación de la misma por cuestiones personales y por sus patrones, pues comentó que no quería tener problemas y si lo veían que estaba siendo grabado podrían llamarle la atención en la franquicia. Además, sólo permitió ser entrevistado hasta que terminó su jornada en el semáforo (por tal motivo se requirió esperar unas horas), y el desarrollo de la misma tuvo que hacerse mientras caminábamos hacia la franquicia. Lo que conllevó a la recuperación de información por escrito, y a la reorganización de las respuestas mediante la interpretación del investigador pero siempre bajo las especificaciones que el entrevistado proporcionó en cada pregunta.

- Sexo: Masculino.
- Edad: 60 años.
- Delegación o municipio de residencia: Iztapalapa.
- Estado civil: Viudo.
- ¿Tiene hijos? Dos (él menciona que prefiere no mencionar más de ellos).
- ¿Es su único trabajo (fuente económica principal) o tiene otro(s) trabajo(s) que complementen sus ingresos económicos? Es su único trabajo.
- ¿Tiene conocimiento de alguna organización o sindicato de los vendedores ambulantes de Vive 100? No.

- ¿Cuál fue su último trabajo (o últimos tres trabajos) antes de vender Vive 100? El entrevistado responde que su oficio siempre fue carnicero o tablajero.
- ¿Cuál es su tiempo de antigüedad como vendedor de Vive 100? Dos años.
- ¿Qué factores influyeron para estar en ese trabajo? Falta de oportunidad de trabajo en su oficio, por la edad ya no le contratan, ni en su oficio ni en otros trabajos.
- ¿Ingreso por la recomendación de algún amigo, familiar o conocido? Recomendado por un conocido.
- ¿Cuáles son los requisitos para ingresar en este trabajo? “Lo usual”, identificación (INE), comprobante de domicilio, y “ganas de trabajar”.

- ¿cómo se relaciona con el proveedor cuando adquiere los vive 100? El entrevistado comenta que de manera muy simple, sólo solicita una cierta cantidad de Vive 100 y el carro para transportarlos y ya, por la tarde sólo regresa para dar cuentas de cuántos vendió en su día y se retira.
- ¿Se organiza con otros vendedores de Vive 100 para realizar la venta ambulante? No, los dueños de las franquicias tienen zonas de venta ya asignadas, y ellos sólo reparten la esquina donde cada vendedor se pondrá a realizar la venta de Vive 100.
- ¿De qué manera afectan en su trabajo: transeúntes, policías, o habitantes de la zona durante su trabajo? El entrevistado comenta que no siente que interfieran en su trabajo los transeúntes, pues son posibles clientes, sin embargo, comenta que él se observa como un “estorbo” para los automovilistas porque se tiene que estar metiendo entre el tráfico para vender y llega a obstruir la circulación de los carros. A cerca de los policías, menciona que ellos en ocasiones no permiten vender porque es ilegal la venta ambulante, en esas ocasiones en que se ponen más estrictos tiene que vender a escondidas de los policías pues si no lo levantan y lo llevan con un juez cívico.
- ¿Qué le gusta de su trabajo y qué no le gusta de su trabajo? Le gusta este trabajo porque no tiene un patrón atrás de él presionándole, porque sólo llega a la franquicia a recoger el producto y sale al semáforo que tiene asignado a realizar la venta de los Vive 100, y porque no le pidieron más que “ganas de trabajar”; por otro lado, menciona no tener algo específico que no le guste del trabajo.
- ¿Qué herramientas utiliza para realizar la venta de Vive 100? Carrito, hielera, y uniforme.
- ¿Las herramientas que utiliza son vendidas o prestadas por la empresa? Prestadas.
- ¿Hay reglas establecidas por la empresa o los proveedores de cómo realizar el trabajo de venta? Menciona que no, todo es muy individual, cada quien lo hace a su manera.
- ¿Qué características busca la empresa para reclutar a los vendedores ambulantes? Ninguna en especial. Sólo “ganas de trabajar”.
- ¿Hay alguna preparación o capacitación para realizar tu trabajo? Ninguna, todo depende de la experiencia del vendedor como comerciante.
- ¿Existen normas o reglas establecidas por la empresa o los otros compañeros sobre cómo realizar el trabajo? No, al momento de vender todo es muy individual, sólo depende del cómo el vendedor ofrece los Vive 100.

- ¿Existe algún control directo de proveedores o empresa sobre su trabajo? El entrevistado indica que nadie le dice nada.
- ¿Hay sanciones de la empresa y/o proveedor hacia el vendedor por incumplimiento de reglas o por alguna situación donde los utensilios se lleguen a romper? Él dice que no las hay, pero, al estar cada quien en su semáforo cada quien es responsable de su trabajo, entonces no se dan situaciones donde se incumpla algo, y por lo otro, dice que a ellos no les cobran si se descompone algo pues “todo por servir se acaba” y en ese caso no les dicen nada, pero también menciona que haciendo buen uso de todo no tiene por qué descomponerse nada.
- ¿Qué es para usted ser un buen vendedor? Es aquel que, según el entrevistado, se ha dedicado bastante tiempo a ser comerciante y por su experiencia sabe vender más que aquellos otros que apenas van empezando, aquel que es bueno lo es porque no es tímido y se mete en todos lados para vender.
- ¿Cuándo empieza y cuándo termina su jornada de trabajo/ Cuénteme un día de trabajo entero, cómo lo inicia y cómo lo termina? El entrevistado responde que su horario de trabajo es de 11 a.m. a 4 p.m., no quiso incluir nada antes de llegar a la franquicia por los Vive 100 porque eso no lo considera como parte de su trabajo, pero menciona que una vez llegado a la franquicia en las mañanas sólo solicita su producto, sale de allí y camina aproximadamente media hora de la franquicia hacia la esquina donde se ubica para vender, una vez en el semáforo deja el carrito en el camellón y toma algunas piezas de Vive 100 y se mete entre los carros ofreciendo Vive 100, a las 4 p.m. toma sus cosas y camina de nuevo a la franquicia para devolver el sobrante y para hacer cuentas de lo que vendió durante el día.
- ¿Hay zonas específicas o semáforos que se deban respetar? Sí, cada vendedor tiene su semáforo para vender. El “patrón” tiene zonas de venta que ya se le asignaron cuando abrió su franquicia y él designa a cada vendedor ambulante en que semáforo de su zona trabajará.
- ¿Cómo se libran desacuerdos entre compañeros de trabajo? No ha tenido ningún desacuerdo con sus compañeros, y no llegan a haber problemas entre ellos porque ahí el trabajo es muy individual, cada quien sabe cuánto trabaja, cuánto gana, y en dónde tiene que trabajar, y por lo mismo no tienen casi contacto entre ellos. Si se llegan a saludar o a preguntar qué tal estuvo el día (cuando llegan a encontrarse en la calle o al cruzarse en la franquicia), pero menciona que todos van directo a lo que van, cada quien a lo suyo, si se ven en la mañana cada quien toma su carro y sus Vive 100 y ya, y si se topan de salida sólo entregan cuentas y se marchan rápido).
- ¿Combina otras actividades (familiares o personales) durante su jornada de trabajo? No.

- ¿Cómo se organiza en el semáforo con otras personas con los que comparte el lugar (otros trabajadores en el semáforo)? Cada quien trabaja dedicado a lo suyo, al estar en una avenida grande prefiere acomodarse unos cuantos carros más atrás de los que quedan frente al semáforo, pues como también hay chavos que hacen malabares no le gusta que se estorben (ellos con él o viceversa) pues luego no caben todos entre los carros. Además dice que a veces esos carros de hasta adelante solo se enfocan en los malabaristas, sin embargo, menciona que como cada quien trabaja lo suyo pasa cerca de ahí por si algún carro de los de enfrente toca el claxon para hablarle a él.
- ¿Existen reglas del gobierno que ha establecido para el trabajo en la vía pública (sanidad, tránsito, etc.)? Sí, el entrevistado comenta que no se permite la venta en las calles sin un permiso de venta especial, que deben de tramitar en la delegación, este permiso tiene un costo anual de \$1,200, sin embargo comenta que es muy elevado el costo de este permiso por lo cual él no cuenta con ese permiso.
- ¿Cuáles son las sanciones por no cumplir lo establecido por el gobierno? Cuando los llegan a detener los policías porque no cuentan con el permiso de venta los trasladan con un juez cívico, y éste dictamina la sentencia que tienen que cubrir, normalmente es una detención de aproximadamente 3 horas o, en su defecto, se requiere el pago de una multa establecida por el juez.
- ¿Cuenta con prestaciones laborales? No.
- ¿Hay seguridad social en este trabajo? No.
- ¿Tiene intención de desempeñar otro puesto dentro de la empresa o de iniciar como franquiciatario? No, para hacer eso dice que se requiere dinero, bastante dinero, un acumulado de varios miles, no “cientos” que es lo que él gana como vendedor. Es por eso que no piensa en eso.
- Aproximadamente, ¿cuánto ingreso obtiene al día? \$150 o \$200
- ¿Cuánto invierte en producto al día? “No invierte”, cuando va por el producto solicita una cantidad de lo que considera podrá vender, y al finalizar el día entrega cuentas de cuanto vendió. Entrega el dinero y el restante de producto que no vendió, hace las cuentas con el franquiciatario y le dan su parte de ganancia.
- ¿Qué tan rápido entran y salen en este trabajo los vendedores ambulantes de Vive 100? Hay de todo, muchos no duran y otros, como él que piensan que es un trabajo temporal, duran bastante tiempo.
- ¿Quién dictamina su jornada laboral? Él mismo.

- ¿Cuántos días trabaja? Normalmente semana inglesa, pero en ocasiones también los sábados.
- ¿Cuánto gana por cada vive 100 vendido?
 - Gana \$4 por cada Vive 100 grande que tiene un precio al público de \$12
 - Gana \$3 por cada Vive 100 chico que tiene precio al público de \$10
 - Gana \$3 por cada Vitaloe que tiene precio al público de \$13
- ¿Cuántos Vive 100 vende al día? El entrevistado menciona que no tiene un número específico, todo depende de la temporada del año, por estas fechas de calor menciona que hay días de buena venta, a veces llega a vender por encima de los 100 Vive 100, pero en temporadas de frío a veces no llega a las 100 ventas, en promedio menciona que son cien los Vive 100 que aproximadamente llega a vender al día.
- ¿Cómo es regulado su salario? Por comisión.
- ¿Quién regula su salario? La empresa, ya que controla el precio de las bebidas, el costo que le dan a él por cada bebida y el precio al público.
- ¿Cuenta con Contrato de Trabajo Individual, o Contrato Colectivo de Trabajo? No, ningún tipo de contrato.
- Existen cuotas que soliciten al vendedor de vive 100 para poder mantenerse en su lugar de trabajo vendiendo vive 100? No.
- ¿Se llega a sentir identificado con sus compañeros de trabajo? No, el trabajo es muy independiente, es decir, cada quien trabaja para sí mismo. De igual manera, los momentos en los que coinciden son muy escasos, lo cual genera que las relaciones entre ellos sean muy pocas y por lo mismo que no lleguen a más.
- ¿Existen algunas circunstancias que generen unión entre los vendedores de Vive 100 o los otros compañeros del semáforo? No, la misma distancia entre ellos mencionada antes no permite que se lleguen a juntar mucho, como todos andan solos normalmente es muy poco el que se unan entre compañeros. Y no ha experimentado ninguna situación extraña en la que se junten todos los que trabajan en Vive 100 o en el semáforo.

Entrevista 2

Esta entrevista fue realizada a una señora que estaba en el cruce vendiendo Vive 100, sin embargo, estaba trabajando con su esposo y mientras el esposo continuaba el trabajo en el semáforo, la esposa fue la que me brindó la atención. Al principio no estaban muy convencidos de hacer la entrevista y con aire de duda se observaban uno a otro, finalmente, aceptaron concediéndomela. El lugar de la entrevista fue en la colonia Metropolitana (2da sección).

- Sexo: Femenino
- Edad: 37 años
- Delegación o municipio de residencia: Somos del estado de Tehuacán, Puebla, pero ya vivimos aquí en Neza.
- Estado civil: somos unión libre, porque vivimos juntos nomas.
- ¿Tienen hijos? Tenemos 2, una de 15 años y uno de 6 años.
- ¿Es su único trabajo (fuente económica principal) o tiene otro(s) trabajo(s) que complementen sus ingresos económicos? No, nada más es éste.
- ¿Tiene conocimiento de alguna organización o sindicato de los vendedores ambulantes de Vive 100? No, sólo tenemos al promotor que nos da la información acerca del Vive azaí, del Vive morado que apenas salió, nos llevó el video de cómo se trabaja éste y cómo se vende, de dónde proviene la planta de la que está hecho. Nosotros ahorita estamos vendiendo más el vitaloe, porque tiene fibra y no te cae pesado, como el Vive verde te cae pesado y dicen que lo apendeja a uno, pero ya es criterio de cada quien.

- ¿Cuál fue su último trabajo (o últimos tres trabajos) antes de vender Vive 100? Mi esposo limpiaba carros antes en el cruce, y el mío era vendiendo postres; otra señora era quien hacía los postres y yo era la que los vendía. (Y anteriormente vendieron en el cruce plátanos).
- ¿Cuál es su tiempo de antigüedad como vendedor de Vive 100? Actualmente tres meses, pero, anteriormente ya habíamos trabajado aquí 1 año por eso ya sabemos cómo está la onda aquí. Estuvimos un año pero lo dejamos y ya cada quien agarró a lo suyo pero ya otra vuelta ya estamos aquí.

- ¿Qué factores influyeron para estar en ese trabajo? Porque anduvimos buscando trabajo cuando recién llegamos del pueblo de mi esposo, de la sierra, entonces que no había movimientos para... pues

buscar y mejor fuimos a buscar ahí en Vive 100 y la muchacha nos pidió papeles para entrar ahí y nos metimos a vender esto.

- ¿Ingresó por la recomendación de algún amigo, familiar o conocido? Por un cartel, por una lámina (se refiere a una tarjeta) que nos trajo un niño donde te invitan a vender.
- ¿Cuáles son los requisitos para ingresar en este trabajo?
Identificación (INE), Curp, Comprobante de domicilio, Acta de nacimiento y 3 referencias. Es lo que te están pidiendo para entrar al Vive 100.
- ¿Cómo se surte del producto Vive 100?
En la franquicia nos dan el producto que creamos terminar, y nos los entregan por paquetes.
- ¿Se organiza con otros vendedores de Vive 100 para realizar la venta ambulante?
Sí, nos organizamos todos porque somos compañeros pero cada quien llega como va terminando, nos hacen cuentas y ya... tú acabaste y ya, vámonos y ahí nos vemos.
- Pero ¿Cómo se organizan o qué relación tienen?
No, casi no platicamos entre compañeros, nada más nos saludamos y buenos días, buenas tarde y ya.
- ¿Cómo interfieren o afectan las personas que vienen y pasan por aquí?
Pues muchos se llegan a meter a vender cigarros, y se meten varios y pues luego ya no nos dejan vender a nosotros, pero, como luego dicen aférrense ustedes a vender el producto y ya, dejen que se va a aburrir la gente y ya los van ir sacando poco a poco, y la verdad sí porque ahorita no ves ninguno, nada más estamos nosotros aquí solitos.
- ¿Y los policías?
No, nada, luego hasta nos vienen a comprar los de tránsito y así. Luego nos ven y nos llaman, oye Vive... quiero, así. Y ya.
- Entonces, ¿no ha sentido que ninguno le impida realizar su trabajo de alguna manera?
No, nomás una vez vino un señor que vendía paletas y después aguas, y vino un día que nosotros no vinimos y descansamos y ya un día se vino a meter, y pues si se enojó la muchacha, la encargada y dijo me voy a aferrar a que lo saco porque lo saco, y sí ya no viene. Luego en la mañana vienen a limpiar carros y ya en la tarde cuando ya nos vamos, pero ya nos vamos y pues ya no vemos.
- ¿Cómo sacaron a aquel señor?
Pues así, aferrándonos a vender los Vives. Ganando la clientela porque lo que se vende más es esto que otra cosa.

- ¿Qué le gusta de su trabajo?
Vender el Vive100, gritarle a la gente “Vive100” o “cuál quiere cliente Vive 100 o Vitaloe”. Eso es lo que hacemos para que se anime el cliente, a veces como no hay Vitaloe luego nos dicen: “hay si tanto lo quieren llévenselo a su casa”, y yo no lo llevo pa´ mi casa porque realmente yo no lo tengo. Hasta nos refrescan el 10 de mayo a nosotros gacho.
- ¿Por qué? Porque tenemos que aguantar a la clientela de que nos insulten porque no hay producto, ayer no lo hubo y hasta hoy vinimos a trabajar porque ayer no lo hubo, por eso ayer descansamos.
- ¿Qué no le gusta de su trabajo?
Pues todo me gusta a mí, nomás no me gusta que me la mienten.
- Y ¿por qué razones se han molestado los clientes?
Se molestan porque no vendes el Vitaloe, porque cierta cantidad te dan a que tú lo vendas, te aferras al Vitaloe o te aferras al Vive 100, como ahorita ya no hay Vitaloe y puede hablarme el señor: “sabe que quiero un Vitaloe”.
—Mire cliente discúlpeme, es que no hay, se acabó, me dieron poca mercancía y tengo Vive 100, de 12, o quiere el de 10.
—Ah dame el de 10 aunque sea. Eso ya es otra cosa pero de que te acuerden el 10 de mayo como que no late.
- ¿Por qué razón dejaría ese trabajo?
Por ninguna, porque si hay siempre producto ahí lo estaremos vendiendo, y si ya no hay tendremos que buscar en otro lado.
- ¿Qué herramientas utiliza para realizar la venta de Vive 100?
Lo que es el hielo, el carrito, las cavas (hieleras portátiles), las paletas, los uniformes, y las gorras.
- ¿Las herramientas que utiliza son vendidas o prestadas por la empresa?
Nos los da la empresa, todo esto es prestado.
- ¿Cómo es un día de trabajo, desde que se levanta y hasta que finaliza?
Pues yo me levanto, me pongo a hacer mi quehacer en la casa, hago de comer, le doy de desayunar a mi esposo, y ya nos venimos a esperar a que nos abran la franquicia para poder empezar a acomodar el producto, sacar el hielo, y acomodarlo en el carrito y, después acomodarlo en las cavas para venir a vender y pedirle a dios que nos vaya bien un día más.
- ¿Qué características busca la empresa para reclutar a los vendedores ambulantes?
Nada, no hay nada especial.
- ¿Hay alguna preparación o capacitación para realizar su trabajo?
Pues nos dan juntas para que nosotros veamos un video, como se empieza a promover el producto que quieren que uno saque, como el Vitaloe decirle sabe que: “el vitaloe contiene fibra y esto y esto”, el azai es más rico que el

verde que ya no se va a sacar, ahora va a salir el morado, es el que vamos a empezar a trabajar con los nuevos paletones. Éstas nos las dan en la franquicia igual para ver un video de cómo se vende, como toman el video en el crucero y cómo va gritando que es lo que se vende, si has probado el Vitaloe, qué es esto, cómo se llama, a qué sabe, no pues... ¿sabes qué? Tómatelo y veras que te sabe bien rico, es más suave que el otro. Y así les vas diciendo a tu clientela para que también ellos puedan comprarlo ellos. Como el lunes apenas hubo junta y nos pasaron unos videos de unos que van bailando entre los carros y se suben a los tráileres... Oye, ¿ya probaste el nuevo azai? Pruébalo te va a gustar, y tenemos que hacer la venta más rápido porque luego la gente te habla y luego te dicen: ¡Chinga tu madre!, y te la mientan gacho porque no los atiendes y tardas con otro cliente. Luego así nos tenemos que dividir entre varios, somos como pulpos, por ejemplo yo con mi esposo, yo trabajo con él pero en su carro el trae su producto, pero yo le ayudo. Ahorita como tú me estás haciendo el reporte y si me dicen quiero un Vive 100, de \$10 o de \$12, y voy corriendo para allá y atravieso el crucero y si pasa un carro y me viene a traer, qué hago yo, la culpa no es del carro, es mía porque no puedo atravesarme corriendo. Es lo que nosotros también tenemos que estar al pendiente.

- ¿Cómo se hacen los acuerdos entre el vendedor y la empresa, lo van firmando o son acuerdos verbales?

Todo verbal es, lo que nos dicen aquí, todo vamos y se los decimos a ellos. Todo se los comunicamos a ellos, les decimos todo hasta cuando nos la mientan, y pues nos dicen: “no hagan caso, ustedes sigan vendiendo”, luego vienen y nos preguntan: “¿Sabes qué?, Véndeme el Vitaloe por charola, me los das a menos, a \$10”. “No, yo lo siento mucho pero yo te los doy al costo que me los dan, a \$13. Si los quieres, págame mi caja a \$312”. “No, es que ahorita vengo”. Luego yo, allá, les comunico allá que tengan cuidado porque nada más nos andan buscando a ver quién se deja. Ya no se puede vender ni de mayoreo a una tienda porque ya a nosotros nos andan checando. El día que a nosotros nos vean vendiendo en una tienda de mayoreo a menor precio nos corren, a nosotros, y nos recogen los carritos. Es lo que nosotros tenemos ahorita sentenciado por la franquicia, y por vender cigarros, no podemos vender nada.

- ¿Ningún otro producto ajeno al Vive 100?

Nada, puedes si vas a venir civilmente, así como que no traes tu carro y pues ya puedes vender lo que tú quieras. Pero estando aquí adentro, nada, ni a escondidas ni nada porque nos anda espiando la patrona, luego anda aquí cerca rondando, o su papá luego viene cerquitas y nosotros tenemos que andar al pendiente.

- Entonces, ¿ustedes tienen un reglamento?
Son reglas que nos ponen a nosotros como trabajadores, es una regla que nos llevan ellos y las tenemos que cumplir.
- Y ¿este reglamento lo mantienen de manera verbal también o lo firman?
Sí, nosotros lo firmamos donde nosotros nos comprometemos a no vender más productos de los que no son.
- ¿Cuál sería la sanción o el castigo de no cumplir con ello?
Que nos quiten el trabajo y nos recojan uniformes, y ya, a lo mejor a otros lados sí, pero aquí ya no, ya tenemos reglamentos que tenemos que cumplir y nos están pidiendo los requisitos ellos. Más que nada, son reglamentos que ellos nos ponen y tenemos que obedecerlos porque si no los obedecemos nos regañan.
- ¿Tiene alguna técnica de cómo vender?
Pues así como le digo, gritando para ofrecer Vives, y si alguien toca el claxon estamos al pendiente para vender el Vive100.
- ¿Qué es para usted ser un buen vendedor?
Pues ser un excelente vendedor, por ejemplo mi esposo, del Vitaloe se está llevando 198 piezas y ahorita le dieron 114 Vitaloes, y nuestra meta es vender más Vives como el Vitaloe, pero la gente pide Vitaloe. Como el señor ahorita no quiso el Vive, quería Vitaloe, y es lo que la gente más pide y así. Nuestra meta es echarle más ganas y rifárnosla entre los dos, porque hemos entregado la cantidad de \$1000 pa' arriba, casi hasta \$2000, por día, a veces cuando nos va bien.
- ¿Cuándo empieza y cuándo termina su jornada de trabajo?
Es del diario de lunes a domingo, de 9 a.m. a 6 p.m. todos los días, o 6:30, y cuando hay junta a las 5:30 ya nos estamos yendo, a menos que no haya producto y no podamos salir a vender.
- ¿Se organiza con otros vendedores de Vive 100 para la distribución del espacio de trabajo o cómo son asignados los lugares para vender?
Nos dan los puntos, en la franquicia nos dan los puntos
- Y ¿los lugares los mantienen siempre o los llegan a cambiar?
Sí, este ya es punto de mi esposo, porque se lo dieron desde que inicié, desde que llegó a vender le dieron este punto y no lo han cambiado; cuando dicen: ¿saben qué? No saquen aquí, váyanse a otro lado y vamos a otro punto y lo explotamos para que puedan vender otros.
- Pero ¿por qué los han movido en esas ocasiones de su punto?
Por falta de venta, porque luego otros no le sacan el producto, porque ahorita muchos están pidiendo más Vitaloe porque quieren sacarlo y el Vive lo regresan como nos los entregan, y nosotros les sacamos las 3 cosas que es el Vive grande, el chico y el Vitaloe para que se vaya parejo. Ya que si te

quedan unas 20 o 30 piezas pues ya no hay problema porque ya hiciste el esfuerzo de sacar lo que tenías que sacar. Si no sale pues ni modo, tenemos que regresar el mismo producto a la franquicia, lo que te dieron lo restas de cuantas vendiste, con cuántas volviste y cuántas devolviste y ya nos hacen la cuenta.

- ¿Tienen una cuota de venta, es decir, un mínimo de piezas que tengan que vender?

La semana pasada se vendió todo el carrito, fueron 80 piezas del grande, y 60 chiquitos, y todo el Vitaloe que fueron 126 piezas las que se vendieron.

- Pero, ¿no les exigen un número específico de piezas que deban sacar?

No, no dicen acábatelo todo, ahora sí que si regresas uno por ahí, pues no dicen nada, ya para el otro día, pues ya sacamos lo que sobra, ya te acompletan la mercancía para que tú la vendas. No ponen así como en otros lados, porque en otros lados sí ponen eso y dicen: ¿por qué no acabaste? o ¿qué fuiste a hacer allá?, ahí no te dicen nada, ahí no te dicen vende esto y porque yo te lo ordeno, y hasta que tú termines ese carro, nunca nos lo ha dicho. No es así, porque hay lados donde nos ha tocado vender plátanos y era una meta de que tú dices, “a chinga ya son las 6 p.m. y llevo apenas cinco cajas, no manches tengo que irme hasta las 9 o 9:30 de la noche por cubrir la pinche meta de los plátanos”, porque eran por bolsas, eran 15 bolsas por caja, y si iba mi esposo y me ayudaba, pues ya entre los dos como acá, teníamos que chingarnos entre 15 y 19 cajas, a más tardar entre los dos; ésa era la meta en otros lugares, pero aquí no, aquí es lo que tú vendas, lo que tú vayas a sacar es lo que tú vendes, más que nada es que me tengo que aferrar a vender y ya.

- ¿Cómo se libran desacuerdos entre compañeros de trabajo del semáforo, por ejemplo con los de cigarros u otras cosas que quieran ir a vender?

Pues no, porque me han venido a decir: “oye, yo vendo cigarros”. “No puedes vender, lo siento mucho pero te puedes ir a la otra línea porque aquí viene mi patrona, mi supervisor, mi encargada”, y el pleito es de nosotros porque a nosotros nos quitan los puntos, si nosotros dejamos vender a alguien, yo por mí prefiero ser amable y decirle: “sabes qué, quieres vender cigarros mira yo por mí puedes vender, si fuera mi punto pero como no es mío, es de la franquicia, entonces ahí ellos sí nos llaman la atención si damos permiso”.

- ¿Combina otras actividades (familiares o personales) durante su jornada de trabajo?

No, aquí nosotros no traemos hijos, también por lo mismo del crucero, ellos en la casa y nosotros a darle, porque es arriesgarlos a ellos y arriesgarme yo.

- ¿De qué forma interviene el gobierno en su trabajo?
No, nadie.
- ¿Tiene conocimiento de alguna regla del gobierno que ha establecido para el trabajo en la vía pública (sanidad, tránsito)?
No, de eso nunca nos han hablado a nosotros, a nosotros nomas nos dicen que vendamos el producto del Vive y ya, allá ellos tienen un permiso para vender, ya sea en los cruceros y donde sea.
- ¿Su relación con la empresa es formal o informal?
Formal, porque nos dan consejos, nos dan como vender, como aferrarnos, como hacerle para que saquemos más, y todo eso.
- ¿Ustedes firmaron un contrato de trabajo?
Sí, nosotros firmamos un contrato, es donde nos ponen el nombre y tres referencias que nos piden de teléfono para que cualquier cosa que nos pase se comuniquen la misma patrona con nuestros familiares.
- Y en este contrato ¿también firman las reglas que van a cumplir?
Sí, todo, también los uniformes los firmamos, todo eso nos lo dan para firmar.
- ¿Cuenta con prestaciones laborales, vacaciones, aguinaldo, etcétera?
No, nada.
- ¿Hay seguridad social en este trabajo?
No
- ¿Tiene intención de desempeñar otro puesto dentro de la empresa, por ejemplo llegar a tener una franquicia de éstas?
Pues con el tiempo, puede que sí lo hagamos porque estar trabajando así no conviene.
- Aproximadamente, ¿cuánto ingreso obtiene al día?
No tengo porque como a mi esposo es al que le vengo a ayudar, nomás a él le vengo a ayudar así en las mañanas, y ahorita ya nos vamos.
- ¿Cuál es el ingreso total de su familia?
Pues no sé, porque nosotros gastamos casi \$2000 al mes en renta porque pagamos renta también.
- Entonces ¿por día cuánto dinero ganan ya después de hacer las cuentas?
Sacando así cuando nos va bien unos \$500, a veces \$400 ya libres de uno, a veces son unos \$150 a veces \$220, porque cuando tenemos venta bien se va, y cuando no pues no.
- ¿Cuánto le cuesta cada Vive 100?
A \$7 pesos cada uno del chico, a \$8 del grande, y \$10 el Vitaloe.

- ¿Cuánto gana por cada vive 100 vendido?
Gana \$4 por Vive 100 grande con precio al público de \$12
Gana \$3 por Vive 100 chico con precio al público de \$10
Gana \$3 por Vitaloe con precio al público de \$10
- ¿Cuántos vive 100 vende al día?
Uh, para adivinar, no le tenemos calculado.
- Pero, ¿al día cuántas botellas cargan en el carrito?, ¿y con cuántas regresan?
Todos los días, a veces, lo llena mi esposo, lleno, lleno hasta 98 piezas, entre grandes y 48 chicos; a veces no tenemos para que nos den; a veces traemos dos carros, que es el Vitaloe y éste, en total son a veces 138 piezas, no tenemos para cuantas. Y nos regresamos a veces con 30; hoy, ahorita, con el Vitaloe sacamos 114 y ya no hay nada y el grande le dieron 48 y el chiquito 24 piezas.
- ¿Cuál es su capacidad de adquisición de la canasta básica?
En una recaudería, nada más para la comida del día.
- ¿Qué tan rápido entran y salen en este trabajo los vendedores ambulantes de Vive 100?
Pues no duran mucho porque varios ya se salieron.
- Y ¿a qué cree que se deba esta situación?
Pues quién sabe... porque luego unos nos ponemos a pensar “es que no le echan ganas, es que no gritan, es que no hacen como uno lo hace”. Uno tiene que andar en el crucero así, en medio de los carros, así como ves ahorita a los carros que andan manejando, luego no te dan permiso pasar. Ya que ya está el alto y viene lejos el carro pásate corriendo, y luego que ya se te cayó la moneda y ya no ves ningún carro ahora si ya la agarras, porque así nos pasa a nosotros.
- ¿Quién le dice cómo va a ser su horario de trabajo?
La empresa nos da un horario de 9 a.m. a 6 p.m. o 6:30 p.m., pero cuando no hay producto luego nos dicen: “¿saben qué? Lleguen a las 11, y vemos si hay producto, les doy lo que haya”, y ya nos venimos a vender y, luego, pues no se puede porque no hay producto.
- ¿Cuántos días trabajan?
Todo el año, todos los días, de lunes a domingo, nada más a veces, como ayer y antier descansamos, entonces ya son nomas 5 días, son cinco días los que a veces trabajamos.
- ¿De qué manera se logra identificar con los compañeros vendedores de Vive 100?
Pues por los uniformes, nos identificamos por los uniformes.

- ¿Alguna situación en la que hayan actuado unidos para resolver alguna situación problemática?
Porque cuando apenas nos cambiaron los uniformes decían: “hay es que no los conocía, es que tiene otro uniforme”. Sí, le digo “porque estamos promocionando el Vitaloe, por eso ahora venimos así vestidos de todo morado pero porque antes era verde con negro”.
- ¿Se siente identificado con los demás trabajadores del semáforo?
Sí, pues como somos todos compañeros de la misma franquicia todos salimos iguales vestidos, todos pasan por acá y ya nos saludamos, y ya todos nos conocemos aquí por los uniformes.
- En la franquicia llegan a tener convivencias para los vendedores de vive 100?
Sí, hemos tenido convivios.
- Y ¿siente alguna similitud en su trabajo como vendedora de vive 100 con otros trabajadores del semáforo como los que venden chicles y cigarros, etc.?
Pues no tanto.
- ¿Por qué?
Pues porque luego se quieren meter a vender los cigarros y no los dejamos.

Entrevista 3

La siguiente entrevista fue desarrollada en el crucero, mientras el entrevistado continuaba las ventas del Vive 100, incluso aun cuando comenzó a llover continuamos en el crucero realizando la entrevista y esperando por si alguna persona quería comprar un Vive 100, y solo hasta que la lluvia fue irresistible nos refugiamos debajo de una marquesina. En esta entrevista el entrevistado se mostró un poco renuente cuando se indagó sobre las cuestiones que lo relacionaban con la empresa, pero, en general se aprovechó la información obtenida del entrevistado.

- Sexo: Masculino
- Edad: 58
- Delegación o municipio de residencia: Nezahualcóyotl.
- Estado civil: Viudo (hace 25 años).
- ¿Tiene hijos? 3 (dos aún dependen de él).
- ¿Es su único trabajo (fuente económica principal) o tiene otro(s) trabajo(s) que complementen sus ingresos económicos?
Éste es el único.
- ¿Tiene conocimiento de alguna organización o sindicato de los vendedores ambulantes de Vive 100? No.

- ¿Cuál fue su último trabajo (o últimos tres trabajos) antes de vender Vive 100?
Mi último trabajo, vender plátanos, trabajar en plátanos.
- ¿Aquí en el semáforo también?
Sí, ahí en la Chimalhuacán y López.
- ¿Y por qué dejo de trabajar vendiendo plátanos?
No, ya no me gustó por el sueldo, muy poco.
- ¿Cuál es su tiempo de antigüedad como vendedor de Vive 100?
Apenas voy a cumplir ocho meses.
- ¿Qué factores influyeron para estar en éste trabajo?
Por eso, por la economía de que me pagan muy poco. O sea, aquí más o menos, un poquito más de solvencia.
- ¿Ingreso por la recomendación de algún amigo, familiar o conocido?
Por un amigo.
- ¿También vendedor?
Sí.

- ¿Cuáles son los requisitos para ingresar en este trabajo?
Lo normal, dos cartas de recomendaciones, IFE, y comprobante de domicilio, eso es todo.
- ¿Cómo se surte del producto Vive 100?
Ellos nos lo surten. Nos los dan ahora sí que a comisión.
- Pero ¿cómo es que va a la franquicia a surtirse del producto?
Yo llego y me surto, acomodo mi mercancía y ya me la traigo a vender, es todo.
- ¿Cómo interfieren o afectan en su trabajo las personas que pasan por aquí caminando o en los carros, y que no llegan a comprar?
No, nada.
- ¿Y los policías?
Tampoco, hasta ahorita no.
- ¿Alguna experiencia donde haya tenido algún problema, o conflicto, con alguien aquí en su trabajo?
No, ningún problema, nada.

- Pero la calle puede llegar a ser muy violenta, ¿no?
Sí, pero nomás no les hago caso y ya, yo me sigo vendiendo, trabajando y ya, hasta ahí.
- ¿Ha tenido algún problema con los clientes, o alguna queja?
Ninguna, ningún problema. Nomás es despachar y ya vámonos, cada quien su camino, ellos en su carro y yo a seguir caminando.

- ¿Qué le gusta de su trabajo?
Que hay tranquilidad, calma, me desaburro.
- ¿Qué no le gusta de su trabajo?
Pues de mi trabajo, pues me gusta todo, me distraigo.
- ¿Por qué dejaría ese trabajo?
Bueno solamente que me llegue yo a aburrir, o tenga yo dificultades con alguno de los que están trabajando aquí, o ya me falten al respeto en el trabajo, no sé, situaciones de esas, solamente así lo dejaría.

- ¿Qué herramientas utiliza para realizar la venta de Vive 100?
Pues nomás el carrito, aquí en donde echar las botellas en la hielera, el letrero y el uniforme.
- ¿Es necesario el uso del uniforme completo? Si no lo usa como debe de ser ¿cómo lo sancionan?
Sí, tiene que ser completo, sino pasan los de esa compañía y nos llaman la atención, debemos estar uniformados.

- Y aparte de llamarle la atención ¿cómo los llegan a castigar o a sancionar?
No nada, nomás nos dicen que ¿por qué no traemos el uniforme?, y eso es todo.
- ¿Las herramientas que utiliza son vendidas o prestadas por la empresa?
Prestadas, regaladas, nos las regalan para trabajar.
- ¿Cómo es un día de trabajo, desde que se levanta y hasta que finaliza?
Sí, bueno aquí yo me levanto, ya llego y desayuno a su pobre casa y ya me vengo a chambear ahí a las 9:00 de la mañana o a las 10:00 por muy tarde ya estoy vendiendo, y hasta las 5:00 o 5:30 p.m.
- ¿Qué características busca la empresa para reclutar a los vendedores ambulantes?
La verdad no sabría decirle, yo nomás puro chambear y ya lo demás no.
- ¿Le dieron alguna preparación o capacitación para realizar su trabajo?
No, nomás simplemente, pues, uno... no es tan difícil, nomás es vender, saberse los precios, y ya, atender bien a la gente.
- ¿No le dieron muestra de cómo tenía que vender el Vive 100?
Sí, como muestras ahí hay unos, como se llaman, unos como los que pegan ahí que de presidente, y toda esa cosa. Ya nada más ahí lo lee uno, cómo uno debe tratar a la gente, y ya, ahí.
- ¿Existe un reglamento de cómo vender los Vive 100 por parte de la empresa?
Sí, eso exactamente.
- ¿De qué forma se establecen los acuerdos entre usted y la empresa?
No pues yo la neta, la verdad no tengo idea de eso. No, es más, yo voy a la franquicia, recojo y ya me vengo a vender.
- ¿Hay sanciones de no cumplir con las reglas?
No, sanciones no, ninguna sanción.
- ¿Cuáles son las reglas que tienen que cumplir?
Llegar, no tomar, no andar drogado, ni nada, tranquilo, atender bien a la gente, y llegar limpio, es todo, lo más importante.
- Y si alguno de los vendedores se llega a rebelar, por decir, ¿cómo los castigan?
Pues nomás los descansan dos días, tres días y ya nada más hasta que se compongan.
- ¿Tiene alguna técnica especial de cómo vender?
Pues no técnica, sino simplemente la experiencia ya, ya la tengo en vender, no aburrirme, no poner mala cara, atenderlos bien, a como debe de ser.

- ¿Debe ser muy servicial y siempre tener buena actitud?
Y sí, porque si pone una mala cara y está ahí enojado, y pues nomás nos hacen el feo, y ya empieza a decir algo la gente o se empieza a molestar.
- ¿Qué es para usted ser un buen vendedor?
Pues para mí simplemente, pues es sentirme, como le diré, pues no halagado sino simplemente teniendo amistades, teniendo un poquito más de amistades para seguir vendiendo para que me compren.
- ¿Se organiza con otros vendedores de Vive 100 para la distribución de los lugares para vender?
No, pues cada quien ya sabe lo que tiene que hacer uno, cada quien ya, como ya leemos nosotros el reglamento, lo que está ahí especificado, pues ya debemos saber lo que tenemos que hacer, cada quien en su punto de área de vender y ya.
- Y ¿Cómo les asignan las áreas para vender?
Ya solamente ellos saben cómo hicieron eso cuando entré, porque no nomás es la única franquicia de este lado, hay muchas franquicias. La verdad no sé cómo hayan tratado.
- Pero a ustedes, a los vendedores ¿no tienen alguna forma especial para decirles: “te toca en tal lugar”?
A nosotros como vendedores: “te toca allí, allá, a ti allá y a ti acá y así”.
- Entonces me comenta ¿no hay razones especiales para que les asignen la esquina?
Luego nos cambian de lugares, por ejemplo, a veces, luego estoy allá, luego aquí, y así, me mandan así a donde falta la gente. Cuando hay más trabajadores me mueven de otros lugares, por ejemplo cuando no vienen a trabajar, aquí se vende poquito, vete para allá, allá se vende otro poquito más.
- ¿Ha tenido problemas con otro compañero de Vive 100, por ejemplo que se llegue a poner en la esquina donde le tocaba a usted?
No hasta ahorita no, no tienen por qué meterse, cada quien tiene sus áreas, ni los de otra franquicia, cada franquicia tiene sus lugares asignados.
- ¿Combina otras actividades (familiares o personales) durante su jornada de trabajo?
No, no hay tiempo.

- ¿Cómo se organiza o ajusta en el semáforo con otros trabajadores con los que comparte el mismo sitio (otros trabajadores en el semáforo)?
Nada, nomás no llevarse, cada quien a lo que está dedicado y ya. Si ellos se quieren llevar pues es su problema pero yo, a mí no me gusta llevarme ni me gustan los problemas, cada quien su rollo.
- ¿De qué forma interviene el gobierno en su trabajo?
Ahorita no.
- ¿Usted conoce si hay reglas del gobierno establecidas para el trabajo en la vía pública (sanidad, tránsito, permiso de venta)?
No.
- ¿Cuenta con prestaciones laborales, todos los beneficios que se ofrecen como seguro social, vacaciones, aguinaldo?
No, nada de eso, aquí nada más es lo que venda uno.
- ¿Tiene intención de desempeñar otro puesto dentro de la empresa?
No, así estoy bien.
- Aproximadamente, ¿cuánto ingreso gana al día?
Pues depende, no hay sueldo fijo aquí, cuando se vende bien pues sí, más o menos, son \$200 al día. Cuando no pues \$100, \$120. Como ahorita, no hay nada, pues ni modo tengo que batallar hasta la noche.
- ¿Usted aporta el ingreso total de su familia?
Pues sí, y en parte mi esposa.
- Pero ¿cómo?
O sea sí, mi segunda esposa.
- ¿Cuánto le cuesta cada Vive 100?
La verdad no sabría decirle, en cuanto o como esté, así que no, yo no me puedo meter en esas cosas, eso ya es problema de ellos. A nosotros nos dan los precios y ya.
- ¿Y a ustedes qué precio les dan?
Aquí mira, ahí está (muestra la paleta)
- Bien, pero ese es el precio al público ¿a usted le dan otro precio?
La verdad, la verdad no he hecho ni cuentas, yo nomás recibo y ya. Lo demás no, no he preguntado tampoco.
- ¿Cuántos Vive 100 vende al día?
Te digo es variable, ahorita no llevo ni 40.
- ¿Cuántos Vive 100 compra o carga para un día de trabajo?
Pues unos 100, 90 y nada más
- ¿Cuál es su capacidad de adquisición de la canasta básica?
Cada día va subiendo, va más peor, no alcanza la economía.

- ¿Qué tan rápido entran y salen en este trabajo los vendedores ambulantes de Vive 100?
Los demás compañeros, pues igual, hay muchos que duran, hay muchos que no, hay muchos que ya tienen cinco años ahí chambeando, otros que están ahí desde que se vendía éste, es variable.
- ¿Quién dictamina sus horas de trabajo?
Ninguno más que yo.
- Entonces ¿Cuándo empieza y cuándo termina su trabajo?
En todos los días, de las 10:00 de la mañana a 5:00 de la tarde, ya vámonos, 6:00 p.m. por muy tarde, por ejemplo ora me voy a quedar otro rato más.
- ¿Cómo fue que organizó su horario así?
Por la falta de economía, ya no alcanza.
- Bien, pero por ejemplo, hoy ha sido un día flojo, y se tendrá que quedar más tiempo que lo que me comenta de las 5:00 o 6:00 de la tarde, ¿en la franquicia no tiene problemas por llegar más tarde, lo esperan a que vuelva?
Pues a devolver la mercancía, a devolver lo que sobró, a hacer cuentas.
- Y ¿a qué hora cierran la franquicia?
No hay horario, hasta las 7:00, creo es cuando ya cierran.
- Y ¿si llega después de las 7:00?
Si me reciben pero es a las 7:00 la entrada.
- ¿Cuántos días trabaja?
6 días a la semana
- ¿Tiene un día de descanso en especial?
Los lunes, ya la agarre de hobbie, de hacer mi quehacer ahí en la casa
- ¿Por qué?
Por el tianguis que se pone aquí, no hay mucho movimiento.
- ¿Cómo obtiene su salario?
Comisión, todo es a comisión
- ¿Quién le regula su salario y se lo especifica, el dueño de la franquicia?
No ya, ya, lo que se vende y ya, nadie da, nadie nada. Ya depende de uno, si le echamos, querer ganar aquí y querer otra lanita, sino pues ya es muy tu problema.
- ¿Cuenta con Contrato de Trabajo Individual?
No
- ¿No le dieron un contrato que firmar donde se comprometía con el trabajo?
El día que yo quiera salirme, ya: “¿sabes qué? Ya no voy a venir y ya, gracias”.

- ¿De qué manera se logra identificar con sus compañeros vendedores de Vive 100?
Pues le digo, yo soy muy quién sabe cómo, no me gusta tener mucho diálogo con la sociedad, soy muy alejado de la sociedad, no me gusta estar ahí güiri güiri, chismeando, ni nada de eso, no me agrada porque luego hay dificultades y la verdad a mí no me agradan las dificultades, estar peleando por una cosa insignificante, mejor ignorar y cada quien su rollo.
- ¿Se siente identificado con los demás trabajadores del semáforo o los del Vive 100 en la franquicia, en el estar en el mismo trabajo?
No, todo nomás es de quiúbole, cómo te fue, y ya, ya estuvo, ahí nos vemos.
- ¿Ha estado o conoce alguna situación en la que hayan actuado unidos los vendedores de Vive 100 para resolver alguna situación problemática?
Ahorita no hay nada de movimientos de esos, todos tranquilos, todo está tranquilo.
- ¿Cuándo tiene situaciones como ahora el clima (estaba lloviendo), como organiza su día de trabajo?
Pues es atajarse de la lluvia, y ya después continuo. Ya solamente que dé a tiro no se quite entonces sí ya, ya hasta ahí.
- Y ¿Cómo se organiza con el tiempo que le da el semáforo?
Ya lo tiene uno calculado, ya nomás es ir volteando y ya, pero ya lo tiene uno calculado y ya.

Entrevista 4

Esta entrevista la realicé en un cruce de la colonia Benito Juárez; el entrevistado se tomó el tiempo de dejar sus herramientas de trabajo para desarrollarla de la mejor manera posible. La mayor parte de la atención me la brindó durante la entrevista, sin embargo, la recurrencia de voltear a ver a los carros permaneció siempre, seguramente con la intención de no desaprovechar alguna venta posible, como llegó a suceder en contadas ocasiones. A pesar de ello el progreso de la entrevista fue bastante satisfactorio, pues el entrevistado proporcionó la información requerida de cómo percibía cada situación que vivía en el cruce pese a lo nervioso que se notaba. Es importante manifestar que para obtener un panorama más amplio resulta necesario ahondar más en la investigación, así que también sería necesario recabar más entrevistas a los vendedores de Vive 100.

- Sexo: masculino
- Edad: 30
- Delegación o municipio de residencia: Nezahualcóyotl
- Estado civil: Soltero.
- ¿Tiene hijos? Ninguno.
- ¿Es su único trabajo (fuente económica principal) o tiene otro(s) trabajo(s) que complementen sus ingresos económicos? Sí, éste es mi complemento porque yo tengo otro trabajo.
- ¿Cuál? Vendedor de periódico.
- ¿Tiene conocimiento de alguna organización o sindicato de los vendedores ambulantes de Vive 100? No.

- ¿Cuál fue su último trabajo (o últimos tres trabajos) antes de vender Vive 100? Era vendedor de paletas de hielo.
- ¿En el semáforo también? No, en las calles nada más.
- ¿Y usted las hacía? No, a mí nada más me las daban a vender.
- ¿Cuál es su tiempo de antigüedad como vendedor de Vive 100? Cinco meses.
- ¿Qué factores influyeron para estar en ese trabajo? Pues nada más, la verdad para sacar para mis pasajes, para que mi sueldo de ahí de vendedor de periódico ya saliera íntegro.
- ¿Ingresó por la recomendación de algún amigo, familiar o conocido? Fue recomendación de un amigo que también vende.

- ¿Cuáles son los requisitos para ingresar en este trabajo? Me pidieron copia de acta de nacimiento, copia de comprobante de domicilio, y la curp, y ya.
- ¿Cómo se surte del producto Vive 100? Ah bueno, yo voy a la franquicia y ahí ya me dan el producto, y es así cuando ya me pongo a vender, y, al igual, también ha habido días que cuando no hay producto pues ni modo, ese día ya no trabajo, ya va dependiendo de cómo les vaya llegando el producto.
- ¿Cómo te llevas o te relacionas con los demás vendedores de Vive 100 en el trabajo? Pues regular.
- ¿Por qué? Pues no tengo problemas con ellos, pero tampoco somos de que estemos ahí cotorreando, por ejemplo hoy sábado, no somos de que vamos a la cantina y nos echamos una chela o algo así, no la verdad no, o sea nada más así regular. O sea, con ninguno tengo problemas pero tampoco estoy así cotorreando o acá.
- ¿Cómo interfieren o afectan las personas que pasan por aquí caminando o en sus autos durante su trabajo? Pues bueno no, yo considero que no. Hasta el momento pues no, ni la gente que pasa, igual los automóviles no me afectan.
- ¿Y los policías? Tampoco, porque de hecho, pues, ya el patrón nos sacó el permiso y por eso no hemos tenido problemas con la policía.
- ¿Alguna mala experiencia (conflicto o problema con otros trabajadores del semáforo: limpiaparabrisas, dulceros, etc.) que haya tenido en el semáforo mientras estaba trabajando? Sí, la verdad sí, lo que pasa que yo estaba vendiendo pero no aquí sino en otro crucero, y éstos empezaron a agarrar el producto y prácticamente me lo andaban robando entonces yo mejor me regresé a la franquicia y ya le dije al proveedor: pasó esto y lo otro. Pusimos una demanda pero pues igual no, no pasó nada, pues éstos se movieron y ya, pues igual, ahora sí que yo tuve que pagar lo que me robaron. Y si es una de las malas experiencias de lo que me ha pasado.
- ¿Y con los clientes has tenido algún problema, alguna situación en la que el cliente se moleste? Pues una vez sí se molestó uno.
- ¿Por qué? A veces se molestan algunos porque quieren el producto frío, prácticamente que lo saque del congelador, y pues eso a veces es imposible porque luego voy llegando y pues el producto no está así muy frío, está medio tibio, y pues ha habido a veces ese problema, pero bueno hay clientes que la verdad a veces son muy exigentes o se pasan de exigentes. Es luego el problema que he tenido pero igual son pocos.

- ¿Qué herramientas utiliza para realizar la venta de Vive 100? El carro, la hielera, el uniforme, bueno ahorita me falta la gorra pero es el uniforme completo.
- ¿Y si te llegan a ver que no estás usando el uniforme completo, como en este caso que te falta la gorra, que te dirían o te sancionarían? Ah no, porque si pasa el supervisor yo le voy a decir: “¿Sabes qué? Ve a ver al proveedor, porque él es el responsable de darme el uniforme completo”, o sea, no es porque no me la quiera poner, bueno que la verdad también está feita, y la verdad el uniforme también ¿no?, parece mameluco.
- Entonces ¿no te gusta el uniforme? No, la verdad no me gusta pero ahora sí que me lo tengo que poner a huevo; ah y esta cosa que le llaman paleta o algo así, y bueno son todas las herramientas que me dan.
- ¿Las herramientas que utiliza son vendidas o prestadas por la empresa? No, éstas nomás me las prestan, lo que llegue a perder lo tendría que pagar.
- Pero ¿cómo te lo cobran? O sea cada vez que yo vaya allá, como nos pagan diario, pues cada vez que vaya allá me van a seguir descontando, no pues es que debes esto y así.
- ¿Cómo es un día de trabajo, desde que se levanta y hasta que finaliza? Ah sí, mira yo por mi otro trabajo soy el último que llego a la franquicia, llego como a las dos de la tarde, llego y me dan el producto, me lo cuentan y me dicen: “¿sabes qué?, llevas tantas botellas”. Ya saco barras de hielo para empezarlas a echar al carro, me cambio, ya me preparo y ya me vengo para acá al crucero y ya. ¿Qué será? Como a las seis de la tarde ya me regreso, yo le digo al proveedor; “¿sabes qué? vendí tantas botellas”, y ya, me hace las cuentas, y me dice: “no pues ¿sabes qué?... por ejemplo, el día de ayer, no pues tu cuenta salió de \$260”, ya le doy su dinero y ya lo que sobra pues ya es mío, y es así como ya me cambio y pues ya me voy a mi casa ya a descansar, es lo que sería un día normal de trabajo.
- ¿Su jornada de trabajo en el periódico a qué hora comienza? Mi trabajo allá empieza como a las 7:00 de la mañana.
- ¿En un puesto o local? No, también sería un crucero.
- ¿Qué características busca la empresa para reclutar a los vendedores ambulantes de Vive 100? Pues yo que sepa, ninguna en especial, pero igual son muy exigentes en el aspecto que dicen que uno no se ponga a tomar bebidas embriagantes, igual no les gusta que estemos ahí sentados o platicando, e igual también lo más que he visto que se ponen más exigentes es que no se droguen, porque me ha tocado ver compañeros que la verdad, prácticamente, les piden que se regresen a la franquicia por estarse drogando, porque dicen que es mala imagen para la empresa y

pues después les piden el uniforme, el carro, la hielera, les piden el producto, les hacen cuentas y les dan su dinero, y así sea a las 12 del día, que será, si 12:00 del día o a las 4:00 de la tarde, y ya después les dicen que ya no se molesten en venir porque ya no les van a dar trabajo, es lo que me ha tocado ver.

- ¿Y es frecuente que tomen o se droguen los vendedores de Vive 100? No, es raro. Bueno, al que está tomando todavía se la pasan, les dicen curatela y ya no lo hagas, pero a los que se drogan no, definitivamente no.
- ¿Hay alguna preparación o capacitación para realizar tu trabajo?
Bueno, la capacitación fue muy lenta, sí porque nada más me acuerdo que esa vez me dijeron: “no pues tienes que alzar la paleta y meterte al centro de los carros”. Y ya me dijeron cómo y ya después me dijeron: “ya te lo aprendiste ahora repítelo 299 veces”. Más o menos ¿no?, y así fue como me capacitaron, o sea, la capacitación te digo que fue muy leve.

- ¿Existe algún reglamento o norma de la empresa sobre cómo realizar el trabajo en Vive 100? Pues el único reglamento, y eso es también causa de ya no estar y que la empresa los dé de baja, está prohibido ahora sí que vender la competencia.
- ¿Cuál competencia? Sí, bebidas como el Volt, el Red Bull. Hay compañeros que los han cachado, dicen: “para que venda más”. Nada más por eso también los corren. Es un reglamento también especial de la empresa.
- Y otros productos como chicles, cigarros, entre otros productos, ¿Sí los dejarían vender eso?
Sí, eso sí nos dejan.
- ¿De qué forma establecen los acuerdos el vendedor y la empresa, los hacen firmar algún reglamento o sólo llegan a acuerdos por pláticas y hablándolo? Para firmar pues nada más la asistencia; y cuando se trata de los nuevos, bueno eso ya no es firmar, ahora sí que cuando dicen, bueno ya nos dio la dirección y ya van a checar, porque mi mamá me dijo: “no pues te vinieron a buscar”.
-¿Quién?
-Pues que de Vive 100, que para ver si aquí vivías. Y ya es lo que se hace allá, pero si para firmar ahora sí que solamente lo que es la asistencia.

- ¿Hay algún tipo de resistencia por parte del vendedor, algunas reglas que no les gusten acatar o que no lleguen a cumplir? Sí
- ¿Cómo incumplen o desobedecen las reglas y que consecuencias tienen?
Bueno, me ha tocado ver compañeros que sí, que luego agarran y se quitan la gorra y ya dicen: “no pues me pongo mejor esta que me gusta más, la chida, la de moda”. O igual también dicen: “no pues este pantalón no, mejor

me ando con mi pantalón, igual así de moda”. Pero, igual también se les dice como una o dos veces: “¿sabes qué?, no puedes hacer eso”, tienes que utilizar el uniforme a fuerza, más que nada pues si te interesa el trabajo y si no pues mejor di: “¿sabes qué?, no lo quiero hacer”, y pues igual ya no se te va a dar trabajo porque son reglas que uno tiene que acatar.

- ¿Tiene alguna técnica de cómo vender?
La verdad pues no, prácticamente hago lo que hacen los demás compañeros.
- ¿Cómo lo hacen los demás compañeros?
Pues igual, o sea, el semáforo se pone en rojo y ya es cuando me meto en los carros y ya es cuando exhibo la paleta y voy así con la hielera. Y así lo ofrezco porque, la verdad es que, a veces dicen que grite pero yo no lo hago porque luego sí me duele la garganta y no tiene caso si ando gritando, ahora sí que a lo loco y que no venda nada, y es que ya es mucho, pues traigo el uniforme y todo acá y ni modo que la gente no vea.
- ¿Qué es para usted ser un buen vendedor?
Son aquellos compañeros que me ha tocado ver que llegan con el carro con unas cuantas botellas, unas 10 botellas, o ya de plano con el carro vacío, y si luego llegan temprano, llegan cuatro o cinco de la tarde, pero yo considero que como pues ya tienen a sus clientes y acá pues ya, igual también considero que han de tener una técnica especial de vender su producto, es lo que yo considero que es un buen vendedor.
- ¿Cómo se organizan entre vendedores de Vive 100 para la distribución del espacio de trabajo, es decir, cómo son asignados los lugares para vender, cómo se asignan las esquinas para cada uno?
Lo que pasa que el supervisor le da al proveedor una lista, en donde ponen las esquinas, y dice: “mira, ¿sabes qué?, no puedes mandar otro vendedor en esta esquina, o en la otra”. Por ejemplo, acá en Sor Juana no podemos ir porque ya le pertenece a otra franquicia; y ya pues depende como vayamos llegando, porque a mí me había dicho, bueno, yo cuando ingrese a mí me había preguntado: “no pues ¿dónde prefieres vender? ¿allá en la cuarta o acá en el bordo y la Neza?, y sí lo hice pero mejor me cambie porque la verdad allá está todo pelón, no hay ni una sombrita y pues no me gustó.
- Pero, allá hay más flujo de carros, ¿no obtendría mejores ventas?
Pues sí hay más flujo de carros pero no se vende la gran cosa, también por eso mejor me vine a acá.

- Entonces comenta que existen puntos de venta específicos que deben respetar, ¿qué pasa si no los respetan?
En el caso de que esté ahí otro compañero, pues es decirle: “mira ¿sabes qué?, yo ya estoy aquí, no puedes estar acá”; en el caso de que en esa esquina no haya nadie, pero va a pasar el proveedor, entonces va a ir con el otro y le va a decir: “mira, ¿sabes qué?...” o de plano te va a decir: “mira, no puedes estar aquí porque éste es de mi franquicia, habla con el proveedor de tu franquicia para que te explique bien las cosas porque sinceramente pues no se puede así invadir”, o sea, está claramente bien organizado y todo, no se puede invadir.
- ¿Ha tenido problemas de trabajo con los compañeros de Vive 100?
No, afortunadamente hasta el momento no.
- ¿Ni en el semáforo, ni en la franquicia cuando van a cargar el producto?
No, pues solo lo que te comentaba de que me querían robar las botellas en el semáforo, pero, en la franquicia o así pues no.
- ¿Combina otras actividades (familiares o personales) durante su jornada de trabajo, quizás traer a su novia, amigos o familiares?
No, la verdad sí me gustaría traer a mi novia, pero si pasa el supervisor, no, no, no.
- ¿Cómo se organiza o ajusta en el semáforo con otros trabajadores con los que comparte el mismo sitio (otros trabajadores en el semáforo: limpiaparabrisas, malabaristas, etc.)?
Ah pues mira, lo que pasa es que yo me voy por un carril y ellos por otro carril pero la verdad luego es molesto porque luego los limpiaparabrisas, no es uno sino luego son varios, a veces tengo que rodear así para seguir ofreciendo el producto, a mí en lo personal si me molesta porque luego es pérdida de tiempo, y el semáforo nada más me da unos segundos.
- ¿Sabe cuánto tiempo le da el semáforo para vender, cómo regula el tiempo que le da el semáforo, cómo se organiza con el tiempo que le da?
La verdad no sé, pero prácticamente ya tengo la distancia medida, o sea, por ejemplo, de aquí de esta calle ya voy llegando a la otra y digo ya me tengo que salir porque ya se pone en verde, es así como le hago, porque luego hay compañeros que sí me han dicho que les avientan el carro, pero pues luego les digo: “¿qué, no te fijas acá que ya cambió?”. Y pues así como... pero, así es la forma en como me organizo.
- Y con el clima ¿Cómo organiza su día de trabajo, cómo le hace en días lluviosos o en días de mucho sol, y en días de mucho frío?
Pues en tiempo de lluvia definitivamente no vengo, porque no tiene caso, es como le digo al proveedor, es que para que nada más saque a pasear el producto y nada más pase una o dos horas y empiece a llover, no tiene caso, mejor me quedo en mi casa, y en tiempos de frío pues si vengo,

aunque sé que no voy a vender mucho pero pues ya sé que voy a sacar algo. Y en tiempos de calor digo pues sí esta chido, aunque luego a veces parezco vampiro porque nada más me ando escondiendo del sol.

- ¿De qué forma interviene o afecta el gobierno a su trabajo?
Pues yo siento que nos afectaría en los impuestos, porque si suben los impuestos el producto tiene que subir y si sube el producto luego, la verdad, la gente ya no lo va a querer comprar, de por si antes le ponían el pero a la botella grande de \$15, ahora que la dejaron a \$12 pues como que ya se vende un poco más, o sea, ya por \$3 si nos afecta, es lo que yo veo que nos puede afectar.
- ¿Conoce si existen reglas que el gobierno ha establecido para el trabajo en la vía pública (sanidad, tránsito, permisos de venta ambulante)?
Pues lo que yo tengo entendido es que el patrón tiene que tener un permiso para tener gente para vender en la calle. Aparte, también como vendedores no podemos estar obstruyendo el tránsito, que lo estemos ahí parando, o estar molestando a los automovilistas, es lo que yo tengo entendido del reglamento.
- En caso de no cumplir con el reglamento del gobierno, ¿Cuáles son las sanciones que les aplican? ¿ha conocido a alguien o le ha pasado alguna vez?
Pues prácticamente los reportan la misma gente, y pues viene la patrulla y se los llevan y ya unas 48 horas encerrados porque se le conoce como falta cívica o algo así, bueno yo no lo he visto pero si me han contado que así les han hecho.
- ¿Cuenta con prestaciones laborales?
No.
- ¿Hay seguridad social, les dan aguinaldo o vacaciones en este trabajo?
No, ninguna.
- ¿Tiene intención de desempeñar otro puesto dentro de la empresa o tener tu propia franquicia?
Ah eso sí, a un cierto tiempo porque, igual le tendría que invertir, pero sí me gustaría. Nada más tener una franquicia porque ahora sí que nada más cobraría.
- Aproximadamente, ¿cuánto ingreso obtiene al día?
Pues lo máximo que he llegado a ganar son \$140 y el mínimo \$50.
- Y ¿tiene dependientes económicos?
Sería mi mamá, nada más.

- ¿Su mamá también aporta económicamente algo en casa?
Sí.
- ¿Cuál es el ingreso total de su familia?
Serían como \$1500 a la semana entre los dos.
- ¿Cuánto le cuesta cada vive 100?
No, no me cuesta nada.
- ¿Por qué?
Sí, porque prácticamente nos los cuentan y dicen: “¿sabes qué? te llevas tanto”. Regresas, y ya nos hacen cuentas, “no pues vendiste estos, debes tanto”.
- ¿Cuánto gana por cada vive 100 vendido?
Bueno, hay un producto que se llama Vitaloe, ese nos cuesta \$10 y sale al público en \$13. El Vive 100 chico para nosotros esta en \$7 y para el público son \$10. El Vive 100 grande para nosotros es a \$8 y para el público a \$12.
- ¿Cómo observa la venta de los tres, es decir, cuál se vende más, y cuál le cuesta más trabajo vender?
El que siento que ahorita se está vendiendo más es el Vitaloe, ahorita nos lo están pidiendo mucho, pero luego si me siento mal porque luego les tengo que decir: “no, pues se me acabo”. Y luego ahí se va una venta o dos, y bueno eso es lo que siento que se vende más, y con el que batallo más, pues, es con el Vive 100 chico.
- Y cuando ustedes piden el producto, ¿Cómo es que deciden cuantas botellas de cada producto darles?, y ¿ustedes pueden pedir más producto del que más se vende?
Ellos nos los dan, ahora sí que a su reglamento, porque luego si hay compañeros que dicen: “no, ¿sabes qué? no quiero del chico, dame puro Vitaloe”, y no que, o sea, nos ponen así, la cantidad que es para todos en general, es así como lo manejan.
- ¿Cuántos Vive 100 vende al día?
Aproximadamente estoy vendiendo como unos 40.
- ¿Cuántos carga en la franquicia para un día de trabajo?
Pues como unos 60.
- ¿Qué tan rápido entran y salen en este trabajo los vendedores ambulantes de vive 100?
Pues la verdad la mayoría no duran, nada más una semana y ya.
- ¿Por qué?
Por las bajas ventas, y la verdad yo también los entiendo porque igual con \$50 pues a mí una vez me dijo mi novia: “oye, ¿vas a ir a trabajar o te vas a hacer güey?”, y le digo: “no, o sea, espérate pues si eso es lo que gane”.

Yo por eso, en lo personal, éste trabajo yo nada más lo tomo como complemento, porque si lo tomara de tiempo completo no me conviene la verdad. Entonces, yo por eso entiendo a compañeros que nada más duran una semana y ya.

- En su otro trabajo ¿cuánto es lo que ganas?
En mi otro trabajo si tengo salario fijo de \$120 al día.

- En vive 100 ¿quién dictamina su jornada laboral?
Pues el proveedor.
- ¿Cómo lo hace?
Pues él me dice, porque yo hable con el proveedor y le dije: “¿sabes qué? yo no puedo llegar temprano como los compañeros a las 9:00 a.m.”, y dijo: “bueno, pues, ya vente a las 2:00 p.m., pero, pues, aquí a las 6:00 p.m. ya le paran, pero, si tú quieres trabajar a las 7:00 u 8:00 de la noche, pues, ya es tu problema, pero, eso si a las 6:00 ya puedes venir a acá a entregar, antes no puedes, a menos que hayas acabado todo el producto”. Es así como nos fija el horario.
- Bueno me comenta que a las 2:00 p.m. comienza a trabajar aquí, ¿a qué hora termina?
A las 6:00 p.m.
- ¿Cuántos días trabaja a la semana?
6 días.
- ¿Tiene salario base aquí en vive 100 o cómo es regulado?
No, aquí es a base de puras comisiones.
- ¿La comisión es determinada por el dueño de la franquicia?
No, ya está fija ¿cómo podría explicar? Bueno, ya todos los vendedores sabemos por cuanto producto nos tienen que dar.
- ¿Cuenta con Contrato de Trabajo?
Sí.
- Me ha comentado que esta el proveedor-dueño de la franquicia y el supervisor ¿Qué diferencias hay entre ellos?
El dueño de la franquicia tiene la obligación de surtirnos de hielo, y de producto, y el uniforme; y el supervisor se encarga de pasar a los cruceros viendo que estemos trabajando, y él también tiene la obligación de informarnos, por ejemplo, ahora que vino el nuevo sabor, el azai morado, él tiene la obligación de informarnos todo eso... de cómo viene el producto, porque luego vienen así con una tableta y nos dicen: “¿saben qué? en pocos días en televisión va a salir el anuncio del nuevo producto”, y nos dice: “¿saben qué? primero van a ofrecer el nuevo producto para que lo vaya conociendo la gente”. A parte el supervisor tiene la obligación de surtirnos, de que tengamos el uniforme completo, porque luego si nos

dicen: “¿por qué no traes el uniforme completo?” “Pues es que faltan gorras, es que falta pantalón, falta la camisola”. Pero sí, prácticamente el supervisor está arriba del de la franquicia.

- Bien, me dice que entonces el dueño de la franquicia es el jefe directo de los vendedores de vive 100, y el jefe del dueño de la franquicia es el supervisor ¿conoce cuáles son los puestos que continúan en la jerarquía dentro de la empresa?

Sí, serían los ejecutivos, ellos se encargan de ir a los supermercados, a empresas grandes donde venden abarrotes a ofrecer el producto.

- ¿Hay alguna convivencia que tengan, o premios que les den a los mejores vendedores?

Sí.

- ¿Le han dado algo en alguna ocasión? ¿Qué tipo de premios les han dado a sus demás compañeros?

Bueno, a veces cuando me ha ido bien, no me dan dinero pero si me dan producto, allá me dicen: “hay tu sabes qué haces, si lo vendes o te lo tomas o lo regalas, ese es tu problema”. Yo la verdad si lo vendo porque digo “no me lo voy a tomar”. O sea, digo, bueno pues, si me conviene porque ya el producto me lo dan, y ya no. O sea, si gane vive 100 grande ya no voy a ganar \$4, voy a ganar los \$12 completo, y ya, me dan dos paquetes que serían \$144 ya vendido, y digo “está bien, porque eso nadie me lo regala”.

- ¿Algún otro incentivo que conozca que le hayan dado a otros compañeros por sus buenas ventas?

Pues el plan de asistencia, o sea, de un mes, si asistimos 25 días, nos dan \$100 pero tienen que ser 25 días, porque si es menos, nada más con que sean 24 ya se pierde. Y es otro de los premios que nos dan.

- ¿Estos premios, usted sabe si se otorgan en general en todas las franquicias o solo se da en la que usted acude?

No, son en general en todas.

- ¿Usted se identifica con los demás vendedores de vive 100?

Sí.

- ¿De qué manera se ha identificado con los compañeros vendedores de vive 100, quizás por alguna situación problemática o alguna cuestión parecida en donde se hayan unido?

Pues sí, nunca falta que con los limpiaparabrisas... luego le quieren robar a un compañero, y pues es ahí cuando nos unimos, porque luego como nos ven solos dicen: “no pues aquí”. Y así es la manera que luego nos unimos, pues, para cuidarnos, porque prácticamente como somos compañeros de trabajo.

- Y estando en la franquicia ¿alguna situación similar que los haga identificarse?

Pues en el hielo, sí, porque cuando empezamos así a llenar unas bolsas de agua, ya pues cada quien le decimos: “¿sabes qué?, se llena en tanto”. Y ya, cada quien llenamos, por ejemplo, ocho bolsas. Pero, hay compañeros que luego no quieren llenar nada y nada más quieren llegar así a cargarse de hielo, y ya, se habla con ellos y se les dice: “no pues, ¿sabes qué? Así, y así, y así está la cosa, pues es que aquí todos parejos, pues, aquí todos somos compañeros y no tienes aquí tus esclavos”. Y es así como logramos convivir y llegar a un acuerdo para no tener problemas entre nosotros.

Entrevista 5 (Proveedor-Franquiciatario)

La entrevista aquí presente fue realizada en una franquicia de la colonia Metropolitana (2da sección), la entrevista fue contestada por la encargada de la franquicia, quien se mostró muy afable y cooperativa. A pesar de obtener resultados que contrasten con las demás respuestas obtenidas en las otras entrevistas, es preciso mencionar que, es necesario adecuar más las preguntas para los franquiciatarios, de igual manera, es necesario continuar con el trabajo de campo para obtener más cooperación y más entrevistas por parte de los franquiciatarios, que, por razones personales o de tiempo, los franquiciatarios han rechazado responder a más entrevistas.

- Sexo
Femenino.
- Edad
25 años.
- Delegación o municipio de residencia
Iztapalapa.
- Estado civil
Soltera.
- ¿Tiene hijos?
No tengo.
- ¿Es su único trabajo (fuente económica principal) o tiene otro(s) trabajo(s) que complementen(n) sus ingresos económicos?
Único trabajo.
- ¿Tiene conocimiento de alguna organización o sindicato de los vendedores ambulantes de vive 100?
No, no hay.

- ¿Cuál fue su último trabajo (o últimos tres trabajos) antes de vender Vive 100?
Trabajé en una empresa de administración, y en un café internet.
- ¿Cuál es su tiempo de antigüedad como Franquiciatario de Vive 100?
Un año.
- ¿Qué factores influyeron para estar en ese trabajo?
Pues me gusta el comercio.

- ¿Ingreso por la recomendación de algún amigo, familiar o conocido?
Pues la verdad todo fue de palabra, es que al dueño yo lo conozco de hace mucho tiempo, y me ofreció el trabajo, y me gusto y acepté.
- ¿Cuáles son los requisitos para tener una franquicia de Vive 100?
Inversión —fueron como \$15,000—, y documentación como comprobante de domicilio, identificación, RFC.
- ¿Cómo abastece su franquicia, sale por el producto o se lo distribuyen por un camión?
La empresa manda el producto una vez a la semana.
- ¿Cómo es su relación comercial con los vendedores de Vive 100?
Ah pues yo soy como un proveedor para ellos, nada más, ellos son independientes, no hay una relación laboral como tal.
- ¿Tiene relación con otros Franquiciatarios?
No, ninguna.
- ¿Cómo se organizan los vendedores de Vive 100 para realizar la venta ambulante?
Yo les asigno un lugar.
- ¿También vende vive 100 a las personas que pasan por aquí, es decir, por pieza?
Sí, es venta de paso, todo en la calle.
- ¿Qué le gusta de su trabajo?
La interacción con la gente, te relacionas con diferente tipo de personas, el movimiento en la calle, ves muchas cosas, no te aburres.
- ¿Qué no le gusta?
Los horarios, porque trabajo de lunes a domingo, y es casi todo el día.
- ¿Por qué dejaría ese trabajo?
Por lo mismo, los horarios.
- ¿Cómo reparte las herramientas utilizadas para realizar la venta de Vive 100?
La empresa me las proporciona y yo se las asigno a cada vendedor.
- ¿Las herramientas que utiliza son vendidas o prestadas por la empresa?
Me las presta la empresa.
- ¿Tiene alguna regla de cómo realizar el trabajo de venta de Vive 100?
Pues tienen que utilizar su uniforme, tener sus carritos lo mejor posible, tienen una técnica de venta incluso, el cómo venderle el producto al cliente, el mantener su producto frío, respetar los precios que nos asigna la empresa o que nos recomienda, nada más.

- ¿Podría describirme todo un día de trabajo, contarme desde que se levanta y se prepara para venir a trabajar, y cómo realiza aquí su trabajo?
Salgo de mi casa aproximadamente a las 7:30 a.m., llego a la franquicia y regularmente ellos cargan un día antes en la tarde, cargan su producto, entonces yo ya nada más llego, abro, y pues si a alguien le hace falta algo, pues, yo se lo doy, ya sea producto o algo del equipo o hielo. Yo les reparto el hielo, echan el hielo y ellos salen a vender. Cierro y ya me voy a hacer otras actividades como checar a la gente en campo, no sé, realizar los depósitos de los pedidos, diferentes actividades, y ya. En la tarde regreso a recibirles lo que hayan vendido, les hago cuentas, mando información a la empresa y me voy a mi casa. Bueno, pero yo atiendo una acá por San Juan y atiendo está, entonces, voy allá, me vengo para acá, acá termino más tarde, de aquí me voy como a las 8:00 u 8:30 p.m.
- ¿Eres dueña de alguna de estas franquicias?
No, sólo encargada.
- ¿Qué características busca para reclutar a los vendedores ambulantes?
Pues nada más que tengan “ganas de trabajar”, no hay como un perfil o así, pues no.
- ¿Y les da alguna preparación o capacitación para vender?
Pues regularmente se van con otro vendedor. Uno les explica la técnica, y se van con otro vendedor que ya tenga más tiempo, y pues nada más es observar cómo es que ofrecen el producto. La realidad es que la mayoría de gente que llega ya es gente con experiencia en ventas, entonces no esta tan complicado.
- ¿De qué forma se establecen los acuerdos entre el franquiciatario y la empresa?
Por medio de un contrato, la empresa te da a firmar un contrato en el que te estipula ciertas reglas y ya, tú tienes que seguirlas.
- En caso de daños o averías a las herramientas, ¿hay algún cobro o sanción?
Pues si es daño no, la empresa regularmente nos cambia los equipos una o dos veces por año, entonces, se guardan los equipos y esos equipos se cambian por otros. Normalmente con el uso se desueldan los carros o se rompen las hieleras, y no podemos esperar que sean eternos. En caso de robo, nada más se levanta un acta para hacer que conste el robo y se reporta a la empresa, sin problema.
- ¿Qué es para usted ser un buen vendedor?
Pues alguien que no sea conformista, que venga a hacer que su día valga la pena. Hay gente que viene y te dice: “es que no hay venta”. Y hay otras que se aferran y pues hacen que su día salga de \$300, \$400, \$500 incluso. Entonces, pues la gente que se aferra y que viene a lo que viene.

- ¿Tiene zonas de venta específicas, es decir, esquinas determinadas para cada vendedor?
Sí, tenemos una zona que delimita aquí en Av. López Mateos, Sor Juana, San ángel, Cama de piedra y Zaragoza.
- ¿Cómo se asignan estas esquinas?
Pues conforme vaya llegando la gente, o sea, si hay puntos disponibles pues les voy dando los disponibles, obviamente, a la gente que menos me falta, a la gente que más trabaja, que más vende, le asignamos los puntos más fuertes o más transitados.
- ¿Cómo solucionan desacuerdos entre compañeros de trabajo?
Pues hablando con ellos, como niños chiquitos. Pues su principal conflicto es por el hielo, porque ya agarraron su equipo y no era el suyo, pero, pues, nada más hablando con ellos, no hay mayor problema.
- ¿Combina otras actividades (familiares o personales) durante su jornada de trabajo?
Pues estudiar.
- ¿Qué estudia?
Derecho.
- ¿Dónde?
En una privada de por aquí, Univermilenium.
- ¿De qué forma interviene el gobierno en su trabajo?
Pues ahorita con sus benditas campañas electorales, que no nos dejan trabajar, nos cierran las calles. Pero, pues, no, directamente, pues no, de ninguna manera, más bien es con ellos (los vendedores ambulantes) porque, por ejemplo como ahorita, que hacen sus mítines y cosas así, pues es donde les pega, pero, bueno les pega o les ayuda, depende del vendedor que pueda vender más.
- ¿Existen reglas del gobierno que ha establecido para el establecimiento de su franquicia (sanidad, tránsito, permiso de venta)?
Ah bueno sí, lo de los permisos, pero, yo permisos para mis vendedores no tengo, o sea, la mayoría de la gente que trabajamos en la calle pues es sin permiso, y hemos tenido acercamiento con gente de la policía de aquí del municipio y nunca nos han dicho así como que no puedes vender o algo, pues no. No se meten con uno.
- ¿Cuáles son las sanciones por no cumplir lo establecido por el gobierno?
Sí, creo que sí, la verdad es que no estoy bien informada con eso porque nunca los he tramitado pero me parece que sí hay una sanción, aparte de que te recogen tu equipo, tu mercancía y eso, me parece que sí te pasan con el juez cívico y hay una sanción.

- ¿Cuenta con Contrato de Trabajo Individual, o Contrato Colectivo de Trabajo?
Individual.
- ¿Cuenta con prestaciones laborales?
No.
- ¿Hay seguridad social en este trabajo?
No.
- ¿Existe movilidad interna dentro de la empresa, para ejercer en otro puesto?
Sí, pero no por ser franquiciataria, podría yo meter solicitud y así, pero por ser franquiciataria que tenga yo como un ascenso, no.
- ¿Tiene intención de desempeñar otro puesto dentro de la empresa?
No, no es mi ramo, tal vez en el jurídico de la empresa.
- ¿Cómo se dividen los puestos de trabajo dentro de la empresa?
Pues aquí nada más es la encargada y los vendedores, no es así como una jerarquía tan amplia. Ah y el dueño, que ni figura aquí, pero sería el dueño, la encargada y los vendedores.
- Aproximadamente, ¿cuánto ingreso obtiene al día?
Como encargada es muy poco. Ganan más los vendedores que uno como encargado. No sé, podrían ser unos, que te gusta, no pues ni cien pesos al día, o tal vez sí, como unos cien pesos al día.
- ¿Tiene dependientes económicos?
No, la realidad es que todavía dependo de mi mamá.
- ¿Cuál es el ingreso total de su familia?
De mi familia, pues no sé, mi mama ha de ganar unos \$6,000 o \$7,000 al mes, como unos \$10,000 al mes aproximadamente.
- ¿Cuánto invierte en producto a la semana?
Cuanto se invierte ¿En producto o en dinero? Porque en producto son como unas 80 cajas, y en dinero como unos \$8,000 a la semana, no es mucho.
- ¿Qué tan rápido entran y salen los trabajadores de vive 100?
Pues como franquicia si duras un poquito más, depende también del manejo que lles, porque conocemos franquiciatarios aquí cercanos que han durado tres meses, dos meses, y se van. Y como vendedor pues es complicado mantener a la gente, la realidad es que la gente viene por temporadas. Por ejemplo, ahorita que es temporada de calor tenemos mucha gente, pero en octubre-noviembre son tres o cuatro vendedores, y son pocos los que duran más de medio año.

- ¿Cómo fija su jornada de trabajo?
La jornada de trabajo la fija el trabajo que haya que hacer, hasta que llegue el último vendedor, hasta esa hora nos vamos.
- ¿Cuándo empieza, y cuándo termina su jornada de trabajo?
La hora de entrada aquí es a las 9:30 de la mañana, y la hora de regreso es de las 6:00 de la tarde en adelante, hasta la hora que quieran regresar. En la otra franquicia la entrada es a las 8:00 y se cierra más temprano.
- ¿Cuántos días trabaja?
De lunes a domingo.
- ¿Cuánto gana por cada vive 100 vendido?
El promedio de ganancia que tenemos ahorita pues se elevó mucho porque salió un nuevo producto (Vitaloe) y se están llevando, fácil, fácil como \$400 diarios, digo, cuando el promedio era de \$200, \$250 ahorita se están llevando \$400 o \$500 libras para ellos.
- ¿Cuántos vive 100 les repartes al día?
Se llevan como 90 Vitaloe, (continúa haciendo sus cálculos) como unas 150 piezas.
- ¿Cómo es regulado su salario?
Por comisión.
- ¿Cómo regula tu salario el dueño de la franquicia?
No, también se puede decir que todo es por comisión, o un cierto porcentaje de la venta total al mes. O sea, al mes sacas la venta total, obviamente quitas gastos y todo, y ya, de ahí pues se divide un porcentaje para él y un porcentaje para mí. Por eso te digo no tengo un dato exacto de cuánto es lo que este ganando ahorita, pero digo aproximadamente es eso.
- Cuando hace las cuentas con los vendedores y no concuerdan o son incorrectas, ¿Cómo soluciona estos desacuerdos?
Pues es raro, la gente primero te paga, y si les falta pues ellos regularmente lo toman como de su ganancia; pero pues si llega a pasar, no sé por alguna situación de robo o así, digo pues tenemos la indicación de ayudarles, a lo mejor con la mitad que les hayan robado y eso ya no se les cobra, y lo demás se les difiere, porque no tienen la culpa de esas cosas.

Bibliografía:

- ❖ Barba Mogica, Juan Jesús, *Tipos de Empleo, Administración*, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. México. 2011.
- ❖ Bensusán, Graciela. *La subcontratación laboral y sus consecuencias: ¿problemas de diseño institucional o de implementación?*, en Bouzas, Alfonso (coord.): *Propuestas para una reforma laboral democrática*, México, D.F., Grupo Parlamentario del PRD en la LX Legislatura de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, Universidad Nacional Autónoma de México, 2007.
- ❖ de la Garza Toledo, Enrique, *Trabajo no clásico y flexibilidad*, Caderno CRH [en línea] 2013, 26 (Mayo-Agosto): Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=347632191007>> ISSN 0103-4979
- ❖ _____. *Trabajo y mundos de vida*. En: Zemelman, H. (coord.) *Subjetividad: umbrales del pensamiento social*. Barcelona: Anthropos, 1997.
- ❖ _____. *El papel del concepto del trabajo en la teoría social del siglo xx* en: E. de la Garza (coord.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, México, D. F. Fondo de Cultura Económico, 2000a.
- ❖ _____. *La flexibilidad del trabajo en América Latina* en: E. de la Garza (coord.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, México, D. F. Fondo de Cultura Económico, 2000b.
- ❖ _____. *Antiguas y nuevas formas de subcontratación. ¿Relaciones Triangulares de Trabajo, fin de la estabilidad Laboral?*. M FESMEX. México. 2005a.
- ❖ _____. *Construcción de la identidad y acción colectiva entre trabajadores no clásicos como problema*, En: de la Garza, E. (Coord.). *Trabajo no clásico. Organización y Acción Colectiva*. México, D.F.: Plaza y Valdés-UAM, 2011a.
- ❖ _____. *Más allá de la fábrica: los desafíos teóricos del trabajo no clásico y la producción inmaterial*, *Revista Nueva Sociedad*, No. 232, Buenos Aires, Argentina. Marzo-Abril 2011b.

- ❖ _____ . *La Identidad, el Trabajo y su desarticulación: la polémica actual*. Consultado en: <http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/congresos/IdentidadProcesoTrabajo.pdf>. S/F.
- ❖ _____ . Introducción. En publicación: *Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina*. Enrique de la Garza (compilador). Colección Grupos de Trabajo, CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. 2005b.
- ❖ _____ . Garabito Gustavo, Hernández Castro, J. J., Rodríguez Gutiérrez, J., y Olivo, M., *Hacia un concepto ampliado de trabajo, de control, de regulación y de control social de la ocupación: los otros trabajos*, México, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, 2008.
- ❖ _____ , Neffa, Julio César (compiladores). *El futuro del trabajo-El trabajo del futuro*. Buenos Aires, Argentina. CLACSO. 2001.
- ❖ De Oliveira, O. *Jóvenes y precariedad laboral en México*. *Papeles De Población*, 12 (49). Consultado en: <https://rppoblacion.uaemex.mx/article/view/8660>. 2006.
- ❖ Feregrino Basurto, María Azucena. *Trabajo no clásico en los trabajadores performáticos, botargas y "estatuas" humanas de la calle de Madero de la Ciudad de México*. Ciudad de México. Posgrado de Estudios Laborales, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa. 2017.
- ❖ _____ , y Roberts, Bryan, *"La informalidad urbana en años de expansión, crisis y reestructuración económica, en: Estudios sociológicos"*, México. Vol. XI, Núm. 3 I. 1993.
- ❖ García, Brígida. *Las carencias laborales en México: Conceptos e indicadores en trabajos atípicos, precarización del empleo* (Coords): Pacheco, E., De la Garza, Enrique, Reygadas, L., México, D.F., COLMEX. 2011.
- ❖ Garza, Gustavo "La Revolución Terciaria" en *Macroeconomía del Sector Servicios en la ciudad de México*, México D.F., EL COLMEX. 2010.
- ❖ INEGI (2017)
- ❖ Medina, M., *Precariedad Laboral: Discusiones conceptuales con una aproximación empírica a partir de la Encuesta Permanente de Hogares* [en línea]. Trabajo final de grado. Universidad Nacional de La Plata. Facultad

de Humanidades y Ciencias de la Educación. Disponible en:
<http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.566/te.566.pdf>. 2008.

- ❖ Mesino Rivero, L. *La globalización económica y sus implicaciones socio-culturales en América Latina*. Revista de Ciencias Sociales, 15(1), 126-138. 2009.
- ❖ Mezzerá Jaime y Vega-Ruiz Luz María. *Trabajadores Vulnerables y Sector Informal: De lo Económico y lo Normativo*. Chile. Organización Internacional del Trabajo. 1995.
- ❖ Paulina Irma, Chávez Ramírez “Flexibilidad en el mercado laboral: orígenes y concepto”. APORTES, vol. VI, núm. 017, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Puebla, México, PP. 57-74. mayo-agosto 2001.
- ❖ Reynoso Castillo, Carlos, y, de la Garza Toledo, Enrique, *Modalidades triangulares del trabajo y sus perspectivas en México*, En: Memorias del seminario: relaciones triangulares del trabajo (subcontratación y/o tercerización) ¿fin de la estabilidad laboral?, México, Fundación Friedrich Ebert, 2005.
- ❖ Rodríguez-Oreggia Eduardo, entre otros. *Sector Informal y Políticas Públicas en América Latina*. Rio de Janeiro. Fundación Konrad Adenauer. 2010.
- ❖ Sánchez Castañeda, Alfredo. Reynoso Castillo, Carlos. Palli, Barbara. *La subcontratación: un fenómeno global: estudio de legislación comparada*. México. UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2011.
- ❖ Quala, consultado en: <http://www.quala.com.mx/mexico/inicio/>