



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
METROPOLITANA UNIDAD IZTAPALAPA**

**“LA RECONVERSIÓN DEL TRABAJO DEL
ENTRETENIMIENTO INFANTIL EN UN
CONTEXTO DE PANDEMIA”**

**TESINA REALIZADA POR:
HECTOR ANDRÉS PICHARDO CONTRERAS**

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE LA
LICENCIATURA EN SOCIOLOGÍA**

**DIRECTORA:
DRA. MARCELA HERNANDEZ ROMO**

AGRADECIMIENTOS

En estas líneas quiero agradecer en primera instancia, a mi casa de estudios la Universidad Autónoma Metropolitana por acogerme en sus instalaciones y brindármelas para mi desarrollo profesional y personal. A todos y cada uno de los maestros que fueron parte de esta formación ofreciendo sus conocimientos y consejos que perdurarán en esta tesina y futuros trabajos; en especial a la Dra. Marcela Hernández, por su persistencia, coraje y dedicación que, a pesar de las adversidades siguió apoyándonos con los seminarios de investigación, haciéndose parte importante de este trabajo.

Por otra parte, quiero agradecer a mi madre por tantos años de esfuerzo, de entrega y mucho sacrificio para darme lo necesario y ser la persona que hasta ahora soy, llegar hasta donde ninguno de mis familiares ha llegado, agradezco a mi madre por acompañarme y estar presente en los momentos mas importantes. No quiero dejar aun lado a mi abuelito que se forjo como un pilar para sostener a la familia, aconsejando, enseñando y mostrando los caminos por los cuales mi madre y yo podríamos conducirnos. También quiero agradecer a la persona que me escuchó, dedico tiempo y paciencia para lograr este trabajo ya que sin ella no habría podido darle sentido e impulso a mi camino profesional y personal.

Durante la carrera encontré personas a las cuales quiero agradecer por su amistad, por las experiencias vividas y los consejos que siempre existieron, los viajes y congresos compartidos serán memorables para mí.

Por ultimo y no menos importante, quiero agradecer a mis ex compañeros de trabajo y amigos que fueron parte también de este trabajo, dando información un tanto personal y profesional y participando en la actividad esencial (mesa de debate virtual) para la investigación.

“Nuestra recompensa se encuentra en el esfuerzo y no en el resultado. Un esfuerzo total es una victoria completa”.

-Gandhi

INDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
2. CONTEXTO ESTRUCTURAL	5
3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	6
CAPITULO I: ENFOQUE TEORICO	7
• SOCIODEMOGRAFIA	
• TRABAJO NO CLASICO	
• INFORMALIDAD	
CAPITULO II: ENFOQUE TEORICO-METODOLOGICO	17
• ESQUEMA DE CATEGORIAS ORDENADORAS	
CAPITULO III: SIGNIFICADO DEL TRABAJO DEL PAYASO	21
• PERFIL DE LOS SUJETOS DE ESTUDIO	
• CONFIGURACION SOCIOTECNICA	
• EL TRABAJO DEL PAYASO Y SU RECONVERSIÓN CON EL COVID	
• CONFIGURACIONES SUBJETIVAS Y CULTURALES	
ANEXOS	62
BIBLIOGRAFÍA	77

INTRODUCCIÓN

Esta investigación, se realizó con la información teórica y metodológica que se obtuvieron en las UEAs: Sociología Aplicada I y II con la finalidad de recopilar una amplia gama de conceptos, que nos permitiera una visión teórica y metodológica de la realidad en la que vivimos, específicamente en los temas del trabajo. También con la participación de personas que cumplían con un perfil necesario para nuestra investigación, se realizó una mesa de debate virtual, en donde los participantes intercambiaban información, la misma que sirvió para un análisis empírico del problema de investigación.

En la actualidad, la pandemia, es un fenómeno que se debe estudiar desde distintos campos de la sociología. El aporte de la Sociología del Trabajo, es de mera importancia puesto que el trabajo será la actividad productiva más afectada por este fenómeno, no solo en México sino en todo el mundo.

En el mundo del trabajo, estos se clasifican de acuerdo a las actividades, condiciones y prestaciones de ley a las que los trabajadores están sujetos cuando comienzan a laborar en una empresa o negocio, sin embargo, los servicios como el del entretenimiento infantil, por ejemplo, se dejaban de lado o se limitaban a conceptos que no alcanzaban para comprender la realidad de los trabajadores. La perspectiva del trabajo no clásico, apunta hacia una visión configuracionista de las relaciones sociales y laborales para puntualizar en aquellos aspectos antes no vistos.

Con la pandemia, todos los trabajos sin excepción, fueron afectados de tal forma que sus actividades fueron reemplazadas por completo o parcialmente, cambiaron o suspendieron trabajadores y así se afectó a millones de familias, tanto económica como socialmente.

CONTEXTO ESTRUCTURAL

A finales del año 2019 en Wuhan, China, surge un virus que pone en riesgo la salud humana; un virus denominado SRAS-CoV-2/ coronavirus por su forma microscópica, dicho virus se transmite a través del contacto con objetos y personas infectadas y debido a la facilidad de contagio, la extensión de este virus fue por todo el mundo. La llamada pandemia que ocasionó este virus, provocó que el gobierno tomara medidas y como parte de estas, que se confinara parte de la población, se resguardara en casa y con el confinamiento, la suspensión de actividades laborales no esenciales, esta fue una de las normas propuestas por los gobiernos de todo el mundo. Esto evidentemente trae consigo una recesión económica y desempleo en todos los países.

Por su parte, en México, esta crisis se vuelve más alarmante puesto que el 58% de los empleos son informales (vendedores, comerciantes, vagoneros, franeleros); todos ellos se dedican a prestar algún servicio en la calle o interactuando con la población; con la pandemia serán remplazados o eliminados por completo, llevando a los trabajadores a reconvertir su trabajo, ya fuera en la misma ocupación o cambiando de trabajo puesto que estos tipos de ocupación tienen la característica de que el pago es por la jornada laboral del día, lo que lleva a los trabajadores a vivir al día. Es decir que su trabajo únicamente les da el ingreso por día, sin oportunidad de ahorrar y planear hacia el futuro. El sector informal nace entre otros aspectos por las pocas oportunidades que existen en el país para poder ingresarse al mundo laboral, incluso los profesionistas carecen de oportunidades laborales o bien su salario es muy bajo. Por otro lado, no menos importante, hay una parte de la población que no les gusta depender de un patrón y prefieren invertir en un negocio (changarro) o laborar en la informalidad, es decir, también influye la cultura de los mexicanos en relación a sus preferencias laborales y adquiere su significado en relación a la clase, estrato socioeconómico, familia, etc. Un empleo informal le brindará una parte del ingreso necesario para sobrevivir y vivir al día; muchos trabajadores que se emplearon en la informalidad, tienen la necesidad de tener más de un empleo ya que en la informalidad no encontraran las condiciones y el ingreso necesario. Hay trabajos formales que también son precarios con bajos salarios y malas condiciones de trabajo precarias. En esta investigación

son estos tipos de trabajo los que interesan para el análisis, específicamente este trabajo se enfoca al trabajo del payaso de agencia, trabajo formal, que fue uno de los servicios mas afectados por la pandemia. Este payaso, veremos como está sujeto a una gerencia que lo somete a ciertas condiciones que lo orillan a definirlo como un trabajo informal no clásico, con características de la informalidad por no contar con prestaciones, derechos laborales, ni sindicato, pero al mismo tiempo en la formalidad.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La investigación estará dirigida a conocer las condiciones de trabajo a las que nuestros sujetos de estudio están sometidos y como significaran su propio trabajo, antes, durante y después de la crisis de la pandemia. De igual forma que significado le dan al Covid-19 y que postura tienen ellos respecto al gobierno actual de Andres Manuel López Obrador y como ha manejado esta situación sanitaria. Incluyendo también, el papel que tiene la familia, los amigos, conocidos, etc., en esta crisis económica y social. La reconversión de su trabajo o el reemplazar sus actividades por otras, será igualmente el eje de interés para la investigación.

Debido a que el trabajo del payaso puede ser catalogado como un trabajo informal o formal dependiendo si trabajan en una empresa en la que se establece una relación laboral, o que los trabajadores están permeados de una cultura gerencial que los controla, será necesario utilizar conceptos que ayuden a ubicar ciertas condiciones a las que los sujetos de estudios están sometidos. Sin embargo, y para cumplir con la finalidad de la investigación, será necesario tomar en cuenta otra perspectiva que se adentre en el tema del trabajo. El trabajo no clásico, permite analizar el trabajo como un trabajo interactivo, simbólico y con intervención de otros actores como el cliente o el espectador y como estas interacciones se reflejan en una lucha de control del proceso de trabajo, sea este trabajo formal o informal.

ENFOQUE Y DISCUSIÓN TEÓRICA

Se pretende analizar y esclarecer de manera más profunda, que hay una diversidad conceptual en el estudio del trabajo que ha surgido, con la idea de explicar los cambios económicos y sociales que impactan al mundo del trabajo. En concreto nos interesa, a partir del año 2020 con el surgimiento del COVID-19 y la pandemia, como estos fenómenos han impactado al mundo del trabajo en México. Tomando en cuenta las dimensiones del trabajo informal, la tasa de desempleo no basta para explicar el conjunto de conceptualizaciones propuestas por estudiosos del trabajo y por ende lo que sucede en el mercado laboral. Se pretende entonces, poner en discusión algunos debates teóricos y metodológicos en torno a los mercados de trabajo en países no desarrollados, retomando los conceptos más importantes para no solo definirlos, sino buscar su operatividad en lo laboral. Dejando en claro lo anterior se dispone a construir la operacionalización de cada concepto y así conocer los indicadores que serán la herramienta metodológica para recolectar la información empírica del estudio.

En países europeos, la tasa de desempleo es un índice importante al que hay que poner atención, sin embargo, en países no desarrollados, como México, se habla de “ocupaciones improductivas” o “trabajo redundante” esto es el *subempleo*, se refiere al trabajo a tiempo parcial involuntario o el trabajo con una jornada laboral normal, pero con ingresos muy bajos (Brígida, 2011, p. 84). Esta conceptualización, se limita a la subutilización de la fuerza de trabajo, asimismo evita la presencia de formas productivas no capitalistas y el diferente desarrollo de las fuerzas productivas en estos países. Con esta perspectiva la autora Brígida García, destaca aspectos como: el sector informal no contrata mano de obra y si lo hace lo hace en condiciones precarias o de manera esporádica. Sin profundizar más en la actividad misma del trabajo, se basa en datos cuantitativos básicamente. De esta forma pasamos al concepto de *precarización* del trabajo que se refiere a que el trabajador no cuenta con un contrato colectivo que le asegure los beneficios que por ley le confiere y con un ingreso que no alcanza para el desarrollo individual y de su grupo familiar. El término de precarización se confunde por su contexto económico y social con el *trabajo atípico*, el cual cae en una serie de relaciones laborales fuera de la permanencia, la protección. Es un

tipo de trabajo donde se trata el trabajo temporal, discontinuo, en horas no habituales, como turnos nocturnos o fines de semana, aquel como el trabajo a domicilio el subcontrato o el autoempleo (Rodgers, 1989; De Grip et al., 1997; Guerra, 1998; Marshall, 1987 y 1992; Leiva, 2000; Ramos Diaz, 2000; Fundación Europea, 2003, citado por Brígida, 2011) . El contexto social, específicamente las necesidades del trabajador y la organización del proceso de trabajo, pinta la distinción entre el trabajo precario y el atípico. Por otra parte, encontramos la concepción de trabajo de calidad o *calidad de empleo*, donde es necesario retomar algunos criterios ya mencionados y agregar otros para puntualizar. Apoyándose de dos autores como Infante y Vega Centeno (Brígida, 2011) señalan que hay que analizar dos puntos en cuestión de la calidad de empleo, que es la calidad de los puestos de trabajo y la calidad de la mano de obra. Los trabajadores apuntan que un trabajo de calidad debe contar con contratos colectivos que aseguren su protección social y de salud, y sobre todo una remuneración que corresponda a las jornadas laborales reguladas. Este concepto hace referencia principalmente a la contratación colectiva, es decir a la regulación del trabajo. Sin embargo, lo que realiza la empresa es simplemente calificar la calidad de un trabajador por su productividad. Finalmente podremos debatir el concepto del *trabajo decente*, propuesto por la OIT en 1999. Esta definición básicamente se refiere a un trabajo donde se puede desarrollar las oportunidades de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Estas definiciones sobre como estudiar el trabajo informal, atípico, la precarización, priorizan definiciones que puedan ser traducidas en datos cuantitativos para dar cuenta del fenómeno, por otro lado, se centran en la libertad sindical, contratación colectiva y salud, aspectos importantes, pero no suficientes para dar cuenta de un fenómeno más complejo como lo es la actividad de trabajar.

Asi como el mundo social va cambiando con el paso del tiempo, en paralelo el mundo económico y el del trabajo van sufriendo modificaciones. Es preciso tomar en cuenta algunas dimensiones que con ayuda de los conceptos anteriores nos ayudaran a profundizar en los aspectos mas estructurales que afectan al sujeto en lo más subjetivo o viceversa. Primeramente, observamos el concepto de *flexibilidad*, que se encuentra en la parte macroeconómica en cuanto políticas institucionales emanadas del estado y sus instituciones (ley laboral del trabajo) y se refiere también a la competitividad y calidad empresarial, igualmente se encuentra en distintos tipos de trabajo. Por una parte, encontramos la

flexibilización del mercado de trabajo, esto implica la maleabilidad de los salarios, de los contratos y despidos. Al interno de la empresa, la flexibilización se establece en el proceso de trabajo donde se da la polivalencia del trabajo y la movilidad de los trabajadores. Hay polivalencia funcional, salarial, numérica; así el salario se pagaría en función de la productividad y la calidad del trabajo (Brígida, 2011). Indicadores que se encuentran dentro de la flexibilidad dan alusión a lo que es el trabajo temporal o eventual, el parcial o por horas, la subcontratación y las distintas formas de organización del trabajo. Dentro del mismo marco, se busca analizar los cambios sociales del individuo en relación con los vínculos laborales y las estrategias económicas. La *exclusión laboral* en América Latina se ha identificado en factores como el desempleo, el autoempleo, los asalariados en precariedad y los migrantes internacionales. Algunos grupos ya mencionados, se encuentran en la última dimensión estudiada en este trabajo, *la vulnerabilidad*, puede hacer referencia a la pobreza que sufren algunos trabajadores por las condiciones precarias que sufren en su entorno laboral, incluso tomando en cuenta los derechos laborales que le corresponden, se encuentra vulnerable al momento en que el trabajador no recibe esa protección prometida, de salud o de su propia dignidad (Brígida, 2011).

Estos estudios apuntan a variables más empíricas que permitirán incluso la intervención de un punto de vista más abstracto como lo es el del trabajo no clásico, que se refiere principalmente a la producción de productos y aquellos símbolos que se puedan objetivar en el momento de la producción, circulación y el consumo de este. El estudio del trabajo no clásico, surgió como una propuesta teórica-metodológica para el estudio de los trabajos que no se lleva a cabo en la industria (manufactura) y que fueron relegados por los estudiosos del trabajo, por no considerarlos trabajo. La socio demografía le interesa los conceptos operacionales que les permita elaborar una estadística de las características de los trabajadores y sus trabajos. El concepto de trabajo atípico que utiliza indicadores empíricos que se relacionan con una función estructural de los procesos de trabajo tales como son, las jornadas laborales, los bajos ingresos, la inseguridad, la inestabilidad, la negociación colectiva y la presentación de derechos laborales.

El trabajo no clásico, no busca estudiar la forma organizacional de cualquier proceso de producción, específicamente, el trabajo no clásico, se centra en la parte que los estudios

convencionales de la sociología del trabajo dejan de lado: es el trabajo en los servicios, donde interviene un tercer actor, como es el cliente, es interactivo y simbólico en este sentido puede ser un trabajo formal, informal, con sindicato, el autoempleo, el trabajo por propia cuenta, los no remunerados, el trabajo de las amas de casa.

En síntesis, busca estudiar el proceso del trabajo simbólico, es decir que el producto no es solamente es un objeto físico sino, el producto mismo llega a ser la interacción que el prestador del servicio tiene con el cliente, esto nos da lugar a una intervención de un nuevo sujeto dentro del proceso de producción, el cliente, este tiene un papel importante dentro de esta esfera ya que ejerce cierto control hacia el trabajador al momento de la producción. En otras palabras, el trabajo no clásico es aquel donde la producción, la circulación y el consumo del producto se dan en un mismo acto y por ende el producto no puede almacenarse con excepción del los softwares y los CD, entre otros (De la Garza, 2010).

El concepto de informalidad en el trabajo entonces, alcanza solo para discutir las condiciones sociodemográficas y económicas de las condiciones laborales de los trabajadores partiendo de estudios cuantitativos y utilizando variables que den características de esta índole, como el nivel de ingresos que percibe, la estructura organizacional, si es asalariado o no, si cuenta con seguro social o se encuentra dentro de un marco legal. Es importante no hacer a un lado estos aspectos en el estudio del trabajo del entretenimiento infantil, ya que nos permitirán posicionar a dicho trabajador en sus condiciones estructurales (cuanto gana, edad sexo, estado civil) con la cual este, va a significar su trabajo. Para esto es necesario tomar en cuenta aquellos elementos que participan en conjunto para describirlo desde la sociología del trabajo. Como la flexibilidad en el mercado de trabajo, esto se refiere a “la flexibilización de los mecanismos de fijación de los salarios, los de contratación o despido y aquellos aspectos que se refieren a los impuestos y otros gravámenes que incrementan los costos salariales” (García, Brígida 2011), es decir que hay una inexistencia de contratos que aseguren una permanencia en la empresa y generen una antigüedad. Esta estrategia resulta benéfica para la empresa para así no enfrentar problemas sindicales o de agrupación de los trabajadores; así como la flexibilidad de la producción, ésta vuelve polivalente al trabajador y será capaz de realizar cualquier actividad dentro del proceso productivo, esta flexibilidad disminuirá costos que la

gerencia tendría que pagar a un trabajador y posiciona al trabajo del entretenimiento infantil en este caso, en la precariedad. Aunque el entretenimiento infantil podría catalogarse como un trabajo atípico debido a la inestabilidad de un lugar de trabajo en específico y la temporalidad de un trabajo que es rentable solo los fines de semana, de acuerdo con García (2011). La propuesta de trabajo no clásico surge como extensión de los estudios de un trabajo clásico, identificando aquellos trabajos que se encuentran en el sector de servicios y no industrializados, como lo es el caso del entretenimiento infantil, esto permite profundizar en el proceso de la producción de emociones, valorizaciones, estéticas, etc. que pueden ser objetivados o subjetivados y funcionarán como la mercancía o el producto, además permite la intervención de otros actores que antes no participaban como lo es el cliente De la Garza (2017). Dentro de un enfoque del trabajo no clásico, podemos ubicar al trabajo del entretenimiento infantil como una forma de producir elementos en donde la interacción entre los actores, se vuelve parte del proceso productivo y por lo tanto el producto a consumir. Esto nos lleva a ver como el cliente busca imponer nuevas formas de cómo se llevará a cabo el proceso, es decir, el cliente tendrá la oportunidad de intentar controlar el proceso productivo y el trabajador de resistir. Dentro del proceso de trabajo tradicional, que en un inicio podríamos definirlo como Taylorista-fordista, donde cada actividad deberá realizarse en un momento justo y que trae consigo un pre proceso productivo en el cual se preparan los materiales necesarios para un eficiente servicio, cabe mencionar que la polivalencia de los trabajadores y el estar sujeto a un tercer actor como lo es el cliente intermediario (quienes contrata) y el cliente final (espectador), esta cadena de montaje se puede romper por la participación de estos actores y es donde se da la ruptura con el taylorismo-fordismo en su forma acabada y nos permite hablar de trabajo formal con otras características. Por otra parte, la división sexual del trabajo está presente dentro de este proceso debido a algunos papeles fundamentales que se deben realizar para la representación de un personaje característico como el de una princesa. Es necesario entonces tomar en cuenta aquellos aspectos que van a permitir definir y programar o no un proceso de trabajo eficiente y que el trabajador utilizará al momento de prestar el servicio. Es decir, la materia prima que utilizará el trabajador payaso para ejecutar su trabajo como: los niveles tecnológicos, gestión de la mano de obra, relaciones laborales, la misma organización del trabajo, el perfil de la mano de obra y la cultura gerencial o empresarial,

los diferentes actores que intervienen como el cliente intermediario (el que contrata el servicio) y el cliente final (el espectador del espectáculo) y que influyen en el proceso de trabajo y en las relaciones laborales que se establezcan para brindar este servicio. A este conjunto de categorías se le conoce como configuración sociotécnica del trabajo, esta concepción permitirá profundizar en el análisis del trabajo del entretenimiento infantil desde un enfoque del trabajo no clásico, para poder entender como los trabajadores que se dedican a dicha actividad, significaran su trabajo bajo un contexto determinado (normal) y como lo van a reconvertir en la transición a otro contexto (confinamiento). Para esto, es necesario tomar en cuenta otro eje que describirá las condiciones en las que el trabajador significara su trabajo y por lo tanto aquellos actores que participarán en el proceso, así como el espacio en el que se laborará, esto es la construcción social de la ocupación. Es decir, que factores y actores intervienen en el ingreso al trabajo, el cual no depende solo de la oferta y demanda de la mano de obra, sino de la oferta y demanda del producto, de las redes sociales que propician el ingreso, de la cultura y la subjetividad de los actores que demandan el ingreso como el de los actores que ofertan. El análisis del trabajo se hará a través de la configuración productiva. Es decir, se tomarán en cuenta aquellos elementos que comprenderán como se llevará a cabo el proceso productivo. Por un lado, están los actores que participarán de manera activa en el proceso productivo o no pero que su presencia repercute en el proceso mismo. Uno de los aspectos centrales para analizar este tipo de trabajo serán las regulaciones laborales y como se manifiestan en las relaciones laborales de los trabajadores del entretenimiento infantil. Los actores que intervienen, desde nuestra posición son tres: patrón-cliente intermediario, cliente final y el trabajador; intervienen al igual que la socialización como parte del proceso de trabajo y que funciona como un motivante hacia el trabajador para mantenerse en ese trabajo. El espacio en donde se realizará el servicio, valdrá de igual forma para la significación del trabajo que se realiza y su eficiencia en el proceso productivo, el uso de un espacio privado, aleja cualquier obstáculo y a otros actores gubernamentales que puedan impedir el proceso productivo. Sin embargo, al ser privado, este corresponde al resguardo del cliente, este maneja y controla el espacio, pero no es su totalidad. El cliente en casos de inexperiencia, le otorga al servidor cierto poder de manipular el espacio privado para la adecuación del mismo y se pueda tener un proceso productivo eficiente. En este caso la interacción con el cliente llega a ser directa

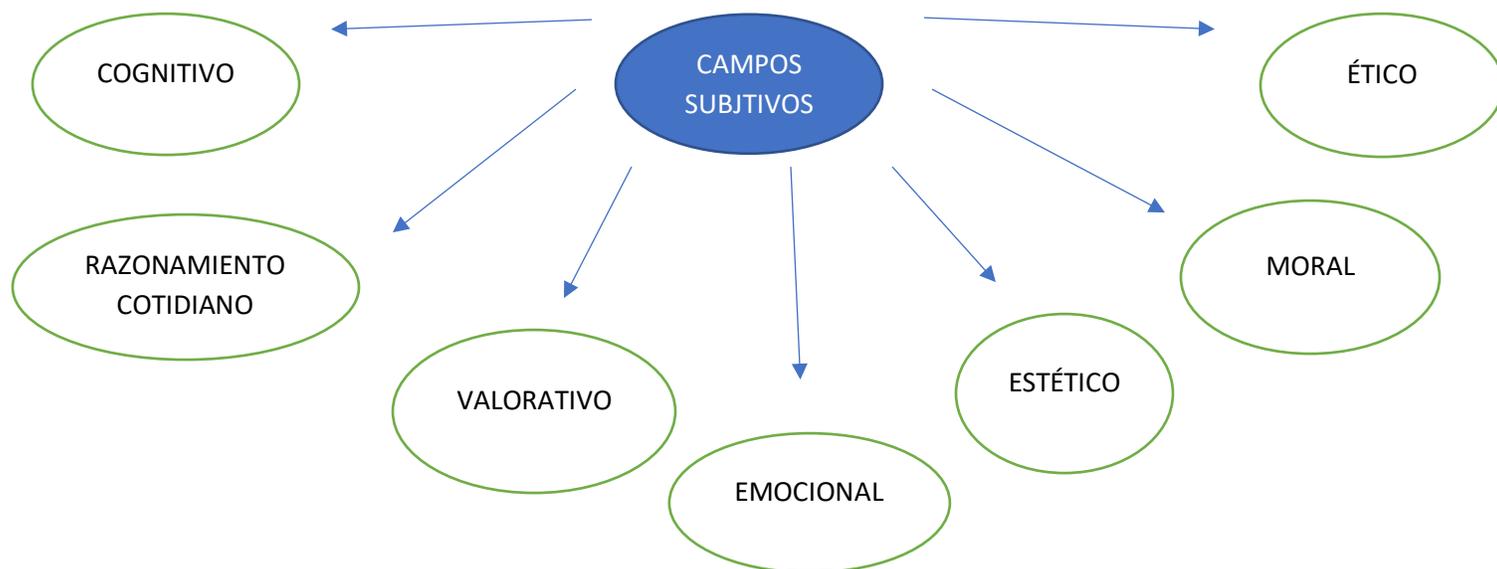
y por lo tanto como menciona De la Garza, “En este aspecto, resulta muy importante incorporar en el análisis del cliente su clase social, la cual que puede alterar interacciones y significados “Los objetos de arte representan símbolos que deben ser interpretados por su receptor, en este caso su público. Tal representación se produce y se interpreta dentro de un contexto específico, pero no dentro de un sistema, sino bajo una configuración de códigos culturales específicos.” (Feregrino, pág. 24).” De acuerdo a lo anterior vemos que dentro de espacios físicos en los que se realiza el trabajo, este, tiene características de un estrato socioeconómico y que están inmersas en una cultura de clase.

En cuanto a un nivel tecnológico, encontramos que al igual que el proceso de producción aquellas herramientas que el trabajador utilizará para laborar, ya sea antes de prestar el servicio o durante la acción, el cliente llega a ser clave, ya que este demandará el tipo de tecnología o herramientas se utilizarán para completar el servicio. Por otra parte, el perfil de la mano de obra nos dará cuenta de las actividades que se llevan a cabo en el mundo del entretenimiento infantil. Teniendo en cuenta la característica principal de un contexto, el confinamiento, que dada la emergencia sanitaria es necesario resguardar y por lo tanto se ven obstaculizadas las actividades de servicio, todos estos elementos serán clave para poder comprender como el trabajador infantil ha significado su trabajo en un contexto “normal” y como lo reconstruye frente a un fenómeno estructural a nivel global, como lo es el COVID-19.

Definición de subjetividad en el trabajo no clásico.

Para adentrarse en la subjetividad en temas del trabajo, es necesario retomar el concepto de trabajo emocional de Hochschild (1980) en donde “el generar emociones es parte del trabajo, no solo para la transformación de objetos físicos; también puede ser parte de lo que se vende. Más aún, la emoción puede ser el producto principal que se venda.” (De la Garza, 2017). Esto dio partida a la introducción de un trabajo cognitivo debido a la necesidad de saber el significado en las interacciones que ocurren dentro del proceso de trabajo, mas adelante el trabajo estético también, pasa a ser parte de una de las partes de la subjetividad del trabajo, la cual no se tenia en cuenta hasta el siglo XXI.

Entonces teniendo en cuenta que la subjetividad servirá para dar sentido e interpretar una situación concreta, es acertado como De la Garza configura el método para captar la subjetividad en las siguientes dimensiones.



En este sentido De la Garza recurre a la noción de Gramsci de que toda relación social es caleidoscópica, explica De la Garza, “Extendiendo esta forma de razonar los códigos de los significados, podríamos decir que en toda relación social hay códigos cognitivos, emocionales, estéticos, morales y que la relación entre estos es a través de la lógica formal o el concepto científico, pero también a través de formas de razonamiento cotidiano –por ejemplo, la metáfora, la analogía, la regla práctica, la hipergeneralización, etc.” (De la Garza, 2010). Entendiendo entonces las relaciones de trabajo como una forma de relación social, las interacciones suponen tener significados, estos llegan a ser impuestos, negociados e incluso generar conflicto.

La identidad en el proceso de trabajo

La identidad, podemos decir que es una forma de subjetividad que tiene significados contruidos socialmente, siguiendo a De la Garza, “nunca hay identidad puramente individual”, la construcción de significados, implica una interacción entre códigos culturales que existen en ciertos parámetros de espacio y tiempo, estos son: cognitivos, morales, emocionales y estéticos. Estos códigos ayudan a dar sentido a las situaciones que el individuo experimenta en su vida cotidiana, aunque estos códigos no funcionan aislados, no conforman un sistema, sino que puede existir el conflicto o la contradicción, de tal forma que en la existencia de algún tipo de identidad, esta podrá fragmentarse, sin embargo, y dado que esta interacción funciona como una configuración de códigos culturales cargados de significados, con el paso del tiempo, esta misma identidad podrá reforzarse. Es decir, que la identidad no necesariamente se fragmenta permanentemente, sino que esta puede recuperarse. La configuración de códigos culturales, permite relaciones más duras y laxas. Duras como la deducción, funcionalidad o causalidad, laxos como la metáfora, la metonimia, la analogía, los recursos retóricos, el principio etcétera, etc. (De la Garza, 2010).

Lo que compone y construye una Identidad o No identidad:

- estructuras
- cultura
- proceso concreto de creación de significados
- interacciones y acciones en diferentes niveles de realidad y variables con el tiempo
- complejidad que implica la posibilidad de la contradicción en todos los niveles, así como de la coherencia parcial.

La creación o fragmentación de una identidad por parte de los trabajadores de cierto gremio, apuntan necesariamente a supuestos estructurales que tienen que ver con el rol que el trabajador ocupa dentro de la empresa y con su personalidad. Sin embargo, es vago indicar que la existencia o no de una identidad depende de lo anterior ya que se deja a un lado la creación de significados que en la interacción se conforman, por ende, no se toma en cuenta las contradicciones que en el proceso de socialización se pueden dar (De la Garza, 2016).

En la fragmentación y creación de una identidad, dentro del proceso de trabajo, existe una especie de individualismo que, en lugar de fragmentar al Yo, interviene en la división de colectivos que dentro de la empresa puedan surgir, este caso sirve a la gerencia como una estrategia funcional que permite la competitividad entre los trabajadores.

Dentro del grupo de los payasos de agencia, existen características estéticas que comprenden a los payasos en general, como son la nariz, el maquillaje, el traje y los zapatones, pero estas características no tendrían sentido sino lo que define el ser payaso, que es la actividad de divertir al espectador, es decir una a la otra son constitutivas o consustanciales la una de la otra. (estética y divertir). Estas características serán algunas de las que cobren mayor importancia en la construcción de una identidad de los sujetos con su profesión. Cabe mencionar que, la interacción con otros payasos y compañeros del gremio, así como con los otros actores que participan en el proceso de trabajo, influyen en la toma de decisiones individuales que el trabajador debe tomar para la creación de su personaje, siempre teniendo en cuenta los códigos culturales que socialmente están impuestos al igual que en la creación de una identidad o la inexistencia de una.

METODOLOGÍA: TEORÍA Y ENFOQUE

Para poder ampliar ambas dimensiones, es necesario retomar aspectos que nos darán cuenta de los indicadores situacionales que nos permitirán aterrizar la teoría a un campo empírico, como es: las condiciones de trabajo, las estrategias de sobrevivencia del trabajador, el espacio donde labora y quien las regula y los actores que participan.

Las condiciones laborales del trabajador, comprenden si este es asalariado o no y cuantas horas trabaja para conseguir el salario que será necesario para mantenerse, de igual forma si este tiene prestaciones, días de descanso, aguinaldo, seguridad social, etc, y bajo que presiones trabaja, esto quiere decir, quien define los tiempos del evento, de salida, las formas de pago, y si se puede utilizar el tiempo de trabajo para otras actividades. El espacio donde se labora, tiende a ser publico o privado y de igual forma a pertenecer a un estrato o clase social, al ser directa la relación con el cliente, estas características repercuten en la creación de estrategias y formas en que labora el trabajador y sobre todo en como significa su trabajo.

Dentro de estos aspectos, se rescatan dos conceptos que influyen fuertemente en los ejes de análisis de este trabajo, el conflicto y la resistencia. El concepto de control, nos permitirá distinguir las dimensiones que se tomarán en cuenta en este trabajo. Primeramente, la configuración sociotécnica del trabajo, donde ubicamos la parte estructural del trabajo, es decir, el contexto en donde el trabajador desarrolla sus actividades productivas. El control se ubicará en las distintas categorías de esta dimensión que es la configuración sociotécnica. Las tecnologías que utilizará el trabajador y decimos tecnologías ya que

existen dos tipos de instrumentación tecnológica que es: la tecnología electrónica (equipo de audio, celular, mp3, etc.) y la tecnología prima (vestuarios, infraestructura, alimentos, etc), dentro del entretenimiento infantil son estipuladas por el cliente al momento de contratar el servicio, el cliente elegirá la tecnología que el creará conveniente para su evento, los personajes y toda la herramienta necesaria, sin embargo existe una restricción por parte de la empresa hacia el cliente que va dirigida hacia ese poder de elección, ya que la empresa le ofrece un repertorio de distintos paquetes y servicios que este puede ofertar y el cliente solo podrá hacer su elección dentro de esos estándares. Dentro de la empresa entonces, existe una cultura gerencial, la cual tratará de controlar al trabajador de una forma subjetiva. Dentro del entretenimiento infantil, este control se manifiesta en el uso de uniformes que portarán el eslogan y el logotipo de la empresa o en los cantos o himnos que se proclaman antes de salir a evento. Esta cultura gerencial, se extiende hacia el cliente ya que interviene en el proceso de producción de forma en que la figura de este tercer actor se magnifica, en cuanto a sus intereses del servicio, es decir la frase típica de la cultura mexicana “El cliente manda”. La gerencia le otorga un poder extra al cliente cuando este tiene que dar una calificación del servicio, de la cual dependerán los trabajadores para seguir laborando en mas eventos o servicios. De igual forma, el control se verá presente en la misma organización del trabajo, en este caso el trabajador se ve sometido bajo dos poderes que tendrán la capacidad de modificar el proceso organizacional: el de la empresa y el del cliente. Entonces, de esta forma, vemos como el concepto de control nos introduce a una dimensión importante de este tipo de trabajo ya que abarca la actividad de tres actores importantes en el proceso de producción (la gerencia, el trabajador y el cliente).

Por otra parte, el trabajador se resiste al control del proceso de trabajo por parte del patrón, del cliente intermediario, del cliente final. El segundo eje de análisis, es la construcción social de la ocupación, intervienen factores estructurales a los que el trabajador se enfrenta cuando quiere ingresar al trabajo y que tiene que ver con la oferta y demanda de la fuerza de trabajo, del producto, pero también con los aspectos culturales y subjetivos. El trabajador al ingresar a un trabajo, juegan todos estos aspectos: las redes sociales, la influencia familiar, el gusto por un tipo de trabajo, la valoración positiva o negativa que haga el trabajador del mismo, la necesidad, por lo tanto, se ve obligado a crear estrategia que le permitirán subsistir en el ámbito laboral. Dentro del espacio laboral, se encuentra

inmersa el primer nivel ya mencionado con respecto al control del trabajador, en este sentido, el trabajador identificará aquellos obstáculos que, según él, impiden la realización de cierto servicio, como, por ejemplo, la clase social y el estrato socioeconómico y geográfico en el que se realizará el evento o servicio. Ya identificada esta problemática el trabajador aplicará ciertas estrategias para una buena interacción entre los clientes y el o los trabajadores que cubrirán el servicio. Es preciso destacar que dentro de estos espacios privados donde se realizan este tipo de servicios, el cliente directo le otorga una pequeña porción de control del espacio al trabajador, para la mejor adecuación de este debido a la experiencia que el trabajador supone tener. Este aspecto es interesante, en el sentido de que el trabajador utiliza esta ventaja del espacio para crear sus estrategias y modificar el propio proceso productivo y así lograr una mayor eficiencia del servicio. Por otra parte, la socialización entre trabajadores, promueve la significación positiva del trabajo, es decir, que el trabajador cree amistades y grupos de socialización, donde éste represente un escape al sometimiento gerencial o del cliente, incluso esta creación de vínculos afectivos en el trabajo, llega a representar un cambio en su vida cotidiana poniendo al trabajo como un eje central de desarrollo, así dejando a un lado otros grupos que de igual forma influyen en ese proceso. (familia, escuela). Para esto es necesario rescatar el análisis de estos grupos en donde se desarrolla el trabajador y que fue lo que aportaron a éste al momento de que comenzó a laborar en la empresa.

De esta forma con la construcción de una configuración sociotécnica, cultural y subjetiva del proceso de trabajo del entretenimiento infantil y los payasos de agencia, podremos conocer a profundidad la reconversión del trabajo de ciertos sujetos de estudios dedicados al gremio anterior y como significan ellos su propio trabajo en un contexto normal y de pandemia.

Teniendo en cuenta que el trabajo es un tipo de relación social, se compone de interacciones que permiten la creación de significados a través de códigos que, debido a su complejidad y gran dinamicidad, es imposible tratar de sistematizarlos para comprenderlos como se pretendía en el funcionalismo, por el contrario, es mejor observarlos como una configuración de códigos que son variables, cambiantes y dinámicos.

Por la perspectiva que maneja el trabajo no clásico respecto al proceso de trabajo como un tipo de relación social, es necesario utilizar una metodología que nos permita la flexibilidad necesaria al momento de describir e interpretar la realidad. El configuracionismo busca tener una guía heurística que permita una descripción teórica y conceptual de sucesos de la vida cotidiana, es decir no pretende ser un marco que encapsule la realidad social en conceptos, por el contrario, la teoría servirá como guía de interpretación permitiendo el descubrimiento de hallazgos que interesen y nutran la investigación.

ESQUEMA DE CATEGORÍAS ORDENADORES

1. CONFIGURACIÓN SOCIOTÉCNICA:
 - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
 - CLIENTES
 - TECNOLOGÍA
 - PERFIL DE LA MANO DE OBRA

2. CONSTRUCCIÓN SOCIAL DE LA OCUPACIÓN
 - CONDICIONES DE TRABAJO
 - ESTRATEGIAS DE SOBREVIVENCIA
 - ESPACIO DONDE LABORA
 - QUIEN REGULA Y ACTORES QUE PARTICIPAN

3. IDENTIDAD
4. SUBJETIVIDAD
5. CULTURA
6. CONTROL/RESISTENCIA

7. PANDEMIA/COVID...

DESCRIPCIÓN GENERAL DE QUE ES UN PAYASO (SUJETOS DE INVESTIGACIÓN)

Dentro del gremio del entretenimiento infantil, se encuentran distintas actividades como: ser payaso, animador, mago, personaje caracterizado, botarga, etc. Es importante destacar que existen diferentes agencias con distintas marcas que prestan estos servicios, cada una con diferente organización laboral y calidad de servicio. Con fines de esta investigación, los payasos serán la actividad central con la cual abordaremos a los sujetos de estudio.

El payaso, es una actividad laboral que tiene muchas variantes respecto a la configuración sociotécnica de este trabajo y también, en la interacción con el cliente/espectador que depende del espacio en el que ejerce su trabajo el payaso. Ya que existen los payasos de circo, callejeros, de agencia y los independientes, por mencionar algunos. El perfil del payaso, cada uno se organiza laboralmente de distinta forma, en espacios diferentes (público o privado) y por supuesto el tipo de material con el que laboran serán diferentes. Por lo tanto, cada variante de estas actividades del payaso, tendrá un perfil único que debe cumplir cada sujeto. Sin embargo, hay una estética que define y caracteriza y son propias de un payaso, como son: la nariz, el maquillaje, el vestuario y los zapatones, características estéticas que lo definen como payaso y que, al mismo tiempo, como veremos más adelante, los identifica como tales. Cabe mencionar que puede haber una “psicología de un payaso”;

en este trabajo, interesa analizar la actividad del payaso en términos de los sujetos de estudio, vistos como actores sociales y mediados por su subjetividad, proceso de significar y que en este caso las analizaremos a través de las emociones, sentimientos, valores, la estética, conocimiento y experiencia, que son dimensiones que al interactuar con los otros actores (clientes, jefes, cliente/espectador) como con la configuración sociotécnica, le dan sentido al trabajo del payaso y que de igual forma configuran un tipo de identidad social (colectiva)

Los payasos de agencia, que son a los que avocaremos en esta investigación, son aquellos que trabajan en una empresa u organización formal en donde se fija un contrato de palabra, no físico, que permite la flexibilidad de normas y regulaciones donde se contempla el salario, las jornadas laborales, la carencia de recursos que garanticen la seguridad e integridad del trabajador, etc. Entonces, están sometidos a una gerencia que regula sus actividades y el tiempo en el que los trabajadores cumplen con sus tareas, dependen de un salario y no se garantiza un desarrollo de la capacidad laboral seguro e integro.

PERFIL SOCIO LABORAL DE MIS SUJETOS DE ESTUDIO

Tibo, Pulgarcita y Chirrin Chinchin pertenecen a los payasos de agencia, aunque esto no les impide realizar las actividades de un payaso independiente o callejero. Para esto, ellos cumplen con la estética que define y caracteriza a un payaso como la nariz, el maquillaje, su vestuario y zapatones.

Tibo, es un hombre, de 24 años, que alcanzó el nivel medio superior en la educación pública. Cuando cumple la mayoría de edad, a través de sus redes sociales familiares, específicamente su madre, que ya trabajaba en una empresa dedicada al entretenimiento, ingresa a esta agencia para prestar el servicio del entretenimiento infantil sin calificación formal alguna en las actividades de payaso, únicamente por la dada por la socialización familiar. Esto quiere decir que el acercamiento de su madre a una empresa dedicada a estas

actividades, es lo que da una idea a los más cercanos de las actividades que se realizan en la empresa. Al tener una experiencia agradable en el sentido de aceptación por el público de su actuación y el reto que para él significaba aprender y realizar las actividades de payaso, así como los obstáculos que los mismos compañeros le causaban con burlas y regaños, comienza a experimentar en otros espacios (calle, parques, transporte público, semáforos, etc.) De esta forma expande su experiencia en las actividades del payaso y crea vínculos y redes que en un futuro le permitirán seguir en el gremio. Por otra parte, dentro de la empresa, tuvo el puesto dentro de gerente de operaciones y de ventas. Actualmente lleva más de 7 años de trayectoria en el gremio. Es padre soltero con un hijo, vive con su madre y sus hermanos y aporta semanalmente al ingreso familiar. Con la venida de la pandemia, reconvierte su trabajo, ahora se traslada a las esquinas junto a los semáforos, con otras características y dinámicas diferentes a las del anterior trabajo formal. Posteriormente renuncia a la empresa al recibir la oferta de un puesto con mejores ingresos, esta es una agencia de entretenimiento similar.

Pulgarcita, es una mujer, de 34 años, que tiene estudios auxiliares de enfermería y recursos humanos. Ella se dedica, además, para completar el ingreso familiar a comerciante de cosméticos y juguetes. Debido a la experiencia en las escuelas de su hija de sumarse a cuidar, vigilar la entrada y salida de los alumnos, le permitió obtener los conocimientos y experiencia en Protección Civil. Con la pandemia y las restricciones para las actividades no esenciales, y con esto pérdida de ingreso en su actividad de payasa, reconvierte su actividad principal e ingresa a trabajar en una escuela como vigilante nocturna. Cuando se suma al gremio del entretenimiento infantil, lo hace sin contar con calificación formal alguna, la experiencia en dicha actividad, como el contacto con los niños y la aceptación positiva de la persona que la invitó a laborar, la experiencia adquirida y la aceptación del público, la motivan y decide vender sus propios eventos y funge como payaso independiente y de agencia. Actualmente lleva más de 7 años de trayectoria en las actividades del payaso. Es madre de un niño y una niña y se responsabiliza junto con su padre del ingreso familiar.

Chirrin Chinchin, es un hombre, de 23 años, que actualmente estudia el nivel superior en la UNAM la licenciatura en Pedagogía, por sus redes sociales familiares, su tía y su primo, quienes ya laboraban en la empresa, ingresa a esta agencia de entretenimiento infantil

donde lleva ya 6 años prestando el servicio. Vive con su madre y su hermana. Aporta semanalmente un porcentaje al ingreso familiar, y realiza actividades de compra y venta de alimentos de temporada. Con la pandemia se reconvierte a vendedor de dichos alimentos junto con su pareja.

Técnicas de reconstrucción de la información

En esta investigación se plantea reconstruir el proceso de reconversión del trabajo como resultado de la pandemia y como los sujetos resignifican sus actividades laborales. Establecer si sus condiciones de trabajo se precarizaron aun mas y como valoran al gobierno federal en su actuación para atender el Covid-19. Al querer dar cuenta de la subjetividad y como la cultura en relación a estos procesos de significación, nos llevó a aplicar un cuestionario no con el fin de probar hipótesis o recabar datos cuantitativos, sino para conocer datos sobre condiciones de trabajo y la trayectoria laboral de los sujetos. Para la parte cualitativa (proceso de dar sentido) y la obtención de datos sobre el trabajo del entretenimiento infantil y los trabajadores que se dedican a ello, fue necesario realizar algunas entrevistas basadas en una guía semi estructurada. Para profundizar en el análisis de la investigación, de igual forma se realizó una mesa de debate de forma virtual y vía online a través de la aplicación zoom con tres invitados que de manera voluntaria accedieron a ser entrevistados y que el público participara con preguntas; aspecto que fue muy interesante y permitió que se nutriera de información que en un principio no teníamos contemplada en nuestra guía y que el público alimento con sus preguntas.

De igual forma se tuvieron platicas informales que dieron información importante

LA RECONVERSIÓN EN EL TRABAJO Y EL PROCESO DE SIGNIFICACIÓN EN LOS PAYASOS DE AGENCIA

Nuestro problema de investigación es, como ya lo mencionamos la reconversión del trabajo del payaso, específicamente los que pertenecen a una agencia. Nuestros sujetos de investigación, nos proporcionan parte de la información que nos permiten conocer algunas condiciones a las que se enfrentan estos trabajadores.

La inserción al gremio del entretenimiento infantil, tiene muchas actividades, entre ellos esta el ser payaso, animador, mago, personaje caracterizado, botarga, etc. Con fines de este análisis, se recurre a los payasos de agencia quienes tienen la capacidad de realizar cualquier actividad del entretenimiento infantil. Cabe mencionar que, al entrar a este medio, en un principio no existe una planificación previa para dedicarse a la profesión, por el contrario, la inserción al gremio es gracias a las redes sociales que los trabajadores llegan a tener ya sea amigos o familia.

Dentro del medio, no existen prestaciones laborales que protejan los derechos que los trabajadores tienen como, por ejemplo: seguro social y prestaciones de ley. Esto, junto con los bajos sueldos percibidos por los trabajadores y los horarios indefinidos que se manejan, aumenta la precariedad del trabajo en un sentido socioeconómico.

Por otro lado, existen condiciones que al trabajador le permite crear una identidad colectiva con sus compañeros de trabajo. La formación de grupos de trabajo (aleatoriamente), cada

uno destinado a un evento propio, aumenta la interacción entre los trabajadores y la creación de vínculos que permitirán la permanencia en ese gremio o por el contrario la retirada de este. También, de esta forma, se ira retroalimentando la capacidad de realizar las actividades con otros compañeros, el compartir sus técnicas de trabajo y los materiales, amplía el conocimiento individual que cada trabajador va adquiriendo en el proceso productivo.

Entonces, vemos que, dentro del gremio del entretenimiento infantil, específicamente los payasos, son capaces de crear una identidad propia y colectiva con sus compañeros de trabajo ya que el proceso de creación de un personaje como lo es el payaso, dependerá de esa interacción que el trabajador ha tenido con otros trabajadores, es decir, el trabajador podrá decidir qué características podrá tener su personaje de acuerdo a lo experimentado con otros payasos. De igual forma esto les da la capacidad y autoridad de reconocerse entre sí como payasos y poder excluir a los que no cumplen con ciertas características. Por lo tanto, vemos que la interacción entre los trabajadores del entretenimiento infantil y la relación que crean entre ellos mismos, se puede interpretar como una resistencia al control que se tiene sobre ellos por parte de la empresa. Este tipo de resistencia, se manifiesta de tal forma que los trabajadores crean grupos de amigos con los cuales intercambian, sentires y saberes sobre su experiencia en los eventos. Con lo anterior podemos deducir que el trabajo del entretenimiento infantil, en específico los payasos, es una profesión que permite la interacción con otros payasos y trabajadores del gremio y con clientes de diferente estrato social, haciendo que la interacción en este caso y el proporcionar diversión, sea el motivante principal para permanecer en dichas actividades a pesar de las condiciones precarias que se viven en una empresa destinada al entretenimiento infantil. Significando el trabajo no solo como una fuente de ingreso sino como una forma de vida que les da satisfacción al hacer reír al espectador, que les permite interaccionar, sociabilizar y que a la vez les permite “una terapia” en palabras de un invitado de la mesa de debate que destinaba su tiempo entre semana a actividades académicas, por ejemplo; o como un apoyo para sobrellevar alguna pena, simplemente como un cambio a la realidad de su vida cotidiana.

Partiendo del eje de análisis que es el trabajo no clásico, posicionamos al entretenimiento infantil como un trabajo que cumple con las características que a este le compete, siendo un

trabajo que requiere la interacción con un cliente o más y el tipo de mercancía que estos trabajadores ofrecen el entretenimiento infantil, se ve fuertemente afectado con la llegada del Coronavirus. El confinamiento obliga a restringir el contacto y acercamiento con otras personas, en este sentido el trabajo del entretenimiento infantil se ve obstaculizado en todo su proceso productivo y por lo tanto la vida productiva y reproductiva de los trabajadores del medio. Debido a esta problemática que atraviesa distintas esferas de la sociedad, muchas personas se ven afectadas y en otros casos beneficiadas. Está claro que, el coronavirus es un virus que causa problemas de salud y con la complicación de otras enfermedades puede causar la muerte. Sin embargo, hay muchas situaciones que, sin la ayuda de métodos de investigación como este, no se podrían vislumbrar y que estas resultan no solo favorables o positivas para las personas, sino como significan estos cambios conversión-reconversión del trabajo.

EL CONFINAMIENTO Y SUS REPERCUSIONES EN EL TRABAJO

En primera instancia, vemos las medidas de seguridad preventiva por parte del gobierno les resultan ineficientes, se ven con la necesidad de seguir los protocolos que se les indican y por lo tanto suspenden las actividades laborales en las empresas del entretenimiento en general. Los trabajadores del gremio ante esta situación de crisis ponen en juego viejas y nuevas estrategias de por ejemplo: la utilización de las redes sociales, (la familia, amigos) para capitalizar una fuente de ingresos; los conocimientos previos de la profesión y aplicarlos en otros espacios de trabajo que, cabe mencionar, los obliga a interactuar con otro tipo de sujetos que podrían involucrarse en el proceso del trabajo (autoridad pública, transeúntes) y hasta obstaculizarlo; fuentes de ingreso anteriores que debido a la pandemia requerían algún tipo de servicio especial y por ende se modificarían las condiciones (prestaciones, horario, ingreso, etc.) y hasta el tipo de trabajo que se va a realizar (informal, atípico, clásico, no clásico). De este modo se reconvierte el trabajo que ellos ya realizaban a otros donde ocupan las mismas herramientas y/o conocimientos del entretenimiento infantil o bien recurren a las estrategias que previamente utilizaron para conseguir su primer trabajo y poder llevar a cabo la creación de una nueva fuente de ingreso. Cabe mencionar de igual forma, que la reconversión del trabajo no significo una mejoría en lo económico, por el contrario, estas fuentes de ingreso eran variantes e inestables

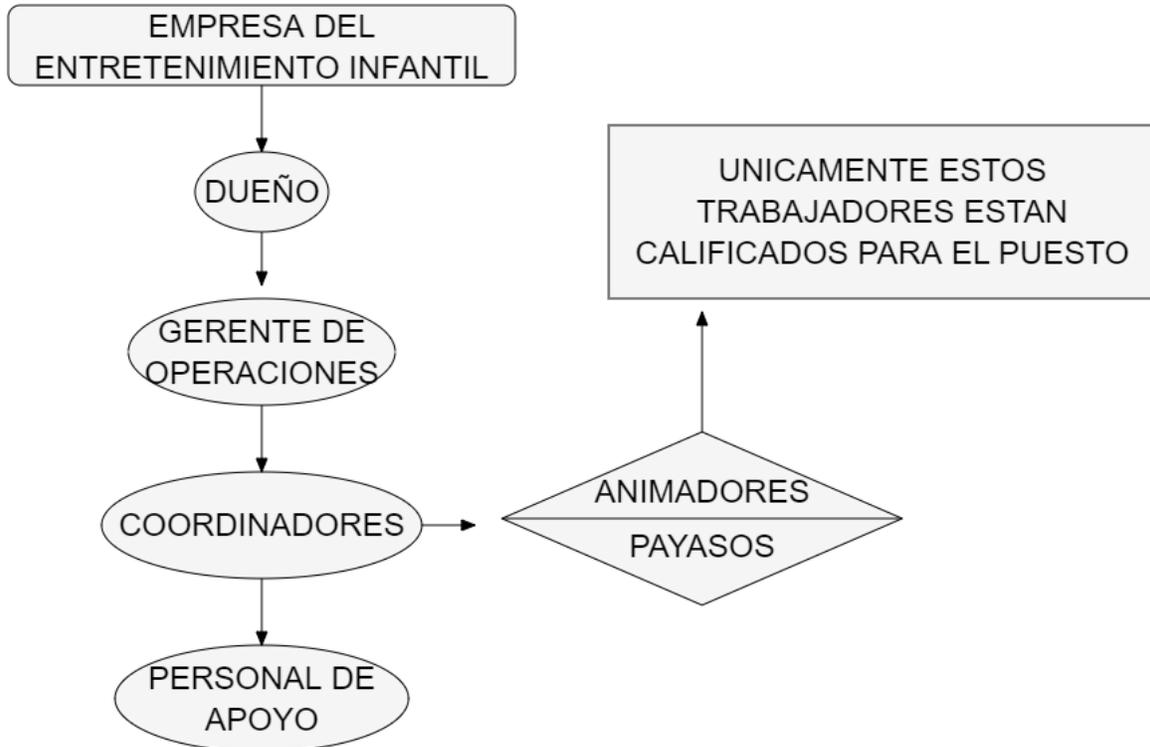
De esta forma vemos como con la llegada de este virus, los trabajadores del entretenimiento infantil tuvieron que reconvertir su trabajo de manera que estos se complejizaron, de tal forma que el proceso productivo de la mercancía se vuelve mas flexible por la situación social (pandemia) y precariza la obtención de los recursos necesarios para el desarrollo pleno del trabajador y su familia.

EL PAYASO Y LA INTERACCIÓN CON LA CONFIGURACION SOCIOTECNICA

Como se planteó anteriormente, la configuración sociotécnica en los servicios y el trabajo no clásico, es la estructura sobre la cual interactúan los sujetos y la compone: un nivel tecnológico, la organización y proceso de trabajo, las relaciones laborales, condiciones de trabajo, la (s) cultura(s) del trabajo, gerencial, nacional, regional, colonia, con sus actores, con sus actores trabajadores, gerentes coordinadores, sindicato (en caso de contar) y los clientes.

PROCESO DE TRABAJO DEL PAYASO DE AGENCIA

Dentro de una empresa dedicada al entretenimiento infantil, existen dos etapas en el proceso laboral de las actividades que cada uno de los trabajadores ejecuta, para esto, dentro de la agencia existen jerarquías que posicionan y califican a los trabajadores.



- El dueño: Es la cabeza de la empresa, aporta los ingresos del capital constante y variable
- Gerente de operaciones: Regularmente es una persona dedicada a repartir el trabajo, se ocupa de reclutar trabajadores y en mancuerna con el dueño toman las decisiones importantes de la empresa.
- Los coordinadores: Los trabajadores con más experiencia, no solo en actividades del entretenimiento infantil, sino en servicio y resolución de problemas. Estos trabajadores son capaces de realizar cualquier actividad que la agencia solicita y son encargados de manejar el efectivo adeudado por el cliente.
- Los animadores o payasos: Son los trabajadores que sirven como apoyo a los coordinadores. Estos son capaces de realizar animaciones y shows de payasos, así como manejar el equipo de audio y montar cabinas.

- Apoyos: Son los trabajadores que se van rotando entre los coordinadores cada fin de semana. Son capaces de manejar el equipo de audio y montar cabinas, pueden realizar papeles como botargas o personajes secundarios.

Siendo así la jerarquización de los trabajadores dentro de una empresa de entretenimiento infantil, los trabajadores son sometidos a varios controles que no son fáciles de vislumbrar. Partiendo de los sujetos que nos interesan en esta investigación, los payasos al ser trabajadores calificados para la empresa, ya que estos son capaces de realizar cualquier actividad que se le solicite, se ven obligados a cumplir una doble funcionalidad dentro del proceso de trabajo al otorgarles un papel de autoridad. Primeramente, el trabajador que laborará como un payaso y coordinador, debe cumplir con las herramientas primas de su personaje (maquillaje, vestuario, nariz, etc.). Posteriormente, este debe vigilar y corroborar que su equipo de trabajo cumpla con las actividades que cada uno debe realizar. Esto es la primera etapa del proceso de trabajo en donde los trabajadores están bajo el control de la gerencia. La segunda etapa de este proceso, comienza cuando el grupo de trabajo parte al domicilio del evento. El coordinador, es responsable de dirigir al transporte y de comunicarse con el cliente para mantener la seguridad de que se prestará el servicio. Al llegar al domicilio, el control de los trabajadores ya no es de la gerencia sino de los clientes, los cuales tienen la capacidad de manejar el espacio, las herramientas y hasta el proceso de trabajo. Hasta este punto, los trabajadores que no son calificados se encuentran ya bajo 3 tipos de autoridad (la gerencia, su coordinador y el cliente), de los cuales, el coordinador será el único que lo acompañe en todo el proceso de trabajo.

Cabe mencionar que las actividades que realiza un trabajador del entretenimiento infantil que pertenece a una empresa, son cambiantes ya que estas dependen de la demanda del cliente, en cuanto al tipo de espectáculo que solicita. Es decir, que los trabajadores del entretenimiento infantil, son trabajadores polivalentes, esto es que no se especializan en una actividad en específico, sino que son capaces de realizar y aprender cualquier actividad que se le solicite. Para esto, las empresas ofrecen capacitaciones de las actividades que ofrecen a sus clientes, la gerencia es la encargada de destinar que tipo de capacitación se dará y los trabajadores acuden a la capacitación de su interés, cabe mencionar que entre más

capacitado y más presencia tengas en la empresa, más serán las llamadas de trabajo que cada trabajador tiene. Hay que tener claro que, las especificidades de esto dependen de cada empresa y gerencia.

LA TECNOLOGÍA: MATERIA PRIMA PARA LA REALIZACIÓN DEL TRABAJO

Las herramientas de trabajo que un payaso necesita para realizar su actividad constan primeramente de las características físicas y estéticas que tiene un payaso, como son: la nariz, el vestuario, el maquillaje, los zapatos y por supuesto su propio cuerpo ya que, por medio de este, el payaso expresa su trabajo, que es divertir a la gente. Los payasos se auxilian de otro tipo de herramientas, como la tecnología, para que el servicio prestado cumpla su fin. Por ejemplo: el payaso necesita de un transporte que lo llevará al domicilio dónde será el evento, para esto, el payaso utiliza un GPS para una mayor exactitud en la ubicación; las bocinas y los micrófonos serán esenciales para un mejor manejo del público; así como la infraestructura que cada uno maneja, esto va desde una base metálica para soportar el equipo técnico de audio y el material que el payaso utiliza durante el show como sombreros, globos, cuerda, costales, etc. Cabe mencionar que de acuerdo al tipo de personaje que se represente, se utiliza un tipo de material, es decir que el payaso de agencia utilizará las herramientas proporcionadas por la gerencia y las demandadas por el cliente intermediario ya sea las que más adecuen a su espacio destinado para el evento o el que cumpla el fin específico para el cliente. Es decir, la agencia cuenta con un catálogo de materiales y servicios que ofrecen al cliente, para que este pueda elegir el que mas le convenga, esto va desde tipos de inflable, características de los juegos, de los personajes, etc. Por otro lado, los payasos independientes y los que laboran en espacios públicos, como parques y las calles, tienen mayor libertad para elegir las herramientas que utilizaran como: sombreros, pelotas, clavos, monociclos, etc. Sin embargo, por el espacio en el que laboran estos últimos, existen sujetos que pueden llegar a interrumpir y complejizar el proceso de trabajo de los payasos, como son los policías y los mismos transeúntes. Los payasos de agencia no se enfrentan a este problema, ya que el espacio donde normalmente laboran es privado, es decir que el cliente intermediario pagó por el uso de ese espacio y por lo tanto se limita el paso y/o ingreso de personas no autorizadas. Entonces, estos payasos de agencia, se enfrentan a otro tipo de sujetos que de igual forma pondrán obstáculo en el

proceso laboral, como son los clientes espectadores y el cliente intermediario que pondrán presión al trabajador ya sea al payaso durante el show o a su equipo de trabajo para un trato o servicio especial.

REGULACIÓN LABORAL DEL TRABAJO DEL ENTRETENIMIENTO INFANTIL Y EL PAYASO DE AGENCIA

El ingreso a trabajar a una agencia de entretenimiento infantil, por lo general, y de acuerdo a nuestros entrevistados, no se firma ningún contrato ni individual, y menos un contrato colectivo de trabajo. Funciona bajo palabra en la confianza de que el trabajador/payaso va a cumplir con su compromiso de asistir cada vez que lo llamen a cubrir un evento. Aunque para el payaso, este compromiso basado en la palabra, lo deja indefenso y por lo regular sometido a lo que el patrón/dueño de la empresa fije como salario, forma de pago y sin reglas claras sobre las condiciones de trabajo (horario de entrada y salida, y actividad a realizar, etc.) en este sentido la regulación laboral es unilateral y la define el dueño de la agencia a través de las gerencias, de una forma verbal y discrecional, pero al mismo tiempo el payaso sujeto a una normatividad informal, regulación laboral mediada por el cliente intermediario y final, quienes definirán en parte con la gerencia pero también con el payaso la forma y condiciones en las que se llevara a cabo el trabajo del payaso, en este sentido, se da una complejización al involucrar a diferentes actores con influencia en el proceso de trabajo y en la regulación laboral.

Así, el trabajador del entretenimiento infantil y el payaso de agencia deben de acatar a la gerencia que los obliga a cumplir con distintos horarios (flexibilidad total), una presentación definida por la gerencia y cierta actitud que debe de asumirse para su presentación; éste recibirá un salario, el cual es un pequeño porcentaje del costo total del evento, fijado por las gerencias. Es decir, el trabajador del entretenimiento infantil, en general, recibirá un salario que depende del número de actividades que éste realice, la polivalencia (pueden variar de acuerdo a la demanda del producto) en las actividades del trabajador, y el no tener reglas (regulación formal) permite la flexibilidad en el uso irrestrictivo de horarios de los payasos, esto lleva y permite también las largas jornadas

laborales sin remunerar. En cuanto a las herramientas que utiliza el payaso de agencia, serán únicamente las que la agencia proporcione al trabajador; en el caso de que el payaso desee agregar un material extra, este deberá adquirirlo con su propio sueldo, al igual que el maquillaje. Por otro lado, la agencia y el cliente decidirán por el trabajador el espacio y el lugar en el que se va a laborar; en este caso, al tener un cliente directo, el espacio en el que se labora llega a ser privado, ya que previamente se pagó por el uso del espacio o es propiedad del cliente. En síntesis, los trabajadores carecen de un contrato físico que los proteja y los regule, en este sentido, los trabajadores no gozan con prestaciones de ley, seguro social o popular, no hay quien garantice sus derechos como trabajador y por ende la permanencia en el gremio es efímera, esto obstaculiza la conformación de grupos o asociaciones de trabajadores. Por otro lado, los clientes pueden exigir que trabajen mas, presionarlos o no querer pagar porque no les gusto, o negociar directamente con el payaso nuevas condiciones que están fuera del programa establecido de manera formal.

Ingreso al gremio del payaso a través de una agencia

De acuerdo a los sujetos de estudio que nos permiten obtener una información más directa de este tipo de trabajo, el ingreso a este gremio tiene que ver más por las redes sociales que cada uno de los trabajadores tiene. Entendiendo como redes sociales al vinculo personal que tiene un individuo con otro y que puede ser un familiar, un amigo, un padrino, AMIGOS, FAMILIA, etc. Esta red funciona como red de colocación lo que le permite ingresar a un empleo y obtener un beneficio. Chirrin chinchin, comienza en el gremio, gracias a su primo que ya laboraba dentro de una empresa del entretenimiento infantil, por ejemplo. Igualmente, las redes sociales virtuales, permiten un acercamiento más directo con otros trabajadores del gremio que cuenten con la misma red social. Pulgarcita, entra de manera informal a una empresa de entretenimiento infantil gracias a un contacto de Facebook.

El ingreso no requiere calificación específica formal, la aptitud o disciplina, o facilidad de comunicación, pueden formar parte de la calificación informal para este trabajo (a este aspecto volveremos más adelante, pues todos de alguna manera han tenido contacto con gente del gremio lo que les da un conocimiento sobre la actividad), una vez que ingresaron

las capacitaciones llegan a ser periódicas para el resto de los trabajadores; los payasos,-se capacitan entre ellos durante los eventos (capacitación en el lugar de trabajo por sus compañeros y el público/cliente con el que interactúan), dándose consejos o la oportunidad de realizar tal actividad.

El payaso de agencia, el control y la resistencia parte de la relación social y laboral del trabajador, cliente intermediario y final. El payaso de agencia entonces, no solo debe cumplir lo estipulado por el cliente, sino también por la agencia, en este sentido, el payaso de agencia está obligado a responder a dos tipos de control en su proceso de trabajo. De esta forma el cliente o los clientes se convierten en un sujeto importante con la peculiaridad de que no son sus patrones pero si invierten en el proceso de trabajo, ya que no solo pueden modificar el espacio, también las herramientas con las que se labora, la misma organización (proceso) del trabajo e incluso el horario de comida del trabajador.

Entonces, vemos como dentro de esta configuración sociotécnica del trabajo del entretenimiento infantil y los payasos de agencia, el control de los trabajadores por parte de la gerencia y los clientes en el proceso de trabajo y la complejización del mismo, provoca que los trabajadores creen una resistencia que les permita adaptarse a las condiciones precarias del trabajo. La resistencia al control que se ejerce sobre los trabajadores del entretenimiento infantil y los payasos de agencia, consiste en algunos casos en resignificar la actividad laboral que se realiza por una que satisfaga ciertas necesidades. Chirrin chin comenta que el ser payaso para él significa liberarse del estrés que acumulaba entre semana en sus actividades académicas. La resistencia que el trabajador crea simbólicamente, corresponde al tipo de control que este reciba, la resignificación de la actividad laboral, busca eliminar toda percepción de explotación y precariedad y el trabajador fija su atención a las actividades que incrementen un contexto favorable para él, como por ejemplo: poner música que a los trabajadores agrada y que sea adecuada para el ambiente.

Cuando el cliente ejerce su control sobre el trabajador, éste último crea una resistencia, que consiste en manipular al cliente para que este de autorización al acceso de los alimentos que en la fiesta se ofrece o bien, pida ampliar su presentación cobrando un extra, que sera para ellos.

EL TRABAJO DEL PAYASO Y SU RECONVERSIÓN CON EL COVID-19

Partiendo del eje de análisis que es el trabajo no clásico, posicionamos al entretenimiento infantil como un trabajo que cumple con las características que a este le compete, siendo un trabajo que requiere la interacción con diferentes actores como el cliente, y el tipo de mercancía que estos trabajadores ofrecen, interactiva y simbólica, se ve fuertemente afectado con la llegada del Coronavirus. El confinamiento obliga a restringir el contacto y acercamiento con otras personas, en este sentido el trabajo del entretenimiento infantil se ve obstaculizado en todo su proceso productivo y por lo tanto la vida productiva y reproductiva de los trabajadores del medio. Debido a esta problemática que atraviesa distintas esferas de la sociedad, muchas personas se ven afectadas y en otros casos beneficiadas. Está claro que, el coronavirus es un virus que causa problemas de salud y con la complicación de otras enfermedades puede causar la muerte, como ya lo mencionamos más arriba. Sin embargo, hay muchas situaciones como esta que requiere de una profundización y reflexión a través de la investigación que, sin la ayuda de métodos de investigación como este, no nos permitiría explicar y vislumbrar las consecuencias materiales y subjetivas (significativas de los trabajadores del entretenimiento infantil, en este caso los payasos) y que estas resultan favorables o positivas para las personas

LA SUSPENSIÓN DE ACTIVIDADES NO ESENCIALES Y SU REPRECUSIÓN EN EL TRABAJO DEL PAYASO

La enfermedad SARS-COV2 se transmite a través del contacto con una persona infectada, incluso con objetos y espacios en los que alguien contagiado haya tenido acceso, tiempo después, el virus logró mutar a sepas que se contagian por el aire y eso obligó al confinamiento como una medida hasta antes de la vacuna para protegerse de la enfermedad La forma de enfrentarlo por parte del gobierno, en primera instancia fueron las medidas de seguridad preventiva que constaban en un confinamiento y la suspensión de actividades no esenciales, ubicando al entretenimiento infantil como actividad no esencial, los trabajadores

del gremio se ven con la necesidad de seguir los protocolos que se les indican y por lo tanto suspenden las actividades laborales en las empresas del entretenimiento en general. Las agencias dejan de recibir demanda por parte del cliente final, no hay eventos y esto lleva a la agencia a cerrar temporalmente, dando por finalizada una relación laboral informal (sin contrato) sin ninguna repercusión sobre el dueño de la empresa. Los trabajadores de la agencia (payasos y resto del personal) se ven obligados a buscar otra forma de obtener ingreso para vivir. Los trabajadores entonces, utilizan las herramientas tanto materiales como de conocimiento, y redes sociales que ellos antes de la pandemia tenían, para poder trabajar y seguir generando ingresos, por ejemplo: el uso de las redes sociales, (la familia, amigos) para capitalizar una fuente de ingresos; los conocimientos previos de la profesión y aplicarlos en otros espacios de trabajo donde, cabe mencionar, que esta nueva situación los obliga a interactuar con otro tipo de sujetos que podrían involucrarse en el proceso del trabajo (autoridad pública, transeúntes) y hasta obstaculizarlo, al tener que apropiarse del espacio público para realizar su trabajo. Es decir la calle se vuelve en algunos casos el espacio nuevo de trabajo, con nuevas significaciones en interacción con otros actores y en condiciones de trabajo más precarias (en algunos casos no hay baños, no hay donde resguardarse del sol y la lluvia); fuentes de ingreso anteriores que debido a la pandemia requerían algún tipo de servicio especial y por ende se modificarían las condiciones (prestaciones, horario, ingreso, etc.). Así, el trabajo no clásico además de ser informal al no contar con CCT, los obliga a trabajar en otras actividades comunes que realizaban. De este modo se reconvierte el trabajo que ellos ya realizaban a otros donde ocupan las mismas herramientas y/o conocimientos del entretenimiento infantil o bien recurren a las estrategias que previamente utilizaron para conseguir su primer trabajo y poder llevar a cabo la creación de una nueva fuente de ingreso. Cabe mencionar de igual forma, que la reconversión del trabajo no significó una mejoría en lo económico, por el contrario, para obtener estas fuentes de ingreso intensificaban el trabajo, requerían mayor esfuerzo ya que es inestable y variable.

El cuadro 1 nos muestra algunas condiciones de trabajo que nuestros sujetos de estudio tenían antes del COVID-19.

CUADRO 1. ANTES DEL COVID-19

CONDICIONES SUJETO	TIBO	PULGARCITA	CHIRRINCHIN-CHIN
HORARIO	Él trabajaba de viernes a domingo con un horario irregular de entrada y salida los cuales excedían una jornada de trabajo de 8hrs.	Su trabajo es de viernes a domingo con horario irregulares que comprenden más de una jornada laboral de 8 hrs..	Su trabajo es de viernes a domingo con horario irregulares que comprenden más de una jornada laboral de 8 hrs.
SALARIO	Percibía 3 diferentes tipos de ingreso en la misma empresa. Su ingreso total era de 3,500-6.000 pesos semanales. Esto variaba de acuerdo a la demanda de los servicios.	Percibía un sueldo por parte de la agencia el cual era de 600-1,200 por los tres días. El ingreso por trabajar independientemente los shows en los cuales cobraba de 1,500 a 2,000. Junto con las ganancias que tenía del puesto que manejaba.	Percibía un sueldo por parte de la agencia el cual era de 600-1,200 los tres días. Esto variaba de acuerdo a la demanda del servicio
ESPACIO LABORAL	Al ser gerente de operaciones su lugar de trabajo era en la agencia. Cuando salía a cubrir eventos, este dependía del lugar que el cliente final tuviera destinado para, esto quiere decir que el espacio es privado lo que disminuye el riesgo de obstáculos.	El espacio es privado ya que el cliente final destinaba un lugar para realizar su evento. Cabe mencionar que la manipulación del espacio por parte de los trabajadores es valida debido a su experiencia.	El espacio es privado ya que el cliente final destinaba un lugar para realizar su evento. Cabe mencionar que la manipulación del espacio por parte de los trabajadores es valida debido a su experiencia.

Con la venida de la pandemia y un confinamiento prolongado, los trabajadores del entretenimiento infantil, se ven obligados a planear estrategias para generar ingresos que les permitan sobrevivir. Tibo, teniendo la experiencia del puesto que tenía en la empresa, le permitió hacer uso de algunas herramientas que se utilizaban en los eventos, como disfraces

y botargas, esto junto con su experiencia laborando en espacios públicos, le permitió cambiar su espacio de trabajo, en donde antes se concentraba un cierto número de personas a uno donde la gente es transeúnte. De igual forma decidió invertir el poco ingreso que obtenía al puesto de snacks que su madre ya manejaba antes del COVID-19. Poco después y debido a la experiencia que él tiene en ventas y manejo de personal, le ofrecen un puesto con un mejor ingreso en una empresa dedicada a lo mismo. De esta forma, Tibo reconvierte sus actividades de un payaso de agencia a un payaso casi independiente, compartiendo con trabajo de agencia. Esta doble actividad implica para este sujeto una intensificación del trabajo, es decir que le dedica más horas a trabajar para obtener el mismo ingreso económico que antes de la pandemia.

Pulgarcita al tener un puesto de juguetes y cosméticos, los protocolos de seguridad le afectaron fuertemente ya que esto provocó el cierre temporal de su puesto que significaba una parte de su ingreso familiar. Sin embargo, y por la misma razón, la escuela donde asistían sus hijos, necesitó un trabajador que tuviera conocimientos de protección civil para resguardar la escuela mientras no había actividades en ella. De esta forma pasa a ser vigilante nocturna de la escuela, es decir en horarios nocturnos. Pulgarcita al ya ser reconocida por la escuela, obtiene el puesto y se dedica actualmente a velar las instalaciones de la escuela. Sus actividades de payasa, se ven afectadas por los protocolos, disminuye el trabajo independiente y se ve obligada a depender más de la empresa. El trabajo nocturno, requiere un desgaste físico considerable para este sujeto obteniendo casi el mismo ingreso económico que antes de la pandemia.

Chirrin chin chin, cambia parte de su estilo de vida, ya que además de ser payaso, también era estudiante de pedagogía, al prohibir las clases presenciales, este obtiene más tiempo para generar el ingreso, que antes de la pandemia el obtenía, vendiendo comida de temporada y artículos de catálogo.

De esta forma vemos como con la llegada del coronavirus los trabajadores del entretenimiento infantil, en específico los payasos de agencia, tuvieron que reconvertir su trabajo de manera que estos se se intensificaron, aún más, y complejizaron, en cuanto a que el proceso productivo de la mercancía, el trabajo se vuelve más flexible por la situación

social (pandemia) y precarizado. La obtención de los recursos necesarios para el desarrollo pleno del trabajador y su familia se vuelve más incierta.

Por otra parte, las actividades del payaso se han visto afectadas por el, al prohibir las reuniones y aglomeraciones, el payaso no puede realizar sus actividades. Este payaso, se ve obligado a disminuir el costo de su servicio y los clientes aprovechan para desvalorizar el trabajo, pidiendo que rebaje más el costo o incluso insinuando que es un favor hacia el trabajador. La desvalorización del trabajo del entretenimiento infantil es un fenómeno que se acentúa en la pandemia, ya que este existía antes debido a la estigmatización que se le tiene a la profesión.

El cuadro 2 muestra las mismas condiciones, pero durante el COVID-19

CUADRO 2. DURANTE COVID-19

CONDICIONES / SUJETO	TIBO	PULGARCITA	CHIRRINCHIN-CHIN
HORARIO	Laboraba de lunes a viernes en un semáforo por 8 hrs. Vendía snacks los fines de semana por las noches	El trabajo de velador es por las noches comienza turno a las 7 pm. Y acaba a las 6 am.	El tiempo destinado a su nueva labor depende de la demanda de sus clientes. Puede ser variante e indefinido
SALARIO	De lunes a viernes percibía una ganancia de 800 pesos. Los fines de semana, varia de 500 a 800 pesos.	Únicamente percibe el salario de un velador que va de los 1,500 a 2,000	En la venta de boletos para una rifa tendría que vender 15 boletos para alcanzar el ingreso antes del covid.
ESPACIO LABORAL	Al cierre temporal de la agencia, abandona el puesto gerencial y se traslada a las esquinas junto a los semáforos.	Las instalaciones de la escuela, serán su lugar de trabajo.	El internet como un espacio publico será su lugar de trabajo. Al trasladarse para realizar una entrega la calle será su lugar de trabajo.

Estas condiciones de trabajo, permiten vislumbrar como la reconversión del trabajo del payaso de agencia en pandemia, consiste en la precarización de las mismas condiciones para poder alcanzar el ingreso mínimo que antes del COVID-19 percibían.

Dentro de este mismo contexto, suceden situaciones que a los trabajadores y a las personas en general les suceden con la venida de este fenómeno. El resguardo de todas las personas dentro de sus domicilios, prohibiendo la salida a familias completas, permite una interacción familiar más frecuente que en el caso de los trabajadores del entretenimiento infantil, se carecía de esta los fines de semana e impedía asistir a las celebraciones y reuniones familiares. Igualmente, el resguardo y la limitación de las fuentes de ingreso, permitió a nuestros sujetos de estudio consuman en menor cantidad, haciéndolos más conscientes de lo que verdaderamente necesitan. Concluimos con lo anterior que, el confinamiento como una medida de seguridad sanitaria, trajo consigo la limitación de la generación de fuentes de ingreso monetario, la pérdida o reconversión de la ocupación, pero también una inversión de tiempo socialmente necesario, al menos para nuestros sujetos de investigación de esparcimiento familiar el fin de semana, hecho que no sucedía o sucede cuando no había pandemia. Contradicción entre una vida familiar y la necesidad de un ingreso mayor.

CONFIGURACION SOCIOTECNICA CON LA LLEGADA DEL COVID-19

La llegada de este virus, trajo cambios estructurales en la política, economía y la forma en la que las sociedades se organizaban para satisfacer sus necesidades. Esto incluye la forma en la que los trabajadores del gremio del entretenimiento y los payasos de agencia modifican cada uno de los componentes que comprende la configuración sociotécnica, ya sea por completo o parcialmente.

En primer lugar, la suspensión de las actividades no esenciales y el cierre temporal de la empresa, limita el acceso a las herramientas de trabajo que los trabajadores del gremio estaban acostumbrados usar, dejándolos únicamente con las habilidades aprendidas en su tiempo laboral en la agencia. Los payasos de agencia, particularmente, recurren a otros

espacios para laborar en donde no se requiera el uso de las herramientas tecnológicas que anteriormente la empresa aportaba y donde no exista aglomeración de personas. “El semáforo”, es un espacio público que consiste en la intersección de dos vialidades transitadas por automóviles y que debido a su funcionalidad de organizar y moderar el tránsito, es adecuado para aplicar los conocimientos que la actividad laboral antes de la pandemia dejó a los trabajadores y que estos aplican para seguir generando ingresos. Por otra parte, las redes sociales virtuales se convierten en un espacio para los trabajadores del gremio en donde pueden hacer público su trabajo, los amigos y contactos de las redes serán claves para la propagación de la información. En segundo lugar y con la extensión de la pandemia, algunos trabajadores del gremio buscan otras fuentes de ingreso independientes a las actividades del payaso y el entretenimiento infantil, como invertir en negocios familiares, otros por su parte recurren a trabajos anteriores, en donde por sus habilidades, recurren a sus servicios.

Puntualizando, la reconversión de la misma actividad del payaso a otros espacios y por ende el uso de otras herramientas de trabajo, los trabajadores se enfrentan a otro tipo de configuración sociotécnica en donde las condiciones laborales maximizan su precarización, de tal forma que los trabajadores se enfrentan a dos situaciones muy importantes. Primero, una falta de conciencia de las consecuencias de la enfermedad del COVID, la cultura mexicana de que “por algo me he de morir”. En una sociedad mexicana que es afectada por el fenómeno del coronavirus, pasa por alto las medidas de prevención y de seguridad que el gobierno ha propuesto para evitar la propagación del virus, esto quiere decir que a pesar de la existencia de un semáforo epidemiológico que indicaba una emergencia sanitaria, las reuniones y los eventos estaban presentes en distintos espacios de la República Mexicana, esto sin importar el estrato social de las personas. Lo anterior resulta “benéfico” para algunos trabajadores del gremio ya que a pesar de las restricciones se recurrían a los servicios del entretenimiento, esto con la particularidad de la desvalorización del trabajo del payaso. Segundo y no menos importante, la extensión de las jornadas laborales para conseguir un aproximado del ingreso que antes de la pandemia se percibía, en “el semáforo”, el trabajador deja de ser asalariado ya que su ingreso consiste ahora en la propina que los automovilistas dejan por el sketch que los trabajadores presentan, la

remuneración por esta actividad laboral, también se manifiesta en especie o de forma material, ya que algunos transeúntes o vecinos, les ofrecen agua o comida.

El segundo punto que consiste en el cambio de actividad laboral por pandemia, el trabajador recurre a vínculos, contactos, amigos, familia, conocidos, que puedan facilitar el acceso o el financiamiento de alguna actividad laboral, de igual forma el trabajador aplicará conocimientos previamente obtenidos a lo largo de su vida laboral para acceder a un ingreso similar o aproximado al antes percibido. Cabe mencionar que estas actividades también precarizarán las condiciones en las que se desarrollen los trabajadores ya que, los servicios que se requieran por parte de los trabajos anteriores como es el caso de Pulgarcita y la escuela en la que laboraba, serán en horarios nocturnos lo que pondrá en riesgo la salud de los trabajadores.

EL GOBIERNO DE AMLO Y LA PANDEMIA ¿CÓMO AFECTÓ O BENEFICIÓ AL GREMIO DE LOS PAYASOS?

Hay que puntualizar que antes de la pandemia, el gremio del entretenimiento en general, ha sido estigmatizado y por lo tanto no se les da la importancia a las actividades laborales de los trabajadores de este gremio que ellos mismos catalogan como arte. Esto último, es parte y motivo por el cual sus actividades laborales no se reconocen como un trabajo, difícilmente y por sus condiciones informales estos trabajadores serán reconocidos como tales. El gobierno no queda exento de seguir con este estigma que se le tiene a los trabajadores del entretenimiento ya que en la Ley Federal del Trabajo no se ubica específicamente a los payasos como trabajadores y a ningún trabajador del entretenimiento infantil (payasos, animadores, botargas, técnicos de audio, etc.). Por el contrario, estos empleos se encuentran aislados y es difícil un trato específico por parte del gobierno a los trabajadores. El contexto anterior, deja en claro la posición del gobierno con respecto a los trabajadores del entretenimiento infantil, ahora en pandemia, aun se pasa por alto los derechos que como trabajadores cada ciudadano merece y al no reconocer al gremio del entretenimiento como un trabajo no existen apoyos ni programas dirigidos a estos trabajadores en especial. Por lo anterior, muchos trabajadores como payasos, zanqueros,

animadores, etc., se reúnen para manifestar sus necesidades al gobierno y exigir apoyos y programas que faciliten la obtención de ingresos sin dejar a un lado sus actividades laborales primarias.

Aunque muchos trabajadores se reunieron para manifestarse, hay algunos que prefieren redirigir sus actividades para generar los ingresos necesarios, esto por la falta de credibilidad hacia el gobierno. Nuestros sujetos de estudio específicamente, rechazan la idea de asistir como payasos a una manifestación, esto por dos motivos muy importantes. El primero y como ya mencionamos, la falta de credibilidad a las acciones del gobierno detiene a los ciudadanos a participar de forma activa en eventos de este tipo. El segundo debido a la significación que se tiene de las actividades laborales como un arte y la identificación como payaso y las actividades que como éste realiza (punto que se analizara más adelante); es decir que, debido a la percepción que tienen nuestros sujetos de estudio de su personaje y sus actividades laborales, consideran que no es necesario sobreexplotar al payaso asistiendo a marchas en donde se exijan sus necesidades.

El trabajo del entretenimiento infantil y los payasos de agencia, se ven impactados fuertemente con la venida de la pandemia. Debido a que el COVID-19 es un fenómeno estructural y global que afectó en gran medida a todos los sectores de la sociedad y por causa de las medidas de bioseguridad, afecto a todo tipo de trabajos y trabajadores precarizando e intensificando las actividades laborales. Los payasos al ser un gremio que antes de la pandemia es ignorado, con este fenómeno se maximiza el abandono de los derechos que tienen estos trabajadores obligándolos a tomar medidas que precarizaran aun mas su trabajo.

CUADRO 3 COMPARACIÓN DE LAS CONDICIONES DE ANTES Y DESPUES DE LA PANDEMIA DE UNO DE LOS SUJETOS ENTREVISTADOS.

CUADRO 3.

<u>CASO TIBO</u>	SALARIO	HORARIO	ESPACIO
------------------	---------	---------	---------

			LABORAL
ANTES DEL COVID	3 ingresos diferentes que sumaban 3,500 a 6,000 pesos semanales.	Horario indefinido e irregular.	Espacio cerrado y privado
DESPUES DEL COVID	1 ingreso de 1000 pesos semanales	Horario indefinido e irregular	Espacio abierto y público

Los trabajadores del entretenimiento infantil y los payasos de agencia, reconvierten sus actividades laborales en otras que requieren la misma u otro tipo de calificación para prestar el servicio, al cambiar la configuración sociotécnica de los empleos de estos trabajadores, las condiciones se modifican intensificando las actividades para generar un ingreso similar al antes percibido. Sin embargo, los trabajadores insisten en seguir con estas actividades laborales a pesar de las condiciones que la pandemia les presenta, esto debido a la fuerte identificación que existe de los trabajadores con su trabajo y lo que las actividades del payaso representan para cada uno.

SIGNIFICACION Y RESIGNIFICACION DEL TRABAJO DEL PAYASO DE AGENCIA ANTES Y DESPUES DEL COVID-19.

Para los trabajadores del entretenimiento infantil, específicamente los payasos de agencia, las actividades que realizan están embebidas de significado, ya sea para continuar ejerciendo estas actividades o no. En nuestros sujetos de estudio, encontramos hallazgos que nos permiten profundizar, en las emociones, los valores y la estética en interacción con las estructuras y los actores con los cuales interactúan y que se en sus actividades laborales de payaso y que nos indican como significan su trabajo sea positivamente o no y les da identidad.

En el gremio del entretenimiento, existen diversidad de payasos y trabajadores que cumplen distintos roles como animadores, botargas, técnicos de audio, etc., y cada uno significa su trabajo. Sin embargo, existen trabajadores que crean una identidad muy fuerte con la

actividad que realizan, esto es por el gusto, satisfacción y orgullo que son códigos subjetivos que los define y les genera su trabajo, en otras palabras, los trabajadores/payasos, por ejemplo, son capaces de crear una identidad con su trabajo gracias a la experiencia agradable de divertir a la gente, de la respuesta dada por el espectador, esto les genera no solo orgullo por lo que hacen también satisfacción a lo largo de su trayectoria “Interactuar con la gente vestido de payaso hace que me sienta más seguro así como la risa de la gente” (Tibo) ya sea por la aceptación por parte del público por su actuación o la felicitación por parte de sus camaradas. Esta identidad puede tomar fuerza o por el contrario carecer, en la medida de que el trabajador experimente situaciones agradables o no en su entorno de trabajo. No hay que olvidar que las actividades laborales de estos trabajadores de agencia, están sometidos a condiciones que dependen de la gerencia y por lo tanto también influye en la posibilidad de construir una identidad con su trabajo, o contrariamente, romper con el vínculo que lo relacione con el gremio. Por ejemplo, en el caso de tener algún familiar, conocido o amigo en la parte gerencial de la empresa, el trabajador/payaso tendrá una convivencia y una carga de trabajo considerable para que este refuerce su vínculo con el trabajo. Contrariamente, cuando el trabajador/payaso es consciente de las condiciones precarias a las que está sometido, este se rompe con el vínculo gerencial de autoridad que lo unía a su trabajo. Es decir, cabe precisar que la influencia que tiene la gerencia sobre los trabajadores/payasos respecto a la creación y el reforzamiento de una identidad del trabajador con su trabajo, no trastoca el vínculo que un payaso hace con su personaje, es decir que a pesar de las condiciones precarias a las que el payaso es sometido en una empresa, este no deja de dedicarse a ser payaso, buscarÁ una fuente de ingreso en la que su personaje pueda participar. Al menos esto se observa en nuestros sujetos de estudio, lo cual nos permite plantear este supuesto de identidad más allá de la experiencia negativa con la empresa, en otras palabras, hay una fuerte identidad con el trabajo y no para con la empresa.

Tibo, encuentra satisfacción y un gusto por su trabajo al momento de que la gente le aplaude y ríe en su espectáculo, es decir, hace bien su trabajo, el reto que sus compañeros payasos le ponen para desarrollarse como un payaso para él, es un motivante que lo impulsa a continuar ejerciendo y nutriendo sus actividades. El contacto con la gente y la posibilidad de desenvolverse socialmente con los demás sin temor a ser juzgado o criticado, son cosas

que disfruta de su trabajo. En este sentido el significa su trabajo como una relación social en la interacción con los clientes/espectadores y esta socialización de sus personajes como payasos, le permite significar su trabajo como parte de su identidad con el trabajo y para con el trabajo.

Pulgarcita, encuentra un tipo de identidad con su actividad como payaso por el acercamiento que éste le permite hacia los niños, menciona que esto le permite recordar y aliviar una situación penosa para ella y que a su vez la motiva a continuar con sus actividades diarias. Igualmente, el reconocimiento del público por su actuación y de sus compañeros de trabajo, la motiva a seguir en el gremio y con mayor seguridad comenzar a vender sus propios servicios. El contacto con los niños y el poder desenvolverse más como payaso, son cosas que disfrutan de su labor de payasa.

Los sujetos anteriores, consideran que el ser payaso consta de tener ciertos valores que le permitirán al trabajador realizar sus actividades de manera en que él se sienta a gusto consigo mismo y con los clientes. Algunos de estos son la empatía con la gente y el público, permitiéndoles la sensibilidad y el tacto al momento de dirigirse con ellos; la solidaridad entre los compañeros del gremio aconsejando y apoyando con técnicas y conocimientos y servicio. Consideran que la estética vista como la forma en que se viste e identifica un payaso, es importante para realizar la actividad del payaso, tener una nariz, un maquillaje y un vestuario es de mera importancia para no seguir la estigmatización de su actividad confundiéndolos con animadores caracterizados o derivados de un payaso. En este sentido, definen su trabajo como una profesión, como un arte del que se sienten orgullosos, gracias a su afición y gusto por su profesión se motivan a asistir a congresos y eventos de payasos en donde nutren su conocimiento sobre el gremio y comparten experiencias, se conoce gente y por lo tanto la identidad con su trabajo se hace más fuerte, al punto que son capaces de reconocer y nombrar a otros payasos como tales, para esto hay que cumplir con ciertas características estéticas (nariz, maquillaje, vestuario) y valores que permitan realizar la labor sin fines de lucro y que en su actividad no se mancille de ningún modo la profesión del payaso.

Chirrin chin chin, busca significar su trabajo poniendo atención al ambiente festivo que los clientes buscan, es decir que decide percibir el contexto laboral como un contexto en donde

puede despejar su mente de las actividades escolares que realiza entre semana esto le es posible ya que en su mayoría las actividades laborales constan de realizar juegos y actividades dinámicas para los clientes. Por el contrario, él busca solventar los gastos económicos que la educación superior requiere con el ingreso que obtiene de sus actividades como payaso, por lo tanto, su identidad con sus actividades laborales no es tan fuerte como los sujetos anteriores. Esto último se profundiza con la llegada de la pandemia.

Siendo nuestros sujetos de estudio, trabajadores/payasos que laboran dentro de una empresa dedicada al entretenimiento infantil, están sometidos a ciertos factores estructurales que en parte van a definir el gusto y la identidad que los trabajadores tienen por con su trabajo. Al momento en que se ingresa al gremio, el trabajador entra con cierto conocimiento y valoración de las actividades que va a realizar, posteriormente este juzgara de mejor forma a las mismas, sin embargo, un trabajador que entra por sus redes sociales familiares o de amigos entra con una visión más positiva de las actividades, la probabilidad de que permanezca en el gremio será aun mayor puesto que al tener a un conocido dentro de el mismo espacio laboral motiva su asistencia y mejora la experiencia laboral. Sin embargo, las mismas condiciones estructurales que presentan las empresas de entretenimiento infantil, como las nulas prestaciones de ley y de salud, los horarios flexibles que rebasan horarios nocturnos, el tiempo perdido entre actividades laborales y el poco sueldo que reciben, provocan la temprana deserción del gremio. De esta forma se va configurando la construcción social de la ocupación.

Por otra parte, y debido a la organización laboral dentro de estas empresas, los trabajadores/payasos, están bajo un tipo de control que la gerencia de la empresa manifiesta en diferentes momentos. Un primer momento es en la administración de las herramientas y la tecnología por parte de la gerencia, limita al trabajador/payaso ya que cualquier daño a estas le será descontado de su sueldo. Sin embargo, los trabajadores manifiestan una resistencia con pequeñas acciones de maltrato al material, debido a que la posibilidad del castigo individual es nula, los trabajadores accionan de esta forma para exigir igualmente mejores herramientas de trabajo ya que la tecnología será el medio por el cual cuidan su integridad y mejoran su actuación; es importante tener un transporte seguro para llegar a la ubicación destinada y un equipo tecnológico de trabajo de calidad para mayor seguridad de

los trabajadores a la hora de ejecutar sus actuaciones. Otro momento importante es cuando los equipos reciben las últimas instrucciones por parte de la gerencia y cumplen con un “ritual de motivación” para manifestar, según la gerencia, el ánimo con el que se tiene que llegar a cada evento, los trabajadores suelen dar su mejor impresión para no repetir la actividad ya que para la mayoría llega a ser vergonzoso o innecesario. Este momento se presenta cuando se hace el contacto con el cliente, el trabajador/coordinador debe mostrarse seguro para darle seguridad de que su servicio se cumplirá con eficacia, al llegar al domicilio, se muestra una apertura al diálogo en donde el trabajador/coordinador y el cliente llegan a acuerdos para colocar el material y organizar el servicio que se va a prestar, es preciso puntualizar que aunque este diálogo se presente como entre individuos de estatus similar, por parte del trabajador existirá una actitud de servicio listo para recibir la orden.

Es importante destacar el espacio en donde se desenvuelven las actividades laborales, ya que este es uno de los factores por los cuales los trabajadores siguen en el gremio, el ambiente festivo y relajado que se llega a apreciar en las fiestas, se contagia y conmueve a los trabajadores para hacer sus actividades con ánimo; los trabajadores se motivan a seguir asistiendo a más eventos a pesar de las condiciones que la parte gerencial los somete. Cabe destacar que la habilidad de algunos trabajadores para negociar actividades extra por un dinero extra, motiva a los trabajadores seguir asistiendo al trabajo y también aumenta la productividad del equipo de trabajo beneficiado.

Los trabajadores que ya han prestado este servicio bajo una gerencia por un largo periodo, han creado estrategias para las dificultades que crean las condiciones que ofrece la empresa del entretenimiento infantil. Por ejemplo Tibo, creó vínculos de amistad muy fuertes con trabajadores con cargos superiores que podrían amenizar y en algunos casos superar la precariedad en que era sometido; logrando alcanzar, en un futuro un puesto superior que beneficie su calidad de vida.

Sabemos que el trabajador/payaso de agencia, está sometido a dos tipos de control (el de la gerencia y el del cliente intermedio/espectador) que se ejerce en diferentes momentos y espacios, respectivamente, esto, por lo tanto, para el trabajador traerá un significado distinto de sus actividades laborales. Es decir que el trabajador/payaso construirá un significado de sus actividades laborales dependiendo de la experiencia que este tenga con su jefe y la

gerencia y con los clientes/espectadores. Esto es parte de una construcción social de la ocupación donde no solo opera la oferta y la demanda o la profesión o el oficio, sino una interacción con las propias estructuras y con los diferentes actores con los cuales interactúa.

Entonces, de acuerdo con nuestros sujetos de estudio, la creación de una identidad con sus actividades laborales y con su trabajo, se construyó a través de la configuración de códigos culturales como es el orgullo de ser payaso, la satisfacción por lo que hacen, la disciplina y su capacitación, la estética, el proceso de aprendizaje y capacitación y la creación de resistencias a ciertos factores (estructurales) como el autoritarismo por parte de la empresa y las condiciones de trabajo bajo las que operan aspectos que configuran la solidaridad entre los trabajadores y empatía entre ellos desmotivaban o rompían el vínculo emocional con su trabajo, y que resultaron favorables para su crecimiento laboral y por lo tanto el fortalecimiento de una identidad con su payaso, es decir que a pesar de las situaciones adversas que se les presenten en su labor, como el COVID-19 por ejemplo, estos trabajadores optaran por continuar con sus actividades de payaso aplicando sus conocimientos en otros espacios, con otras herramientas y otro tipo de clientes.

COMO PERCIBEN LA LLEGADA DEL COVID-19

El COVID-19 al ser un fenómeno que atraviesa por todas las esferas de la sociedad (la económica, política y social), también es un fenómeno que como individuos sociales nos afecta de diferentes formas, en este caso a los trabajadores con la suspensión de sus actividades productivas y la reconversión de las mismas, la forma en como significaban sus actividades laborales cambia. A ahora se ven obligados a invertir en otras actividades que les den ingreso, a cambiar sus espacios de trabajo y sus herramientas, muchos cambian de tipo de clientes, es decir toda la parte social y técnica que conformaba su trabajo y permitía su desarrollo de él y su familia cambia de tal forma que el trabajador resignifica sus actividades laborales. La identidad con su trabajo llega a desdibujarse hasta su posible desaparición, disminuir o desaparecer y, en algunos casos puede reafirmarse su identidad. La identidad requiere nutrirse de la misma actividad, al no realizarla, va perdiendo sentido, sin negar que en su memoria queda guardado esa actividad como parte de experiencia de vida, pero también para otro adquiere un significado a tal grado que se convierte en una

actividad principal no solo para conseguir un ingreso sino para desarrollarse como persona individual y social.

Es decir que, la situación por el contexto de pandemia, precariza las condiciones laborales de todos los trabajadores, en este caso a los del entretenimiento infantil afecta de manera significativa ya que la fuente de la demanda del servicio del entretenimiento infantil quedo prohibida; las reuniones y aglomeraciones permitían al gremio del entretenimiento realizar su servicio e incluso reproducirlo en otros espacios que lo demanden.

LA RECONVERSIÓN DEL TRABAJO Y SU RESIGNIFICACIÓN

Dentro de una cultura nacional, en México se acostumbra celebrar y hacer fiesta por cualquier motivo que amerite o no una reunión familiar o entre amigos. En el entretenimiento infantil, los días mas solicitados son los sábados y disminuye un poco en viernes y domingo sin exceptuar entre semana, esto nos permite acentuar que la cultura mexicana se identifica por la celebración y organización de fiestas. En un contexto pandémico, los eventos y aglomeración de personas están estrictamente prohibidos. Sin embargo, de acuerdo con el semáforo epidemiológico propuesto por el jefe de la secretaria de Salud, este seguía en color rojo y las fiestas, en menor cantidad, pero se seguían organizando, así como otras conductas que no cumplían con las normas de sanidad y del confinamiento.

Lo anterior no solo permitió dar cuenta de la disminución del ingreso económico al entretenimiento infantil, sino que la pandemia vino a complicar las condiciones de trabajo de estos trabajadores. La desvalorización del trabajo del entretenimiento infantil es un fenómeno que se acentúa en la pandemia, ya que este existía antes debido a la estigmatización que se le tiene a la profesión, la pandemia incrementa estas condiciones ya que surge la necesidad por parte del trabajador, el conseguir un ingreso, y del cliente que busca un servicio, que por pandemia esta prohibido, pero que lo busca disfrazándolo de altruismo diciendo que quiere apoyar al trabajador, ya sea payaso, animador, botarga, etc.

Esto funciona de tal forma que el trabajador tiene que aceptar menos dinero por un servicio que será normal, es decir, como se realizaba sin y que aun en pandemia se va a realizar. Este problema se complejiza cuando la red de comunicación de la información del costo de ese evento se difunde a otras personas y exigen un servicio igual de precario.

Por otro lado, dentro de este mismo contexto, suceden situaciones que a los trabajadores y a las personas en general les suceden con la venida de este fenómeno. El resguardo de todas las personas dentro de sus domicilios, prohibiendo la salida a familias completas, permite una interacción familiar mas frecuente que en el caso de los trabajadores del entretenimiento infantil esta carecía los fines de semana e impedía asistir a las celebraciones y reuniones familiares. Igualmente, el resguardo y la limitación de las fuentes de ingreso, permite que los trabajadores consuman en menor cantidad, haciéndolos mas conscientes de lo que verdaderamente necesitan. Concluimos con lo anterior que, el confinamiento como una medida de seguridad sanitaria, trajo consigo la limitación de la generación de fuentes de ingreso monetario, la reconversión o desaparición del, pero también una inversión de un tiempo con el que antes no se contaba y que es necesario para poder desarrollarse como personas individuales y sociales.

La concepción de esta profesión como un arte, es un hallazgo importante dentro de la investigación, ya que gracias a esto nos damos cuenta de como significan de manera general esta actividad productiva. El arte para ellos es el poder expresar lo que no se puede expresar sin una caracterización, el hacer reír a la gente de igual forma, solo podrán hacerlo aquellas personas que no solo busquen lucrar con su personaje, que no solo le interese lo monetario, sino también la satisfacción de hacer sonreír. Esto va muy de la mano con las razones que los payasos de agencia a los cuales entrevistamos tienen para no hacerse presente en manifestaciones pacíficas con fines de recibir un apoyo por parte del gobierno, específicamente a este sector de la población que se dedica al entretenimiento infantil.

Los payasos de agencia, podríamos decir que tienen un vinculo muy fuerte con su personaje payaso, en un sentido tan estricto que como mencionaba un invitado en la mesa de debate realizada, “mi payaso es parte de mi vida, me emociona comprarle cosas...es como mi hermano” (2020). De acuerdo con esto para este tipo de payasos que crean un vinculo muy fuerte con su personaje, significa denigrar a su personaje al exponerlo en una manifestación

de tal magnitud. De hecho, comentan que como civiles si aceptarían asistir a una manifestación pero que no permitirían la exposición de su personaje, para ellos de igual forma sería sobreexplotar al payaso.

Después de un cambio en el semáforo epidemiológico de rojo a naranja, las actividades poco a poco volvían a reanudarse, los eventos masivos seguían prohibidos, pero con el regreso de otras actividades, estos comenzaron a reorganizarse. La llamada nueva normalidad incluye varios protocolos de sanidad para prevenir un rebrote de contagios. Sin embargo, estos protocolos no son seguidos al pie de la letra y menos en un ambiente de celebración. Con la nueva normalidad, los eventos comenzaron a organizarse y por lo tanto también el trabajo. Este regreso será un tanto complicado ya que dentro de la empresa no se siguen los protocolos requeridos para evitar el contagio, la gerencia no apoya en la proporción de cubrebocas y herramientas que cuiden la salud y los trabajadores se ven obligados a adquirir su propia herramienta. En esta parte organizacional del trabajo, vemos como se precariza la situación con la llegada del coronavirus y se disminuye el ingreso percibido. Por otra parte, cuando se lleva a cabo el servicio, existe un tipo de control que antes de la pandemia no existía, esto es el control que tiene el cliente sobre los trabajadores en el sentido de que les puede exigir que usen o no las herramientas de sanidad necesarias, esto depende que cada cliente y la posición que este tenga frente a la contingencia. Como ya mencionamos, es muy difícil mantener y poner atención a los protocolos de sanidad en todo momento dentro de una fiesta, al tener diversos distractores y estar tan acostumbrados a la interacción, se dejan de lado la sana distancia y el uso de cubrebocas por la necesidad de estar saboreando algo. Entonces, las actividades productivas del entretenimiento infantil, en un contexto de pandemia donde la emergencia sanitaria y el semáforo epidemiológico indica un color naranja, se vuelven actividades de alto riesgo ya que debido al ámbito en el que se desarrolla este trabajo es difícil seguir los protocolos de seguridad y crear una resistencia a esto.

A pesar de todos los riesgos que la pandemia trae consigo a este trabajo, los payasos de agencia se disponen a seguir con sus actividades del entretenimiento infantil. Ya que ellos crearon un vínculo muy fuerte con su profesión y su personaje, muy difícilmente ellos dejarán de lado esta actividad que significan no solo como herramienta de trabajo sino

como parte de su personalidad y de su vida diaria. A pesar de que se tengan otras actividades igualmente productivas, la caracterización de un payaso, será un distractor de la vida cotidiana y una experiencia de aprendizaje.

La reconversión del trabajo del entretenimiento infantil, trae consigo un cambio en la percepción, lleva a una resignificación de los trabajadores hacia sus actividades laborales y del trabajo y con esto a una reconfiguración de la subjetividad y de los códigos que la configuran, esto observamos con una resignificación en las emociones, valores, moral, estética, razonamiento cotidiano, y en la configuración sociotécnica. Esta interacción con la parte estructural (configuración sociotécnica, condiciones laborales, ingreso) que ellos imprimen en su trabajo.

Para nuestros sujetos de estudio, la venida de la pandemia significó un corte parcial de sus fuentes de ingreso y en algunos casos definitivo. Aunque con esto, cada situación cambió, y el enfrentarse con situaciones límites, como no tener llamado para trabajar en la agencia y tener que salir a trabajar en las esquinas de las calles y el ofrecimiento por menor precio de sus actuaciones, generaron un sentimiento de desprecio y enojo hacia aquellos que buscaban denigrar su trabajo al querer aprovecharse de su situación y ofrecer menos dinero tomaron el rumbo de reconfigurar sus actividades que ya tenían por alternativas que les generaran un ingreso sin tener que denigrar su profesión.

Para Tibo, que tenía tres ingresos de una misma fuente que era la agencia, puesto que él era el gerente de operaciones, realizaba ventas y su sueldo salía de las comisiones por venta y cubría los eventos, el resultado impactó en lo material (ingreso económico y el cambio de espacio de trabajo, de lo privado a lo público-calle). Así, significó un corte parcial de todos sus ingresos, lo cual hizo que buscara otros medios que consistían en incrementar la intensidad del trabajo, es decir trabajar más horas y en otras actividades para alcanzar el mínimo que antes percibía con pocas horas y actividades. Este incremento en el tiempo y las actividades, desgasta físicamente al trabajador y su percepción de su situación llega a ser negativa, esto junto con la denigración de su trabajo por parte de los clientes. Sin embargo, este sujeto así como Pulgarcita, deciden seguir con su personaje siendo este su principal fuente de ingresos de forma que Tibo por su parte, sale a la calle se instala en las esquinas juntos a los semáforos a mostrar un pequeño show para que la gente se solidarice

y le de unas monedas, vende shows a precios que apenas puede sostener y busca estrategias de venta como promociones, paquetes y descuentos. De esta forma vemos como la identidad de estos sujetos con su trabajo se reafirma con la venida de la pandemia ya que las muestras de solidaridad no solo familiar sino también social (automovilistas, transeúntes, vecinos, etc.) si se hicieron presentes de diferente forma, monetaria, en comida, en agua e incluso palabras de aliento que motivaban al trabajador. Con la disminución de los contagios y la reapertura de algunos espacios, la demanda de trabajo comienza a incrementar y sus estrategias implementadas durante la pandemia, comienzan a dar resultado al punto de poder independizarse.

Pulgarcita está decidida a seguir con su personaje a pesar de las circunstancias que la pandemia ha traído, sin embargo, al principio de la pandemia su fuente de ingreso más fuerte era el que le permitía el ser cuidadora nocturna de una escuela. Posteriormente y con el cambio de color del semáforo, su regreso a la empresa se torna complicado por los cambios en la gerencia, aun así debido a los contactos que ha creado, ha tenido puertas abiertas en otras empresas que le ofrecen trabajo.

Para Chirrin chin chin, la venida de la pandemia, significo poner énfasis en sus actividades que a futuro el planea realizar, aunque el desapego de sus actividades como payaso no sería total le trae un sentimiento de nostalgia debido a la crisis y situación de la pandemia.

EL PAPEL DEL GOBIERNO DE AMLO

Es preciso rescatar el cambio que en estos sujetos se hace presente en cuanto a las emociones, valores y estética que tienen hacia su trabajo, ya que en el caso de Tibo y Pulgarcita, la emoción por seguir dándole vida a su personaje de payaso viene incluso por la desatención por parte del gobierno hacia este gremio de trabajadores ya que uno de ellos menciona que no requieren explotar ni humillar a su payaso asistiendo a una marcha para pedir despensas y que tiene la posibilidad y la habilidad de trabajar. Es claro que el papel del gobierno ha sido clave para la resignificación de sus actividades de estos trabajadores de tal forma que estos buscan los medios ignorando la posibilidad de pedir y exigir apoyos al gobierno para ellos y sus familias. Sin embargo, los mismos sujetos consideran la opción

de asistir a una marcha con los mismos fines siempre y cuando asistan de civiles. La percepción de explotación y humillación del personaje de payaso al asistir a una marcha y exigir apoyos demuestra un desapego por parte de los sujetos hacia la política y el gobierno en general y es debido a la desatención que desde siempre se le ha tenido al gremio. En pandemia, este problema incrementa ya que el gobierno implementa medidas de seguridad que la sociedad mexicana no sigue con rigor y que de igual forma no se sanciona ante tal circunstancia, es decir que en una sociedad mexicana en donde se manifiestan actitudes como la necesidad de hacer fiesta por cada situación, las frases entre dichas como: “de algo me he de morir”, son factores que los trabajadores del entretenimiento infantil afecta, pero de igual forma beneficia ya que sin estas actitudes y medidas sanitarias sin tanta rigurosidad ni sanción, no se podrían sostener estos sujetos que aun dependen de su actividad como payaso y ofrecen sus actividades a estas personas. El gobierno mexicano al no tener medidas sanitarias tan estrictas, los mexicanos aprovechan las fugas y corrupciones que en México se acostumbran. Al no supervisar y tener un buen protocolo de seguridad en el proceso de cuidar y procurar a la sociedad mexicana contra el COVID-19, estas fugas serán permitidas, incluso por las instituciones públicas, como la policía, que permite la aglomeración y celebración con exceso de personas solo por una “mordida” (pagar un soborno a la autoridad para que acceda). Esto último resulta interesante porque permite a estos trabajadores del entretenimiento, realizar sus labores, aunque con mayor discreción en algunos casos, para seguir sobreviviendo en pandemia. Cabe mencionar los casos en donde los clientes ocupan su poder del control para interferir en las medidas que uno como trabajador sigue, es decir que el cliente le pide al trabajador que se retire el cubrebocas para no causar incomodidad o mala presencia en su evento, uno como trabajador evaluará la situación para decidir en que momento será correcto utilizarlo para no causar molestia al cliente. Sin embargo, suele sentirse incomodidad cuando el evento rebasa un numero de personas que normativamente esta prohibido por pandemia, la controversia existe, sin embargo, como trabajador prioriza su labor y servicio y se reserva a malos comentarios o critica.

CONFIGURACIONES PRODUCTIVAS

Para los trabajadores que se dedican al entretenimiento infantil dentro de una empresa y bajo las condiciones que le impone una gerencia, específicamente los payasos, disponen de

tecnología electrónica, como dispositivos que le ayudan a mejorar el servicio que este va a prestar, por ejemplo: un celular con GPS, bocinas, micrófono, etc., sin dejar de lado aquella tecnología que ayudará al trabajador a darle una estética y presentación, como es su nariz, el maquillaje y un vestuario de payaso. Debido a la dependencia, con la empresa, el trabajador dependerá únicamente de las herramientas proporcionadas por la gerencia, si el trabajador desea utilizar algo extra, este deberá gastarlo de su sueldo, de este modo el trabajador sufre una dependencia ... en la cual el trabajador esta obligado a trabajar y depender primeramente de una empresa, la cual dirija y manipule el proceso de trabajo, de tal forma que la ganancia obtenida por el trabajador, será destinada a las herramientas de trabajo que complementen y aumenten la productividad del trabajador, en lugar de destinarlas primeramente a sus necesidades básicas.

Dentro de la organización laboral de esta empresa de entretenimiento infantil, se pueden identificar dos procesos de trabajo en diferentes tiempos y espacios. Dentro de la empresa, el trabajador/payaso, cumplirá con ciertas actividades de manera lineal, es decir que la actividad anterior será requisito para poder realizar la siguiente, por ejemplo: el trabajador/payaso al llegar a la empresa, debe dirigirse con el gerente de operaciones para que pueda darle el contrato del respectivo servicio o evento que este va a cubrir, solo de esta forma sabrá que herramientas, que vestuario y con qué equipo de trabajo va a laborar. Después, el trabajador/payaso usa sus conocimientos previos para saber qué actividad va a realizar primero, entre verificar que el audio funcione, recolectar el vestuario que se va a utilizar, así como la infraestructura que se ocupara en el evento. Sin embargo, dentro de la empresa están los protocolos que obligan al trabajador/payaso a responder con efectividad en cada actividad que realice, es decir en cada área de trabajo, se manejan hojas impresas con formatos de control y administración de los equipos y herramientas de trabajo. En esta parte del proceso del trabajo de un payaso de agencia, caben destacar las condiciones y situaciones que, como empresa, la gerencia, somete y cumple a sus trabajadores. Por ejemplo, el uso de bonos por un cumplimiento completo y eficaz de las actividades y por contrario, las sanciones directamente al sueldo por el incumplimiento o daño al material de la empresa, el uso de uniformes, horario de entrada, etc. De este modo, vemos como dentro del gremio de los payasos, aquellos que están comprometidos con una empresa para laborar, sufren condiciones parecidas a un trabajador asalariado formal que pertenece a una

empresa que ofrece un trabajo formal. El papel del trabajo no clásico, será rescatar estas características y situaciones que se encuentran en la informalidad y formalidad del trabajo. Posteriormente y al salir rumbo a la dirección del evento, el proceso de trabajo depende ahora de la negociación que exista entre el trabajador y el cliente intermediario, es decir que el cliente se vuelve parte del proceso productivo ya que estos discuten el espacio, los tiempos y las formas en que se debe prestar el servicio, cabe mencionar que la mayoría de los clientes, prefiere dejar esa labor a la experiencia que tiene cada trabajador, es decir que en la mayoría de los casos el trabajador/payaso, tiene el control del proceso de trabajo que ocurre en el horario del servicio, entonces, este proceso de trabajo dependerá de la experiencia de cada trabajador sin dejar de lado la intervención del cliente intermediario y el cliente final que serán los espectadores, que aunque no intervienen directamente en el proceso productivo, servirán para calificar el servicio del payaso y si este es bueno, este último cliente llega a participar en la promoción del servicio. De esta forma no se podría catalogar a esta organización laborar como taylorista por completo, a pesar de usar las herramientas para aumentar la productividad, no se cumple una cadena lineal de producción, por el contrario, depende más de las regulaciones laborales al momento de la relación laboral entre los trabajadores y el cliente, en el momento productivo del servicio.

El ingreso al gremio es sin contrato y sin prestaciones de ley. La experiencia se adquiere con el tiempo que se labora, ya que para el ingreso no se necesita una calificación profesional, alguna edad en específico ni grado escolar, ocasionalmente suceden las capacitaciones para los nuevos integrantes, que dura de dos a tres meses dependiendo las aptitudes. Cabe mencionar que estas capacitaciones son para todos los trabajadores, esto permite que todos se capaciten en las mismas actividades permitiendo una polivalencia en las actividades que los trabajadores realizan convirtiéndolo en un trabajador más explotado ya que no se remuneran las actividades extras. Así mismo, dentro de la empresa dedicada al entretenimiento infantil, se facilita la construcción de jerarquías, conforme a la experiencia que uno vaya ganando, el trabajador subirá de puesto, aunque esto también permite la explotación no solo entre la gerencia y los trabajadores, sino entre los mismos trabajadores, es decir que se crea una competencia entre los trabajadores/payasos que permea la explotación y la intensifica en los niveles mas bajos de la jerarquía. Entonces, el trabajador/payaso que está inmerso en una empresa, está envuelto en una cultura jerárquica

de explotación que en ocasiones imprime un miedo a perder el sueldo por cualquier desperfecto, pérdida o maltrato de las herramientas que proporciona, incluso es motivado por bonos que corresponderían a un sueldo íntegro que cumpla las básicas necesidades que el trabajador /payaso tiene. Debido a las condiciones y la inexistencia de un contrato, la estancia en el gremio es efímera y por lo tanto la creación de asociaciones que faciliten la manifestación de los trabajadores y la exigencia de sus condiciones labores no es posible.

Se observa como el trabajo de un payaso que está dentro de una empresa o agencia de eventos, tendrá un evento seguro cada fin de semana, aunque esto signifique someterse a la gerencia de una empresa puesto que la empresa tiene a sus vendedores que se encargaran de promocionar y vender los servicios, la empresa obtiene ingreso cada fin de semana. Vemos de igual forma como la cultura mexicana, es festiva y tiene la necesidad de realizar reuniones y celebraciones cuando no hay actividades laborales, esto último resulta en ocasiones conflictivo para el trabajador/payaso ya que él, es el día en el que labora y pierde la oportunidad de celebrar y reunirse con su familia, desgastando el gusto y por lo tanto la identidad con su labor, sin embargo, hay trabajadores que incluyen a sus familiares al gremio y se ameniza la permanencia y por el contrario esta identidad se refuerza.

CONFIGURACIONES SUBJETIVAS Y CULTURALES

Durante la permanencia dentro del gremio, el trabajador comenzará a significar aquellas situaciones que le permitan de manera consciente o no crear una identidad o no con su trabajo un vínculo de amistad e incluso romántico, posteriormente las buscará y hasta generará aquellas situaciones que mejoren y hagan fructífera su estancia. Tibo, al entrar en contacto con el público, le permite actuar, interactuar y ser el mismo sin temor a ser juzgado, ya que el personaje le permite esa relación social. Al igual que Pulgarcita, la satisfacción de los clientes intermediarios, el agradecimiento y las sonrisas de la gente, serán un motivante que de satisfacción de seguir realizando su trabajo. Para esto, los payasos necesitaran un amplio repertorio de trucos, sketch, herramienta y todo lo necesario para poder realizar un show de calidad. Cabe mencionar que, en una empresa dedicada al entretenimiento infantil, las capacitaciones para lo anterior, son básicas y que solo cubren las necesidades de la empresa, debido a esto, a los trabajadores que su gusto por la

actividad laboral fue mayor, buscan otros espacios donde capaciten y se creen vínculos que permitan una retroalimentación de conocimientos, dando una mejor visión y profesionalismo en su trabajo reforzando aún más su identidad con su labor como payasos.

La experiencia que algunos trabajadores ha obtenido como payasos, debido a sus capacitaciones y asistencia a congresos y eventos masivos del gremio, permite que los trabajadores identifiquen valores que puedan caracterizar la labor de un payaso hasta el punto de decir quien, si puede o no, ser llamado payaso. La satisfacción que el trabajador siente al cumplir con su servicio eficazmente, el gusto que el payaso siente al tener contacto con la gente y hacerla reír y los valores que como persona y personaje el trabajador ha creado permiten la intensificación de una identidad del trabajador con su trabajo. Entonces, el trabajador interactúa con diferentes culturas que le sirven de basamento para configurar una identidad, es decir que el trabajador interactúa con una cultura gerencial cuya base es introyectar a la explotación y control de sus actividades productivas en donde el trabajador puede crear estos vínculos afectivos que mejoren e intensifiquen su identidad con el trabajo. Por otra parte, la cultura del trabajo da pauta al servicio al cliente, de brindarle risas y la satisfacción que el payaso siente al realizar su labor, de igual forma un payaso que siempre hace reír a su gente, tendrá siempre la motivación para seguir dando show. Por último, y no menos importante, la cultura con el cliente, en el caso de este servicio, existe una corresponsabilidad compartida de las actividades que se van a realizar, por lo tanto, se requiere una buena comunicación entre el cliente y trabajador para que el servicio se realice con éxito, de esta forma la identidad puede reforzarse con la sana convivencia o por el contrario puede haber ruptura en caso de una mala comunicación entre los clientes y el trabajador. Relación contradictoria en conformación de una identidad de sometimiento y resistencia/ de satisfacción y gusto por su trabajo.

LA LLEGADA DEL COVID-19

La emergencia emitida por las autoridades por la llegada del COVID-19, cambia considerablemente las actividades laborales de estos trabajadores. La prohibición de las aglomeraciones, redujo a cero las demandas que la empresa de entretenimiento infantil antes tenía, obligo a los trabajadores/payasos usar otras herramientas, esta vez solo

vestuarios improvisados y su propio cuerpo para realizar actuación ahora en un espacio público, abierto y donde transita la gente recurrentemente, de esta forma ellos piden apoyo para seguir sobreviviendo durante la pandemia.

El trabajador/payaso, ya no estará sometido a una gerencia que lo obligue a realizar ciertas actividades, ahora el trabajador tendrá la “libertad” de decidir los tiempos, las formas y las actividades que va a realizar para conseguir un ingreso similar al antes percibido, sin embargo, para alcanzar esto último, se debe intensificar el trabajo, es decir, aumentar las horas y las actividades. El trabajador/payaso, ya con experiencia le es posible vender eventos que el mismo pueda cubrir, sin embargo, también resulta afectar las condiciones al que el trabajador esta sometido, desvalorizando su trabajo disfrazándolo de buena acción. Ahora el trabajador/payaso teme que su sueldo sea el mínimo, que su salud se vea afectada por el contacto con alguien infectado, que su trabajo se desvalorice aun mas ya no solo por el estigma que se le tenía a la profesión sino ahora por la falta de empatía por parte de las personas que, aunque las prohibiciones seguían, estos continuaban con celebraciones y aglomeraciones. En pandemia, la cultura mexicana y las inconsistencias en las políticas emitidas por el gobierno mexicano, serán los encargados de darle trabajo a los trabajadores del entretenimiento infantil ya que estos aprovecharon estas brechas y actos que en su momento fueron ilegales, como las reuniones y aglomeraciones.

Con la pandemia existió una ruptura y una intensificación o revalorización de la identidad de los trabajadores con su trabajo. Por una parte la prohibición de aglomeracones y eventos, causo el cierre temporal de la empresa, lo que significo para los trabajadores un desapego de la empresa, donde ellos cada fin de semana tenían un ingreso mínimo seguro, el desapego con la empresa y la gerencia, provoco que muchos trabajadores buscaran otros medios y espacios para seguir realizando sus actividades de payaso, aquí existe una ruptura de la identidad igualmente con sus vínculos afectivos que al pertenecer a una empresa le permite crear al trabajador. Por otro lado, y el que el trabajador siga buscando espacios para seguir realizado sus actividades de payaso, significa un sostén de la identidad respecto a su trabajo, ya que el trabajador buscara ahora los medios para hacer llegar su servicio a la gente, para alegrarles el día, etc. Uno de los medios por los cuales los payasos obtienen su ingreso, es vendiendo eventos propios, sin embargo, esto causara un conflicto en la

rectificación de su identidad, debido a que los clientes se aprovechan de la situación y buscan desvalorizar el trabajo del payaso queriendo pagarle menos, pone a prueba la relación que antes de la pandemia existía entre el cliente y el payaso.

CONCLUSIONES.

Dentro de la organización laboral de un trabajo dedicado a prestar cualquier servicio, existen interacciones entre distintos actores que participan en el proceso de trabajo, creando códigos a través de significados que los mismos actores van configurando en función de una estructura laboral que lo regula y lo somete a ciertas condiciones con su experiencia laboral. Estos códigos dentro del trabajo del entretenimiento infantil, específicamente los payasos de agencia, se encuentran influenciados por una gerencia que lo contrata de manera informal y sin derechos laborales, un cliente que interviene en el proceso de trabajo invirtiendo tiempo, dinero y espacio y otro tipo de cliente que lo califica y le da credibilidad a su trabajo. Puesto que el trabajador se ve sometido a ASUMIR una cultura gerencial, por otra parte el trabajador, crea vínculos que le permiten sentirse parte de un grupo, es decir, construye una identidad con su trabajo gracias a estos códigos culturales y subjetivos. Por ejemplo, el payaso refuerza su identidad con su trabajo, cuando los clientes finales o espectadores, dan una buena calificación de su trabajo y no solo ellos, también cuando otros trabajadores del gremio reconocen su trabajo, de igual forma, la interacción con la gente les da ese gusto por su trabajo, las risas y el caracterizarse de payaso, refuerzan esa identidad con su trabajo. Con la venida de la pandemia en marzo del 2020, esto se ve fracturado ya que el distanciamiento social obstaculizó la celebración de eventos y reuniones, por lo tanto el payaso de agencia ya no iba a laborar a espacios privados y con restricciones, ahora se ve obligado a utilizar el espacio público, utilizando únicamente el conocimiento tácito que ganó de su trabajo. Con la permanencia de la pandemia y las ganas desmedidas por reunirse de una sociedad acostumbrada a celebrar cada fin de semana, se acentúa un obstáculo que los trabajadores del gremio de los payasos ya están acostumbrados, la desvalorización de su trabajo, esta vez no por estigma, sino por la

necesidad de celebrar cuando no está permitido y el aprovecharse de la necesidad del trabajador/payaso en temporada de pandemia. Sin embargo, y a pesar de la intensificación del trabajo que la pandemia significó para muchos trabajadores, el trabajador/payaso, no se desvinculó de su trabajo como payaso, siendo que los sujetos de estudio de este trabajo comenzaron su trayectoria como payasos de agencia, cada uno toma rumbos diferentes posteriormente a la pandemia. Tibo por su parte le da pauta a crear su propia marca debido a su amplio conocimiento en el gremio y de redes sociales creadas por su trabajo. Pulgarcita amplía sus fuentes de ingreso y Chirrin chin chin continúa en la agencia.

Con lo anterior podemos concluir que el trabajador/payaso, a pesar de enfrentar obstáculos estructurales, que atentan a la creación de una identidad con el trabajo, la permanencia de ciertos códigos culturales y subjetivos que se reconfiguran, maximizan y refuerzan esta identidad con el mismo, la satisfacción que le da realizar su trabajo, la estética misma de un payaso y las experiencias que como payaso tiene.

ANEXO

Cuestionario.

Edad:

Sexo:

Escolaridad:

Ocupación:

2.- En tu ultimo empleo, ¿Cuál de estos beneficios tienes o tenías?

- Seguro de vida
- Salario fijo
- Aguinaldo
- Vacaciones
- Contrato físico
- Utilidades
- Otro. ¿Cuál?

3.- ¿Cuántas horas trabajas a la semana?

4.- ¿Trabajas horas extra? ¿Te son remuneradas?

5.- ¿Qué papel o actividades tienes que desarrollar en tu trabajo?

6.- ¿Qué relación llevas con tus compañeros de trabajo?

7.- ¿Te relacionas con tus compañeros de trabajo en días no laborales?

8.- ¿Qué te disgusta de tu trabajo, en relación con la empresa?

9.- ¿Qué te disgusta de tu trabajo, en relación con las actividades que realizas?

10.- ¿Qué opina tu familia del trabajo que realizas?

11.- Si eres estudiante o te dedicas a otra cosa. ¿Qué obstáculos se te presentan al tener un trabajo o una segunda ocupación?

12.- ¿Piensas seguir creciendo en el medio en el que laboras? Hasta el punto de dedicarte profesionalmente. ¿Por qué?

Preguntas mesa de debate.

Antes del COVID

¿Eres sustento familiar?

¿Cómo ingresaste a tu trabajo?

¿Cómo era ese trabajo?

- Tienes prestaciones
- Horario de entrada y salida
- Ingresos

¿Te gusta tu trabajo?

¿Qué actividades realizabas aparte de tu trabajo?

¿Quiénes son tus clientes?

Narranos un día de trabajo antes de la pandemia

Durante el COVID

¿Qué piensas sobre el covid?

¿Cómo ha actuado el gobierno respecto a la pandemia?

¿Sigues las medidas de seguridad?

¿Qué piensa tu familia del covid?

¿Cómo afecto el covid a tu trabajo?

¿A qué te dedicas ahora?

¿Qué dificultades se presentaron al buscar nuevos ingresos?

¿Qué actividades realizas ahora para generar ingresos?

¿Cuánto ganas ahora?

¿Quiénes son tus clientes?

Narranos un día de trabajo durante la pandemia

¿Te gusta lo que haces ahora?

Como te ves a futuro

TRANSCRIPCION DE LA MESA DE DEBATE

Coordinador: Primeramente, es necesario definir lo que se entiende por trabajo no clásico, siendo un concepto que nos permite visualizar las condiciones laborales y la organización laboral que se lleva a cabo en un trabajo. Específicamente el trabajo no clásico, enfrentara situaciones tales como la participación de un nuevo actor en el proceso productivo y la creación de símbolos y significados como un producto o mercancía no tangible que también se intercambian o se consumen. Siendo que, la interacción entre los actores en el proceso de producción es una característica importante para la creación e intercambio de símbolos y significados, en un contexto determinado como lo es la pandemia, este tipo de trabajos se ven perjudicados en su máxima expresión.

El COVID 19 es un virus que se contagia al contacto con personas u objetos infectados, es por eso que, en varios países del mundo, incluido México, tomaron medidas preventivas contra el contagio, entre ellas el cierre de negocios no indispensables, la suspensión de diversas actividades, etc.

Para ahondar más en el análisis, tomaremos específicamente el trabajo del entretenimiento infantil para dar cuenta de cómo este contexto de pandemia ha afectado algunos de los trabajos que pueden catalogarse bajo el concepto de trabajo no clásico y como estos trabajadores han modificado sus actividades productivas.

Fantasy club es una empresa dedicada al entretenimiento infantil y que presta distintos servicios para su fin, por ejemplo: payasos, animadores, botargas, super héroes, princesas, etc.

El primer actor que se presenta con nosotros es Tibo, encargado de las actividades operativas de la empresa y que de igual forma prestaba el servicio del payaso y ahora se dedica a vender snacks

El segundo actor es Chirrin chin chin, que ocupa el puesto de coordinador dentro de la empresa y que consiste en saber realizar cada una de las actividades que se piden. Cabe mencionar que también es estudiante de Pedagogía en la UNAM. Ahora se dedica a realizar rifas.

Por último, tenemos a Pulgarcita, que de igual forma ocupa el puesto de coordinador en la empresa y cabe destacar los 7 años de trayectoria que lleva prestando el servicio. Ahora ella es veladora de una escuela.

Vamos ahora a conocer a nuestros invitados con algunas preguntas.

Cuéntanos en su máxima expresión, acerca de tu familia, tienes esposa, hijos...

Tibo: Tengo 23 años, viví en la Romero Rubio en la Alcaldía Venustiano Carranza, tengo un hijo que cumplirá dos años, vivo con mi mamá y mis hermanos, soy payaso.

Coordinador: ¿Das algún gasto con quien vives? Y ¿cómo manejas tus ingresos?

Tibo: Yo doy un gasto en mi casa, que es semanal, aparte la renta mensual. En cuestión de mi hijo, doy un gasto semanal y me hago cargo de pañales y leche, más aparte el dinero que le doy a su mamá

Coordinador: Respecto a tu trabajo ¿Cómo comenzaste a ser payaso?

Tibo: hace 6 o 7 años mi mamá fue invitada a laborar en la empresa donde laboro ahora, como ayudante de snacks, fue en una temporada fuerte que fue en el mes de abril, ella fue dos o tres veces y después de un año mi mamá me dijo -oye ¿Por qué no vas a trabajar a la agencia?, que había muchos chicos de mi edad, yo tenía como 16 o 17 años, -te ganas un dinerito y te distraes. No me convenció mucho la idea, la verdad es que no era una opción trabajar en fiestas, pero fui y me agrado muchísimo, poco a poco fui aprendiendo las actividades para poder ser el payaso Tibo.

Coordinador: ¿Cómo fue ese proceso de aprendizaje?

Tibo: fue muy difícil amigo, fue demasiado difícil para mí, porque muchas veces en este ámbito no hay compañerismo y pocas personas me aconsejaron, fueron más los comentarios de burla de - ¿cómo me iba a ver yo de payaso?, etc. Pero creo que, con la dedicación, el empeño y las ganas de ser payaso y el sueño de ser payaso después de entrar a la empresa, y practicando y echando a perder muchas cosas llegue a este resultado de ser el payaso Tibo.

Coordinador: ¿Como es tu trabajo? Tienes prestaciones, horario de entrada y salida, cuantas ganas...

Tibo: En la empresa tengo diferentes ingresos, como gerente de operaciones, asesor de ventas y como coordinador, aproximadamente un ingreso antes de la pandemia era de 3000 a 6000 pesos semanales, dependiendo de las ventas. El sueldo fijo como tal es aproximadamente de 2500 no tengo prestaciones, mi trabajo como tal es de miércoles a domingo.

Coordinador: ¿Cómo llegaste a ser gerente de operaciones?

Tibo: Tuve un proceso como animador, payaso y después de año y medio me ofrecen el puesto de publicista; teníamos concesiones con la pastelería esperanza y yo rellenaba los tarjeteros, así me fui haciendo en la parte administrativa de la empresa y me convertí en una mano derecha del anterior gerente de operaciones y por situaciones tuvo que ser destituido de su cargo, yo era la persona que estaba en el momento para cubrir el puesto, la persona más apta y con el apoyo de los demás.

Coordinador: ¿Qué tipo de clientes manejas?

Tibo: Manejo todo tipo de clientes. Desde la zona más exclusiva hasta las más marginales, porque me ha tocado eventos de todo tipo, he hecho eventos para personas importantes o eventos importantes, y en casas de lámina, eso en un aspecto socioeconómico, también he hecho eventos para personas muy amables y, todo lo contrario.

Coordinador: Cuéntanos un día de tu trabajo antes de la pandemia, algo que haya marcado tu labor.

Tibo: Mi primer día de trabajo hizo que yo me quedara en esto, yo no quería trabajar en esto y mentía acerca de que marcaba para pedir trabajo pero no lo hacía, El primer día fue muy raro, porque me dijeron que iba con un coordinador y me enseñaron a realizar mis actividades, un momento antes de salir me dijo que me había cambiado de coordinador, y pues por mí no había ningún problema, pero las chicas que iban con nosotros se pusieron a llorar cuando se enteraron que íbamos con la otra coordinadora, después los demás me comenzaron a contar que esta coordinadora era bien payasa, que les quitaba su dinero y les descontaba, cosas horribles de esta chica, sin embargo me toco irme con ella y su esposo en

la camioneta y muy relajado. Llegamos al evento y me dijo -Esta es tu chamba, mientras no dejes de hacerla no te diré nada, yo me dedique a mi trabajo y todo fue muy relajado. Llegue a la oficina y me preguntaron que como me había ido, yo les dije que todo muy bien, dijeron -no es que ella es muy payasa, muy mamona y les grita, no pues a mí me trato muy bien de hecho me toco irme con ella un mes seguidito, fue lo que determino que yo me quedara, había coordinadores peores y con ella me sentí super bien y gracias a eso yo decidí quedarme.

Coordinador: un día de trabajo cualquiera desde que te levanta y vas a la agencia

Tibo: Nos paramos hora y media antes de la hora de entrada, normalmente es a las 7 u 8 de la mañana y en días especiales llega a ser 3 o 4 de la mañana, me baño, me pongo uniforme, preparo todo lo que me llevo, maquillaje pilas, etc., me voy a la agencia, llego 10 o 15 minutos antes de la hora de entrada del primer grupo, le entrego su contrato al coordinador en turno, me cercioro que su gente esté bien o que haya llegado en mi trabajo; estoy expuesto a que falte la gente, más que nada porque trabajamos con chavos de 16 y 20 años que para ellos cualquier pretexto es bueno para faltar. Me cercioro entonces, que hagan sus actividades y para esto tienen dos horas, en estas dos horas, reviso que se haga el trabajo con eficacia y salgan a la hora, entrego la materia prima a cada grupo y alguna indicación antes de que salgan, en línea de jueces nos cercioramos que estén completos en uniforme y material. Si me toca salir a evento salgo después de que sale el último grupo, me maquillo y me retiro al evento, como gerente de operaciones trata de ser el último en salir y el primero en llegar para poder recoger cuentas y que entreguen todo el material que utilizaron. Así hasta que lleguen todos los grupos. El último grupo ya llega muy tarde, se cierra la agencia, no tengo horario fijo de entrada o de salida, por muy temprano en sábado la salida es a la 1 am y por muy tarde a las 4 am

Coordinador: Gracias Tibo. Vamos ahora con Pulgarcita. Igualmente, las mismas preguntas. ¿Eres sustento familiar?, ¿quién depende de ti, con quien vives?

Pulgarcita: Tengo dos hijos, soy madre soltera, vivo con mi papa y mi hermana y mis dos hijos, se solventan gastos entre mi papa y yo

Coordinador: ¿Cómo conociste el ámbito laboral del payaso?

Pulgarcita: Por casualidad, yo buscaba trabajo de fin de semana debido a que mis hijos aún estaban muy chicos y tenía que cuidarlos. Hace siete años, buscaba trabajo y encontré una agencia que se llamaba “Payamichelandias”, yo al principio pensé que era vender micheladas, fui un domingo y me dijeron que fuera el sábado, me citaron a las 7 am, nunca me dijeron de que se trataba y aun así yo fui al siguiente sábado, me dijeron de que se trataba el trabajo y era para ser payaso, en ese tiempo salía Barney y la botarga no me quedaría, entonces me dijeron que me iban a maquillar que me iba a aprender una rutina que era muy sencillo, entonces me maquillaron e íbamos en transporte público, fuimos hasta Cuautitlán nos hicimos 4 hrs desde san Vicente, el trayecto fue muy largo e íbamos ensayando, en el momento me sentí muy nerviosa y sentí que todo se me olvido, los niños se acercaron conmigo y pensé que será fácil el trabajo entonces, tuve que improvisar al momento, ese día hubo dos eventos y la payasita se sorprendió y me pregunto que si ya había trabajado en esto antes, le dije que no, nunca me imagine ser payaso. Me dijo que traía una botarga para negociar pero que tenía que maquillar a los niños y hacer sola el show, todo lo tuve que hacer en mi primer día y me gusto el trabajo no me resulto tan difícil. Al día siguiente me mandaron a mi sola como payasita y estuve, así como tres meses. ME hice independiente un tiempo, fui a trabajar unas semanas a Veracruz con otro payaso, anduve en talleres y congresos y me fui metiendo en lo del payaso poco a poco.

Coordinador: ¿Como llegaste a Fantasy Club?

Pulgarcita: Por medio de mi payaso, en redes sociales, tengo uno personal y uno de mi payaso, y en ese agrego y acepto a todas las solicitudes de payasos, uno de ellos trabajaba en la agencia y me comento de ir a trabajar ahí. Fui con otro payaso por seguridad, en ese momento estaba otro gerente y me rechazo, ese mismo día llego el dueño de la empresa y nos preguntó si queríamos trabajar o si éramos nuevos, al otro día nos dieron trabajo, pero de puesto de feria. El día miércoles me dijeron que me pondrían a prueba haciendo una rutina de payaso y que si le gustaba me daban el trabajo que si no de todos modos había más actividades. Ese día me presenté, hice mi show, le gusto y me contrato. El sábado entre como coordinadora.

Coordinador: ¿Como eran tus ingresos, tu horario, tenías prestaciones?

Pulgarcita: Nunca me han dado prestaciones, no me iba muy bien en cuanto a mi ingreso, no sé porque, no sabía administrarme o no sacaba bien mis cuentas, pero poco a poco fui aprendiendo, al principio trabajaba de viernes a domingo sin un horario fijo porque dependía del horario del evento, había ocasiones donde entraba el viernes y salía hasta el domingo o el lunes. Me quedaba desde el viernes hace años.

Coordinador: ¿Qué diferencia vez cuando trabajabas independiente a cuando estabas en la agencia?

Pulgarcita: El sueldo, no es lo mismo que te paguen a condición, a decir yo te cobro tanto por mi servicio y es mejor ser independiente porque hay más ingresos y más variedad en uno mismo.

Coordinador: ¿Qué tipo de clientes manejas?

Pulgarcita: Igual, de todo tipo de clientes, desde zonas más bajas, los tres niveles económicos.

Coordinador: Cuéntanos un día de trabajo que sea buena o mala experiencia.

Pulgarcita: Yo siempre digo que cada día de trabajo, en esto, es una experiencia porque hay clientes que son buena onda, porque por más dificultades que tengas para llegar unos lo comprende, pero otros que hasta por un minuto ya te quieren cancelar todo, hay días buenos y días malos, hay variedad de clientes, hay que saber manejarlos y tratarlos bien para que nos acoplemos con el cliente, agarrar confianza con el cliente para que se relaje.

Coordinador: ¿Te gusta tu trabajo?

Pulgarcita: Si, me gusta mucho, es algo que jamás pensé trabajar, estoy enamorada de pulgarcita, no dejo mi personaje y lo dejare hasta que aguante.

Coordinador: Gracias Pulga. Vamos ahora con Isaac. Mismas preguntas. ¿Con quién vives, eres sustento familiar, aportas algún ingreso a tu familia, como es ese aspecto?

Isaac: Vivo con mi hermana, mi mama y mi abuelita, apporto semanalmente a mi casa, de igual modo comparto el gato con mi mama,

Coordinador: ¿Cómo ingresaste a Fantasy Club?

Isaac: Fue algo muy chistoso, un día sábado de abril, llego mi primo y me dijo que, si quería trabajar, no me dijo que ni en donde, le dije que sí, nos fuimos y llegamos a la empresa, me indicaron lo que iba a hacer, fue coordinadora en mi primer día y mi actividad fue el puesto de feria. Después me involucré poco a poco en este ámbito, empecé como superhéroe, yo nunca había tomado un micrófono en mi vida y fue una experiencia que en la actualidad la recuerdo como el primer paso al entretenimiento infantil. Me llamó mucho la atención y al igual que Pulguita nunca pensé en dedicarme a esto y fue el destino llegar ahí.

Coordinador: ¿Cómo fue el proceso de evolución en la empresa?

Isaac: Los coordinadores tenemos que aprender todas las actividades de la empresa, inicié como puesto de feria y me desarrollé como personaje, me metí a botargas aprendí algunas cosas y recibí una capacitación dentro de la empresa los días miércoles. Nos formábamos entre payasos y animadores y poco a poco fui aprendiendo de los que ya tenían años en esto. Llegó el día que fui animador acompañado de un coordinador como apoyo y así fue aprendiendo, aprendí a maquillarme viendo a los demás payasos hacerlo, fue un trabajo arduo aprender a hacerlo, pero en la actualidad tengo un maquillaje muy característico mío. Todos partimos de una base, pero cada quien toma diferentes cosas de todos, lo principal es crear lo tuyo y tu propio estilo. El primer día de payaso, la persona que tenía que maquillarse no podía llegar al evento, entonces yo tenía una experiencia previa de lo que era ser payaso y así fue mi primera vez. Ese día en la oficina nos regañó porque sin autorización hicimos eso. Al siguiente fin de semana se comunicaron a la agencia felicitando al payaso que había hecho el show. Desde ese día me mandaron de coordinador.

Coordinador: ¿Que otras actividades realizas aparte de tu trabajo? Tengo entendido que eres estudiante...

Isaac: Estudio el séptimo semestre de pedagogía en la UNAM

Coordinador: ¿Los ingresos que tienes en tu trabajo los ocupas para solventar tus estudios?

Isaac: Si, a pesar de que las ciencias humanas sociales son desvalorizadas si hay gastos, el ingreso que tengo por parte de mi payaso y mi trabajo lo ocupo en su mayoría a la escuela y una pequeña parte para mi mama

Coordinador: Cuéntanos sobre un día de trabajo en el trabajo y en la escuela antes de la pandemia.

Isaac: El fenómeno de la pandemia trastoca todo ámbito cultural, económico y político, Yo me levantaba a temprana hora a bañarme, me arreglaba, salía de casa, tomaba el transporte y me dirigía la universidad, tomaba mis clases en la mañana ya en la tarde al concluir esta actividad académica, compartía espacios recreativos en los cuales estabas diferentes colegas y compañeros, compartíamos charlas, salía con mi chica y llegaba ya tarde a casa, me ponía a hacer mis tareas y lecturas. Eso era todo de lunes a viernes. El viernes marcaba para pedir mi ruta, el sábado me levanta con dos horas antes de entraba para poderme bañar, desayunar y trasladarme, llegaba y saludaba a todos, subía a la oficina y me daban mi contrato, preparaba mis cosas y si iba de payaso me maquilaba en la agencia y me caracterizaba, me dirigía al evento ya en el evento me resulta muy pasional ya que me saca de la cotidianidad, del ámbito escolar y familiar, es llegar y olvidarse del mundo externo y divertirse, porque se disfruta muchísimo, es como mi terapia semanal, siempre voy a hacer mis eventos con mucha alegría. Me gusta mucho compartir experiencia y conocimientos con los demás. Llego a la agencia entrego cuentas y me quedaba a convivir con mis compañeros. Es era a grandes rasgos mi vida antes de la pandemia.

Coordinador: Ahora vamos a entrar a lo que es el COVID, ¿cómo ha afectado su vida académica, laboral? ¿Qué piensan del COVID, que piensas del gobierno, ha actuado bien o no, que piensa su familia en este tema del COVID?

Tibo: Me afecto muchísimo, porque económicamente hablando siempre escuche y me dijeron que es bueno tener más de una fuente de ingreso. Yo tenía tres en la misma empresa entonces cuando pasa esto se cierra totalmente la empresa y me quedo sin ningún ingreso, yo recibí un pequeño apoyo económico los primero dos meses de 400 o 500 pesos semanales, es muy poco por los gastos que uno tiene, tengo la cultura del ahorro y me permitió encerrarme mes y medio, en cuanto se acaba el dinero. Mi familia era muy paranoica en este sentido, usábamos cubrebocas, lavado de manos intensivo, muy estricto. Posteriormente se acaba el dinero y busque formas de trabajar. Lo que hizo el gobierno no me agrado mucho, porque hizo cosas buenas y cosas malas. Por ejemplo, el cierre de establecimientos tenía que ser desde un principio. Yo tuve trabajo hasta el día 8 de abril

siendo que la cuarentena empezó tres semanas antes de esta fecha, la cancelación de salones y todo fue a finales de abril y eso fue lo que ocasiono lo altos contagios. Tampoco me gusto por parte de la gente que personas como nosotros los payasos, mariachis y este tipo de entretenimiento, exigían apoyo del gobierno, una compañera me invito a una marcha pacífica y que nos Darian una despensa. A mi punto de vista mi payaso me ha dado de comer me ha dado de vestir, un techo, para mantener a mi hijo, si ya lo hizo durante 6 años, ahorita que no hay trabajo de payaso, en mi caso no iba a denigrarlo y mejor buscar trabajo de otra cosa, si no hay shows infantiles, me subo al camión, si no hay gente en el camión me voy a parques, pero todo estaba vacío y trabajaba en el semáforo, se malabarear, pero te ganan los nervios y es complicado trabajar semáforo. A mi punto de vista no denigraría pidiendo un apoyo, tal vez como Jesús Alanís iría por una despensa, pero mi payaso no. El payaso para mi te deja buen dinero y es una profesión muy noble y que permite sacar dinero de donde sea. Mas que el gobierno la misma gente, yo sé que vivimos de la gente y de la fiesta, pero cuantas fiestas clandestinos y aglomeración de gente no se veían, en los supermercados por ahorrarse un dinerito en lugar de gel antimaterial te echaban casi engrudo, que no te va a ayudar, el servicio para llevar las aglomeraciones seguía, las familias completas salían a comprar la comida para llevar, esa misma gente es la que pide apoyo y no sigue las reglas. Gente que llegaba al puesto de snacks y no traía cubrebocas le exigíamos que se lo pusiera y no querían, el agente de seguridad llevo a decirnos que debíamos seguir los procedimientos de seguridad sino me quitaban el puesto. No tengo más tema con el gobierno o la gente, si la gente tuviera más disciplina ya regresáramos a la normalidad. Yo vivo de esto y realmente la gente que no cumple es la que nos contrata. Se ve en el ámbito económico también, muchas veces como vendedor o payaso me decían -Oye quiero un show de payaso te voy a ayudar o apoyar ¿Cuánto me cobras?, obviamente el costo se disminuye por ser apoyo; cobro normalmente 2000, - ¿cuánto cobras? Dame 1200 ya contemplando todos los gastos y mucha gente no pues es para ayudarte te doy 300 pesos y ven a trabajar a mi fiesta, la gente insistía en que era para apoyarme. Sin embargo, en el semáforo también se vieron muestras de solidaridad muy marcados. Los vecinos nos llevaban agua, botana, o dinero, pero también la parte en que se encajan las personas diciendo que van a apoyarme y me quieren dar 500 pesos hasta Cuautitlán Izcalli.

Pulgarcita: A mí no me afecto tanto la pandemia porque tengo un puesto de cosméticos y juguetes, entre semana de ahí salía mi ingreso y complementaba con lo del fin de semana. Hubo un momento en donde dijeron que los puestos de ahí ya no servían para todos, que solo se iban a quedar puestos de comida y me quitaron el puesto, me salían muy pocos eventos donde me ofrecían poco dinero igual que a Jesús o de compañeros payasos que compartían sus eventos, pero querían pagar muy poco y pues no sale. El más económico que yo manejo es de 1500 y sin audio, lo más que me baje fue a 1200 porque realmente no me sale, y me decían que el dinero lo necesitaba, pero al final de cuentas terminaría poniendo más dinero del que ganaría. Cuando tenía mi puesto me lo quitaron y me descansan. Yo trabajaba ya en una escuela antes y es donde me dan el puesto de veladora.

Tibo: Algo que es muy cierto es que en una ocasión el 9 de mayo una vecina me contacta para cotizar un evento, le pregunte si tenía un audio, y para hacer un favor y para beneficiarme a mí me cobró 1200 y me dijo que no, me baje a 700 y le ofrecí un maquillaje extra se realizó el trabajo, pero salió contraproducente ya que hasta la fecha he recibido como 10, 15 mensajes de que yo había realizado ya un show a bajo costo a tal persona y querían lo mismo o más barato. Lo hice solo una vez por mucha necesidad, el lugar era a la vuelta de mi casa no iba a invertir en nada, pero me salió contraproducente porque la gente quiere paquete ahora de 600 pesos.

Isaac: Al igual que Tibo y Pulgarcita me pasó lo mismo. Un tío que vive aquí en mi casa, me preguntó qué cuánto cobraba por un show que será algo muy sencillo, sin nada de gente solo para su sobrino llegó a la fiesta y era una fiestota, pero sigue eso mismo de por hacer un favor quieren que les cobren menos. Hay compañeros que regalan su show de payaso que perjudican a los demás que quieren cobrar lo que es.

Tibo: Cada quien le pone precio a su trabajo, puede cobrar barato, pero llevas regalos guardados. Yo lo hice una vez, pero se va desprestigiando al payaso, en los grupos de Facebook que es nuestro punto de venta, te encuentras payasos de 500 pesos. En este tipo de eventos donde se manda solo un payaso de 500 pesos, es donde hay la posibilidad de ganar más dinero ya que si la empresa te mandaba te pagan los viáticos y tu sueldo, dando la oportunidad de ahorrar. También ofreciendo servicio adicional como maquillaje o botargas para complementar el show.

Pulgarcita: La gente no valora lo que es el arte, muchas veces cuando pláticas con la gente y te pregunta a que te dedicas y les dices que de payaso la gente dice ¡Ay bueno pues ya de lo que sea! ¿no? Y si supieran lo que abarca un payaso y la preparación que se necesita.

Tibo: En cuestión payaso, te cuesta el maquillaje, el vestuario, cuesta el aprender y que te digan payasito, es denigrante, como payasos nos damos el lugar, el payaso es la profesión más noble, muchos no lo ven como profesión, si yo mismo me denigro la gente lo hará.

Coordinador: Pulga. ¿Cómo es que entraste a laborar en la escuela de veladora?

Pulgarcita: Yo trabajaba ya en la escuela en la mañana como portera. Trabajaba de protección civil y en la escuela de mis hijos la alberca se estaba incendiando, nadie sabía cómo proceder y yo me acerqué con el director y le ofrecí el servicio de protección civil y todo lo que conlleva, iba de voluntaria y después ya percibía un sueldo. Hubo un problema económico con la escuela y me Sali de ahí, hasta que vino la pandemia me contactan de nuevo pero esta vez para cuidar la escuela de noche, donde iba a percibir un sueldo quincenal.

Coordinador: Isaac, ¿Cómo comenzaste con las rifas y que otras actividades has hecho?

Isaac: Empecé con lo de las rifas porque unas colegas hicieron una subasta de un cuadro. Ahí me surgió la idea de porque no rifar un show mío, lo pensé por la accesibilidad, tengo un amigo que le gusta el diseño y me apoyo a hacer unas infografías y junto con el apoyo de mis amigos que saben a lo que me dedico me animaron. Pensaba en solo hacer una rifa, pero al ver que tuve mucho apoyo con mis compañeros y la comunidad escolar hizo que me animara Hacer una segunda rifa. Les ofrecía un show, maquillaje, globoflexia y 10 regalos. Con 15 boletos vendidos salía un sueldo mío. Paso lo de la rifa y mi novia y yo tuvimos la idea de vender cosas, vendimos manzanas cubiertas de chamoy y dulces y fuimos agregando más cositas, los grupos de las colonias ayudaban a publicitar el negocio y así salía la venta, tuve apoyo de mis compañeros igualmente comprándome. Me desplazaba en el metro con las manzanas, igualmente vendimos pan de muerto relleno y muchas cosas más para ir solventando gastos que no alcanzaba con eso, pero poco a poco iba saliendo con lo que ponía mi mamá.

Yo no tenía una vida académica antes de la pandemia porque mi facultad estaba en paro, comienza la cuarentena y días después se reactivan las actividades académicas, fue un proceso difícil, tenía pensado dejar ya la escuela y buscar un trabajo, fueron momentos muy difíciles.

Tibo: El ingreso que yo tengo ahorita es la mitad sino es que menos 40 o 35% menos de lo que ganaba. La pandemia me sirvió a pesar de que gano menos porque mi capacidad de ahorro es mucho mayor, porque me acostumbre a llevar un estilo de vida de administrar aún más los gastos y los de mi hijo, si antes era desayuno, comida y cena de viernes, sábado y domingo en la calle hay una diferencia en comer en casa, no gasto en Di Di o Uber. Gastos innecesarios y con todo esto, la percepción es menor, pero aprendí a ahorrar y segmentar más los gastos que tengo. En lo personal me sirvió mucho, los gastos se suprimieron, no me privo de nada.

Coordinador: Pulguita, en tu caso como fue la experiencia con la pandemia, ¿te afecto o no te afecto?

Pulgarcita: Me perjudico mucho pero igual me sirvió en muchas cosas, muchas irregularidades que viví, me toco perder amigos y familiares y ver como se manejaba. En lo político era que te pagaban por decir que fue por COVID, te daban muchos servicios y era mucha farsa, sentí coraje porque me quitaron mi lugar de vender mis cosas y tenía un terreno que traspasé en el que tuve que invertir más de lo que ganaba. Me ayudó mucho el trabajo de velador, sigo apartando dinero, sigo ahorrando, pero me sirve mucho para la pandemia, siempre he sido así y ahora puedo ahorrar más porque ya esperas cualquier cosa. Me ha servido para ahorrar más y pensar mejor las cosas, ya no soy tan gastalona como antes

Tibo: Algo bien importante es que, estoy en la clase media baja, y es impresionante como me toca ver algo bien peculiar que había gente que se emocionaba por que le daba esta cosa del COVID, porque en el centro de salud de por donde vivo daban 1000 pesos por cada positivo de COVID, entonces a mí me toca saber que se enferman de COVID y se iban a hacer la prueba de COVID cada tercer día hasta que dieran positivo. La estupidez de la gente por tener COVID solo por mil pesos. Yo ahora ya no uso casi cubrebocas, gel antimaterial a menos que las reglas del establecimiento lo indiquen. Ahorita en mi vida

cotidiana ya no lo uso, es increíble la estupidez humana. Si a mí me detectan eso me da depresión.

Coordinador: Isaac, tu como viviste esto, que aprendiste, para que te sirvió o no la cuarentena.

Isaac: Si se aprende muchísimo, realmente comparto lo de los demás, el ahorrar es algo importante y que es necesaria en la vida, como un tipo de educación financiera, también nos ayudó a ver quién esta y no en tu vida. Hay familia que esta por esta y quien realmente te apoya, al igual que los amigos, la cuarentena me ayudo a ver quién está realmente, ahorrar y convivir con mi familia, por cuestiones de la escuela o ajenas ya no podía convivir tanto con mi familia. También el repensarme en esta vida y justo como una autocritica el cómo nos vemos y como actuamos en este mundo y que hacemos para buscar alternativas y ser mejores. Las políticas que se han implementado, realmente no puedo juzgar, no soy letrado en la política, pero sí creo que la política que ha llevado Andres Manuel hasta la fecha, no ha sido exacto porque esto no es algo que puedas palpar o moldear, esto atraviesa a algo social y es difícil predecir. Las políticas públicas no han sido mu asertivas, pero han sido políticamente correctas el apoyo a las familias vulnerables es algo necesario. No vayamos lejos, en este ámbito del entretenimiento infantil como una de las personas que más excluyen porque lo hemos visto, que ha traído consigo el coronavirus ha visibilizado la desigualdad social. En este sentido no puedo decir que Andrés Manuel es el a mejor o l peor presidente, pero hace en medida de lo posible lo más apropiado. Ponerse de este lado como critica es también ponerse en autocritica porque no es fácil gobernar un país tan desigual y corrompido, depende muchísimo de la gente que de manera integral ayudemos a que las cosas mejoren.

Tibo: Cuando tú le das a las personas algo, para ayudarlo, generas algo de conformismo, se ve en el país y en el trabajo, si como presidente le das la beca a los ninis, conozco gente que se conforma con la beca de 3000 pesos al mes.

Coordinador: ya que estamos sobre tiempo, me gustaría hacer una última pregunta. ¿Como se ven a futuro, seguirá la pandemia, seguirán laborando de payaso, en que ha cambiado el trabajo?

Tibo: Tibo va a estar siempre, dedicarme a esto de ahorita no sé, tengo metas a futuro, pero tuvo va a estar ahí, ya es parte de mi vida, tengo tatuada su frase de Tibo, él va a estar siempre presente. Teniendo yo mi nariz de payaso tuvo va a estar, las metas y negocios son distintos a esto, pero si mi actual trabajo me permite tener los bienes de semana libres voy a promocionar mi payaso y conozco payasitos muy viejitos. Aunque este de esto o tenga un negocio propio, aunque siga la cuarentena seguiré con mi payaso, la gente, aunque los encierren de nuevo a la gente no le interesa, la gente ya no hará caso. Espero que con más solvencia y más eventos, regresar a la normalidad, una cosa es vivir y otra sobrevivir

Pulgarcita: Yo igual Pulgarcita estará hasta donde tenga que dar, me gusta mucho mi payaso, amo mi trabajo, lo disfruto mucho, cada evento es diferente experiencia, y yo creo que esto va a seguir, a pesar de mi negocio no lo voy a dejar, mis fueres son los días de reyes y tampoco lo pienso dejar, actualmente también estudio recursos humanos y pienso acabarlo, sigo echándole ganas en lo que vaya saliendo y tengo planes que es peor no perjudiquen más adelante

Isaac: Igual seguiré con mi payasa, realmente es una personalidad propia, en la faculta me conocen como chirrión, en este cierre de mi formación académica quisiera continuar con más estudios, pero eso depende más adelante, yo voy a seguir trabajando hasta donde pueda, hasta que encuentra algo de la carrera y si el tiempo me lo permite seguiré con el payaso.

Coordinador: Pasamos a preguntas de los compañeros.

Jaime: ¿Porque les gusta ser payaso?

Pulgarcita: A mí me gusta mucho ser payaso porque interactúas con los niños, me gusta convivir con ellos, en mi caso fue un punto muy importante, porque se me murió una hija que en ese año que falleció mi hija, me toco una niña que se llamaba igual que mi hija y eso me ayudó mucho, los niños son mi sanación, me ha ayudado durante todos estos años, me gusta maquillarme, me gusta prepararme, convivir con más payasos ir a congresos y todo lo que abarca el payaso, si hubiera un buen de tiempo no acabamos el día de hoy, hay muchas cosas muy bonitas que pudieran conocer de este arte.

Tibo: Tibo es parte de mi vida. Gracias a eso he conocido lugares, gente maravillosa, he tenido experiencia gracias a mi payaso que no hubiera vivido de no ser por tuvo, he tenido enseñanzas y amistades por Tibo, eso hace que me apasione ser tuvo y que él me ha dado todo

Isaac: Chirrin es, muy característico de mi persona, me gusta ser payaso, porque es como salir de la vida cotidiana, vivir otro mundo y es mi terapia semana, es el desastre, si le pongo entusiasmo y me comprometo a hacer mi payaso, me gusta mucho maquillarme.

Jaime: Tibo: ¿Por qué les daban 1000 pesos a los que se enfermaban?

Tibo: No sé, realmente era un apoyo, era una tarjeta, si dabas positivo, desconozco la finalidad de hacerlo. Desconozco la razón, no tuvimos que hacernos la prueba y no sabemos el fin de eso.

Isaac: Por parte del gobierno federal comento que se les daría el apoyo, se les iba a brindar a las familias para no salir de sus casas, aparte del apoyo monetario también darían despensas

Jaime: ¿Quién los organiza para las manifestaciones?

Pulgarcita: Es por los mismos compañeros payasos que han organizado para ayudas, nada político, es entre los mismos compañeros. Por medio de Facebook.

Redes: ¿Consideran que hay una barrera de pertenencia o identidad entre distintos payasos?

Tibo: Eso depende más de cada ámbito, y del mismo payaso, puedes trabajar lo que sea, pero depende el enfoque que le des y el profesionalismo definen las barreras de cada uno.

Pulgarcita: Si depende mucho de cada payaso y lo que haga, hay quienes hacen malabares, la magia, la globoflexia o puro show, hay cosas que abarca el payaso y no, pero depende de cada uno que quiera hacer.

Jaime: ¿Por qué ya no usas cubrebocas y cuando estuvo más fuerte la cuarentena llegaron a usarlo o lo exigieron los clientes?

Isaac: Yo sigo con los protocolos de sanidad, y de hecho cuando me maquillo uso careta porque es arriesgarme a mí y a mi familia e incluso a los invitados. La mayoría de los invitados dice que se quiten el cubre bocas porque les da pánico.

Tibo: Yo ya no lo uso en mi vida cotidiana, a menos que el establecimiento lo pida. En los eventos me toca que no lo usemos para no crear pánico y como 4 o 5 que si nos piden que lo usemos.

Pulgarcita: En mi caso no estoy muy acostumbrada a usarlo, siento que me asfixio si lo utilizo y me ha tocado eventos donde me piden que lo use, en el tiempo de la pandemia trabaje mis shows a capella y es más desgastante con el cubrebocas porque tenía que alzar la voz.

Prof. Marcela: Hay un tema que tocaron muy interesante y es el definirse como una profesión y como un arte. Arte y cultura que es un debate en el ámbito académico. Y ver que es lo que se define como arte. Hay una pregunta que quisiera realizar, que los identifica a ustedes como payaso o que les da identidad a ustedes como payaso y ligado a esta, porque no piensan dejar esta actividad.

Pulgarcita: La caracterización de nosotros es en el maquillaje, hay varios tipos de maquillaje, este tipo de arte abarca muchos temas, desde el tipo de maquillaje y el tipo de payaso que eres, pero hay uno que te gusta más y te caracterizas con él, con la finalidad de reconocerte entre los payasos. Yo no dejaría el payaso porque eres otra persona dentro del personajes. Disfrutas cosas que en civil no disfrutas. Al payaso se le permiten muchas cosas, puedes aprender muchas cosas de distintas formas.

Tibo: Yo en mi caso, la psicología del payaso lo caracteriza más, los payasos temeos una edad, una psicología, Tibo es un niño de 12 años, pero aun que este maquillado de distinta forma puedo ser Tibo. Maneja mucho lo que es la improvisación y es lo que marca a Tibo. Y yo dejaría a Tibo porque mi cuerpo ya no me da más, ya cuando no me pueda mover, mi cara ya no se acoplará al maquillaje y preferiría darle un buen retiro a Tibo. Porque el payaso es una persona diferente y me emociona incluso comprarle cosas a Tibo.

Prof. Marcela: A quien usted es le darían el nombre de payaso

Tibo: Yo o le daría el nombre de payaso a la persona que lo haga con fin de lucro. Todos tenemos necesidades, pero quien se maquille con fines de ganar dinero sin preocuparse por la felicidad de los niños o la empatía o la que presume, para mí no merece el título de payaso, debe ser muy humano

Pulgarcita: coincido con Tibo, si una persona que dice ser payaso no usa maquillaje, nariz o zapatones no es payaso, solo un animador maquillado

Isaac: Coincido con mis compañeros. Es muy característico del payaso la nariz, al igual que tuvo la psicología es importante, la creación del personaje es importante, pero con la experiencia es darle vida a tu personaje. Chirrin es un niño de nueve años que se ríe con los demás y no de los demás. El maquillaje de mi payaso es muy característico por el bocón grande y los labios rojos. Usamos distintos saberes. Yo dejaría de ser chirrión cuando el tiempo ya no me lo permita, cuando el tiempo profesional no me lo permita y siempre estaré agradecido y que gracias a eso soy un profesionista. Nunca olvidare esta bonita profesión que ha abonado mucho a mi persona y personalización.

Redes: Hubo un movimiento llamado ESCENA que solicitó apoyos para el sector de entretenimiento y arte en la CDMX y el Estado de México, incluso hubo manifestaciones afuera de palacio nacional durante la pandemia y también de parte del Fondo Nacional para la cultura y las Artes, convocatorias en la categoría de artes circenses como "Contigo en la distancia" para apoyos en tiempo de pandemia ¿participaron o se enteraron de alguno de estos movimientos y/o apoyos?

Pulgarcita: En mi caso no participe, recibí la invitación para recibir el apoyo económico porque nunca se le hace caso al payaso. En mi caso no fui porque como dice tuvo no iré a quemar a mi payaso, porque se trabajar y se salir adelante. Ahorita no lo vi necesario, no voy a quemarlo de esa manera y creo que los que lo hicieron, no era necesario hacerlo, si era porque les hicieran caso a los payasos porque muchos lo manejaron de esa manera, eso hay que venir haciéndolo de mucho tiempo atrás.

Tibo: Lo único que hicieron fue denigrar más al payaso, me entere por redes sociales y otros payasos. Denigras más a tu payaso y puedes trabajar de lo que sea, si tu payaso ya te dio muchísimo ahora tu dale a tu payaso y busca la manera de generar y buscar tu dinerito.

BIBLIOGRAFÍA

De la Garza, Enrique. (2017). “Que es el trabajo no clásico”. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo Vol. 22, Número 32, Argentina. Pp. 5-44

De la Garza, Enrique. “La identidad, El trabajo y su desarticulación: la polémica actual”. VIII Congreso Latinoamericano de Estudios del Trabajo. Argentina, agosto 2016.

García, Brigida. (2011) “Las carencias laborales en México: Conceptos e indicadores”. Trabajo atípico y precarización del empleo. Colegio de México, México. Pp. 81- 108