

Trabajo precario y redes de solidaridad. El caso de los gasolineros en la ciudad de México

Angela Giglia*

En este trabajo se presentan algunos hallazgos de investigación relativos a un tipo específico de trabajadores urbanos en la ciudad de México: los despachadores de gasolina, a los que se denomina comúnmente gasolineros. El objetivo es dar cuenta de sus condiciones laborales a la luz del actual contexto de precariedad y flexibilización del trabajo y proponer algunos conceptos útiles para pensar estas condiciones. En particular se analiza de qué manera los despachadores dan sentido a su situación laboral, en especial en lo que se refiere a su visión sobre las relaciones de dominación y las formas de solidaridad y resistencia en el ámbito laboral. El caso de los gasolineros no es aislado, sino que representa un ejemplo de una modalidad de relaciones laborales cada vez más común en la ciudad de México y en otras grandes ciudades globales, principalmente en el sector de los servicios al consumidor: los empacadores (las personas que ayudan a llenar las bolsas del supermercado), los acomodadores de coches, los meseros en los pequeños restaurantes e incluso los vendedores de coches y de seguros no reciben un salario sino sólo propinas o un magro porcentaje de las ventas que realizan. Todos estos trabajadores comparten un estado de indefensión respecto a sus derechos laborales.¹ En las páginas que siguen, a partir de las palabras de los propios trabajadores, se describen las condiciones de subordinación y vulnerabilidad que caracterizan el trabajo de los despachadores y se presentan algunas redes de apoyo que surgen entre ellos para aminorar su situación de precariedad y vulnerabilidad. La hipótesis central es que si bien las nuevas circunstancias de precarización laboral de la economía posfordista obstaculizan la organización de los trabajadores, quienes se

* Departamento de Antropología, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa. Agradezco a Jorge Robles por las sugerencias y la atenta lectura de este texto. Este texto forma parte del proyecto de investigación “Habitar la ciudad informal: condiciones de precariedad y practicas urbanas en los espacios de la vivienda y el trabajo, y su articulación”, coordinado por Angela Giglia en el Departamento de Antropología de la División de Ciencias Sociales y Humanidades, UAM Iztapalapa. AQUÍ PONER EL PROYECTO CONACYT

¹ Cabe destacar que en México es casi imposible la existencia de sindicatos independientes que emanen de la libre asociación de los trabajadores. Prevalcen los llamados sindicatos “charros”, dotados de una estructura y de modalidades propicias para la toma de decisiones verticales y autoritarias. Estos sindicatos, surgidos casi todos en la época posrevolucionaria e inspirados directamente en la organización de los trabajadores forjada por el régimen fascista en Italia (Robles, 2007), se encuentran respaldados por la ley vigente, la cual permite un tipo de contratación en defensa de los intereses patronales, como el caso de los llamados “contratos colectivos de protección patronal” (CCPP), de cuya existencia los trabajadores no están siquiera enterados (Bouzas, 2007).

ven obligados ante todo a conservar su empleo, no son un obstáculo para que surjan redes de apoyo. Éstas se producen como un efecto de las condiciones laborales específicas en las cuales se encuentran inmersos los trabajadores, y que son típicas de la economía capitalista actual. El caso presentado en las siguientes páginas permite ver desde una perspectiva distinta el llamado “preariado” característico de la sociedad neoliberal y que Guy Standing (2011), en un famoso y muy discutido libro, define como la “nueva clase peligrosa” por sus tendencias individualistas, antisolidarias y susceptibles de adherirse a movimientos de tipo autoritario y populistas. A diferencia de esta visión sobre el precariado, las evidencias que se muestran a continuación dibujan una situación en la que ciertas formas de solidaridad y resistencia se hacen posibles y necesarias a partir del trabajo precario.

CARACTERÍSTICAS DEL CASO DE ESTUDIO: UN TRABAJO SUBORDINADO SIN SALARIO

Los despachadores de gasolina, tanto hombres como mujeres, trabajan encuadrados en una organización jerárquica y en una posición de subordinación no sólo en relación con otros despachadores que ocupan un rango superior, sino sobre todo con los gerentes de las gasolineras y los dueños. Se trata de un trabajo en el que es obligatorio respetar horarios (por lo general tres turnos de ocho horas cada uno, ya que las gasolineras dan servicio las 24 horas), saber manejar las máquinas despachadoras de gasolina (casi siempre basadas en tecnologías informáticas), vestir un uniforme y a veces un gorro con el logo de la empresa. Además se tiene que acatar un conjunto de normas precisas en la relación con el cliente y con los demás trabajadores. Este conjunto de reglas y formas de operación es evidente para el cliente que llega con su coche a cargar gasolina, tan evidente que tiende a pasarlo por alto. Sin embargo, cada vez que nos acercamos a una planta de gasolina para abastecer nuestro coche, nos percatamos fácilmente de que somos recibidos por un personal que actúa ateniéndose a un guion establecido, mediante una serie de gestos, modales y frases precisas que el trabajador está obligado a pronunciar, como cuando nos ofrece controlar los niveles de los líquidos en el motor, nos propone comprar algún aditivo, nos pide si queremos que se limpie el parabrisas o si preferimos llenar el tanque hasta el tope o un poco menos, etc. La rigidez de esta organización del trabajo se mezcla con la arbitrariedad y el autoritarismo que caracteriza a menudo el trato de los gerentes y los dueños

hacia los despachadores. A esto hay que añadir que los gasolineros no sólo se encargan de despachar la gasolina, sino que son los responsables de cobrar a los clientes, es decir que de ellos depende que ese dinero llegue a los dueños, lo cual tiene grandes implicaciones en su trabajo, como veremos más adelante, ya que los pone en contacto de manera permanente con un elevado flujo de dinero. Todos estos aspectos se muestran especialmente relevantes cuando se tienen en cuenta las peculiares características de la remuneración que reciben.

En efecto, pese a la rigidez de la estructura laboral y a las responsabilidades que deben asumir en su desempeño laboral, generalmente los despachadores *no reciben una remuneración estable*, si no es que en muy pocas ocasiones y sólo algunos de ellos. Por asombroso que pueda parecer, la mayoría no recibe un salario, e incluso algunos tienen que pagar al dueño para tener el permiso de trabajar en la gasolinera. Su única remuneración es la que les dan los clientes como *propina* por cargar la gasolina en sus coches, servicio que en ciertos casos puede acompañarse de otros, como limpiar los vidrios, inflar las llantas o revisar los niveles de líquidos en el vehículo. En vista de la falta de un salario fijo, están obligados a competir entre ellos de manera permanente para acaparar el mayor número de propinas. Esto también es evidente para el automovilista que llega a la gasolinera, ya que los despachadores lo reciben haciendo toda una serie de ademanes ostentosos, buscando que se detenga en *su* lugar, para recibir *sus* servicios, en vez de los del que está a un lado. Dentro del ciclo de producción de la mercancía-gasolina, los despachadores son el último eslabón, el de la venta al consumidor final del producto, en una cadena que incluye la extracción de petróleo, la refinación del combustible, la distribución mediante franquicias y la entrega al consumidor-usuario del producto. Sin embargo, pese a trabajar bajo las órdenes del dueño de la planta de gasolina, sus ingresos no vienen de éste, sino de los consumidores. Para el dueño de la gasolinera, los despachadores no son dependientes, sino personas a las que les *hace el favor* de permitirles trabajar en un lugar (la gasolinera) que es de su propiedad, con una mercancía (la gasolina) de la cual es dueño y de cuya venta recaba importantes ganancias. Su posición, independientemente de que reciban o no un salario, es la de encargados de un *servicio*, que consiste en despachar la gasolina. Una maniobra que en otros países la llevan a cabo los propios consumidores, quienes se despachan solos.

Pero en las condiciones de operación de las gasolineras en México, su trabajo no sólo es necesario sino muy conveniente para los dueños de las plantas —de otra forma ya habrían sido eliminados—, porque su mano de obra es *gratis* y además puede ser usada sin costo en muchas

otras labores. En efecto, los despachadores suelen realizar tareas distintas, indispensables para el funcionamiento de la planta, como recibir las autoclaves y descargarlas en las cisternas; hacer cuentas, pagos y depósitos de las ganancias diarias o semanales; darle mantenimiento a toda la planta: pintar, barrer, hacer pequeñas reparaciones, etc. En algunos casos son utilizados casi como trabajadores “propios” de los gerentes, quienes se sirven de ellos como choferes, lavadores de coches, encargados de diversos mandados, vendedores de aditivos y otros productos. Además, la mayoría de las veces trabajan sin tener seguro médico ni prestaciones laborales. En ocasiones, al momento de ser empleados, firman unos papeles como si estuvieran recibiendo un salario pero de hecho no lo reciben. Otras veces tienen derecho a ciertas prestaciones, aunque de manera precaria; pero nadie tiene ninguna garantía de permanecer en su trabajo, ya que pueden ser despedidos en cualquier momento sin previo aviso y sin ningún tipo de obstáculo para el patrón. Es muy común que, al momento de ser empleados, sean obligados a firmar unas cuantas hojas en blanco, que servirán al patrón como renuncia en caso de que quiera deshacerse de ellos. Su perspectiva laboral dentro de la planta es la de un fatigoso ascenso desde las posiciones más humildes hasta llegar a ocupar, en el mejor de los casos, un puesto de responsabilidad, como el de jefe de una isla despachadora, a cambio de un salario que por lo general sigue siendo muy bajo. Sobra decir que la gasolinera es un lugar fuertemente jerarquizado. No es lo mismo ser un recién llegado, que un despachador con muchos años en el puesto; no es lo mismo ser el responsable de la isla, o incluso de todo un turno, que un simple aprendiz que sólo limpia las llantas de los coches de los clientes, pasándoles encima una sustancia grasosa denominada comúnmente *almorol* (mexicanización del producto estadounidense llamado Armor All); entre las mujeres que trabajan en el medio no es raro el caso de aquellas que empezaron como personal de limpieza en los baños de las gasolineras y poco a poco obtuvieron el permiso de ser despachadoras.

Para terminar esta breve descripción de las condiciones laborales de los despachadores de gasolina en la ciudad de México, cabe preguntarse por qué estos trabajadores se esfuerzan por defender su empleo y lo consideran incluso mejor que otros. Para entenderlo se debe tener en cuenta el panorama general del empleo en México, caracterizado por muy bajas remuneraciones, altas dosis de precariedad, falta de garantías mínimas y ausencia de libertad sindical. Estas circunstancias resultan de una política económica durable que intenta construir la competitividad del país achicando el costo del trabajo y flexibilizando las relaciones laborales, en un contexto de escasez de empleos formales que genera a su vez una abundancia de trabajo informal. Baste

pensar que el salario mínimo fijado por la ley es de escasos 65 pesos diarios, insuficiente para garantizar la reproducción de la fuerza de trabajo. En esta situación, lo que los gasolineros perciben de propinas por día puede llegar a ser hasta más de cuatro veces el salario mínimo. La falta de garantías laborales es atemperada por la ventaja que representa recibir un dinero regularmente, día con día. Esto les permite llegar a sus casas y tener para los pequeños gastos familiares, como la cena, los desembolsos de los hijos en la escuela, el transporte de otros miembros de la familia, etc. Se trata de una economía de muy corto plazo o de la subsistencia diaria, donde las posibilidades de ahorro y de planificación de un gasto un poco mayor se encuentran reducidas casi a cero. No obstante, es una condición que consideran mejor que la de muchos trabajadores con un sueldo fijo quincenal, por ejemplo, en un puesto de vigilante, cuyo salario es menor a lo que ellos ganan con las propinas diarias. Su situación cobra sentido si se coloca en el horizonte de la explotación laboral que caracteriza a México y a la economía neoliberal en general.² Antes de ilustrar de qué modo los interesados representan su condición de precariedad y de indefensión en el trabajo, en el apartado que sigue me propongo introducir algunos conceptos que considero útiles para tematizar estas nuevas formas de relaciones laborales y entender su significado en el mundo actual.

ALGUNOS CONCEPTOS ANALÍTICOS: DOMINACIÓN, RESISTENCIA Y TRABAJO INMATERIAL

Propongo los conceptos de *dominación* y de *resistencia* como términos pertinentes para profundizar en la comprensión de las condiciones de trabajo de los despachadores, así como de otros trabajadores sin salario. La idea de *dominación* se refiere a condiciones de trabajo caracterizadas por un agravio sistemático a la dignidad personal, situación generada por la falta de derechos que distingue al trabajador frente al patrón, y por la dramática escasez de otras oportunidades laborales, como se mostró en el apartado anterior. Este estado de cosas queda ejemplificado con claridad cuando se piensa que, en el caso de los gasolineros y de otros trabajadores semejantes, se trata de una relación laboral que a menudo *no existe* formalmente, ya que el trabajo mismo es presentado como *un favor* que el dueño hace al empleado.

² Algo semejante sucede con los empacadores voluntarios en los supermercados, quienes pueden ganar más de 100 o 200 pesos en cuatro horas de trabajo, más de lo que gana la cajera del supermercado.

Respecto a la definición clásica de los tres tipos de dominación según Max Weber (1944:706), es decir, la dominación legal, la tradicional y la carismática, el caso que nos ocupa no cabe dentro de ninguno de ellos, sino que puede definirse como *dominación ilegítima*, ya que se ejerce al margen y en contra de lo que prescribe la ley acerca de la obligación de pagar por el trabajo. Ante esta situación de ilegalidad y falta de derechos, es apropiado preguntarse no sólo por las condiciones socioeconómicas generales que permiten que los despachadores la acepten, sino por la manera en que la interpretan, le dan sentido y eventualmente se oponen o resisten a ella. Para ahondar en esta dirección, propongo utilizar el concepto de dominación acuñado por James Scott en su libro *Los dominados y el arte de la resistencia* (2000).³ Para este autor, la condición de dominación es una suerte de semillero para la elaboración de lo que él llama un *discurso oculto* en contra de la situación misma, así como para el surgimiento de diversos actos de resistencia, incluido el propio discurso oculto:⁴ “La resistencia surge no sólo de la apropiación material sino de la sistemática humillación personal que caracteriza la explotación” (Scott, 2000:141).⁵ De acuerdo con Scott, no se trata de eludir el hecho fundamental de la explotación mediante la extracción de plusvalía del tiempo de trabajo, la cual —cabe resaltarlo— es todavía más grave cuando se trata de trabajo sin salario; sino más bien de evidenciar la denominada “experiencia de la esclavitud” (2000:141) como un elemento imprescindible para entender el discurso y las acciones de resistencia de los trabajadores, que se apoyan en las redes de relaciones existentes en el trabajo y en una cultura común, sin las cuales dichas prácticas serían imposibles. Los datos que

³ No es posible examinar aquí la extensa literatura acerca de las relaciones de dominación, tanto en el ámbito laboral como en otros ámbitos de las relaciones humanas (por ejemplo las relaciones de género). Baste recordar que el *Diccionario de Sociología* de Luciano Gallino define la dominación como “la relación de superioridad o supremacía de un sujeto individual o colectivo A, sobre uno o más sujetos individuales o colectivos B, C, ..., en el cual A, a pesar de posibles apariencias de lo contrario, controla para su provecho la distribución de los recursos materiales y no materiales conjuntamente producidos o adquiridos por el sistema y los derechos inherentes a ellos, así como los procesos políticos correlativos a tales distribuciones, empleando para sus fines, en combinación variable de acuerdo con la situación, diversas formas y dosis de poder, de autoridad, de influencia y de otros medios capaces de condicionar ya sea el comportamiento o la orientación y la conciencia de los dominados, como los mecanismos de la socialización y del control social efectivamente para impedir que B, C u otros se sustraigan a ese arreglo distributivo o lleguen a modificarlo en una medida inaceptable para A, y lograr si es posible que éstos reconozcan como legítimo el arreglo en vigor” (Gallino, 1995:332).

⁴ La manera como este autor concibe la relación de dominación y los conceptos que acuña para dar cuenta de los fenómenos muy variados de resistencia a la misma son pertinentes para el caso estudiado aquí y para entender las condiciones de vida de estos y otros trabajadores precarios en la ciudad de México y en otras partes del mundo. Sin soslayar la importancia de la explotación laboral, este autor concentra su atención en los aspectos específicos del trato al trabajador. Para Scott, el trabajo forzoso no resulta “más importante que los castigos físicos, los insultos, el abuso sexual y la forzada autodegradación” (2000:141).

⁵ Scott considera que “mientras que la expropiación de trabajos y granos a una población subordinada tiene cierta calidad genérica, la forma de la dominación personal tiende a ser mucho más culturalmente específica y particular” (2000:141).

presentaré más adelante acerca de las condiciones laborales de los gasolineros muestran que la palabra *esclavitud* no es exagerada, ya que se refiere a un estado de extrema vulnerabilidad del empleado respecto al patrón de quien depende, y frente al cual no tiene ningún derecho, lo que lo expone a diversos abusos y vejaciones en el lugar de trabajo.⁶ De esta experiencia de negación de la dignidad personal y de vulnerabilidad permanente surgen distintas formas de solidaridad, entendidas como gestos de resistencia a la dominación y que pueden concretarse en redes de apoyo semiclandestinas.

Sin embargo, la solidaridad entre los empleados no es sólo resultado de su colocación desfavorable en la relación de fuerzas con los dueños de la planta; las solidaridades y las redes de apoyos también son posibles por las características específicas del trabajo de los gasolineros, el cual requiere activar competencias y habilidades que van mucho más allá de cargar gasolina, que les exige una atención permanente al conjunto del proceso de trabajo, a las maneras de realizarlo, a la necesidad de coordinarse con otros empleados y de tomar decisiones en cuanto a las formas de hacerlo. Aquí entra en juego otro concepto útil para comprender la situación de los gasolineros: la noción de *trabajo inmaterial*, introducida por Lazzarato y Negri en sus primeros análisis sobre la desaparición del trabajo fordista y el surgimiento de nuevas modalidades de relaciones laborales. Con la idea de *trabajo inmaterial*, estos autores quisieron resaltar la importancia creciente de la subjetividad y de las capacidades intelectuales del trabajador en el proceso de producción. Mientras con el fordismo y el taylorismo la organización del trabajo buscaba sobre todo eliminar la intervención del obrero en el proceso de producción, mediante una minuciosa definición y programación de las operaciones a realizar, en el capitalismo posfordista el obrero —cada vez más precario— debe hacerse responsable del proceso productivo, involucrándose en él, asumiendo responsabilidades y tomando decisiones. Así lo expresan Lazzarato y Negri en un ensayo de 1991, cuando sostienen que “en la gran empresa reestructurada, *el trabajo del operario es un trabajo que implica siempre más, en diversos niveles, capacidad de escoger entre diversas alternativas, responsabilidad de ciertas decisiones.* [...] Como prescribe el nuevo *management* hoy, ‘es el alma del operario que debe descender en la oficina’. Es su personalidad, es su subjetividad que debe ser organizada y comandada. *Calidad*

⁶ En el caso mexicano, vale la pena distinguir entre los derechos *de jure* de los trabajadores y los derechos *de facto*. Formalmente, la actual ley del trabajo protege y atribuye diversos derechos a los empleados, que sin embargo *de facto* éstos desconocen y que no son aplicados sistemáticamente por los patrones (Bensusán, 2007).

y cantidad de trabajo son reorganizadas en torno a su inmaterialidad” (Lazzarato y Negri, 2001:11-12).

El trabajo de los gasolineros ilustra bien la propuesta de estos autores, en especial cuando pensamos en las responsabilidades que asumen en su trabajo, en relación no sólo con la seguridad y eficiencia en el proceso (en particular la organización por turnos), con la operación de máquinas despachadoras que hoy en día son completamente informatizadas, sino con la circulación del dinero y los cálculos de los ingresos que deben realizar diariamente. Estas tareas intelectuales y de gestión, que efectivamente “involucran el alma del trabajador en el proceso de trabajo”, como dirían Lazzarato y Negri, sugieren otras preguntas e hipótesis.

Siguiendo esta línea de reflexión, propongo como ulterior hipótesis considerar que el carácter inmaterial del trabajo, con lo que esto implica (en términos del involucramiento de la subjetividad y de la inteligencia del trabajador en el proceso de trabajo), favorece el establecimiento de redes de relaciones dentro del ámbito laboral, que a su vez hacen posibles las prácticas de resistencia. Estas últimas, dadas las circunstancias, no pueden manifestarse como una oposición explícita y abierta, más bien se muestran mediante un conjunto de acciones subterráneas que van desde el no trabajo, la elusión de ciertas responsabilidades o tareas, el pequeño sabotaje o el robo a los clientes, hasta la puesta en marcha de redes de solidaridad que aprovechan la condición laboral para garantizar la supervivencia de los trabajadores. Antes de pasar a estos temas, se destacará de qué modo los gasolineros describen y analizan su situación laboral, para comprender desde qué visión de la realidad elaboran sus tácticas y estrategias de resistencia.

LA RELACIÓN LABORAL EN PALABRAS DE SUS PROTAGONISTAS

Las entrevistas en las que se basa este texto han sido realizadas a manera de grupos focales, en una situación caracterizada por la libertad de expresión y la discusión colectiva sobre experiencias similares compartidas por todos. Las narrativas recogidas son definibles como un *discurso oculto que se hace público* (Scott, 2000). En este apartado y en el siguiente se muestra de qué forma se hace presente la conciencia de las relaciones de dominación en el discurso de los

trabajadores, y cómo las redes de apoyo y los arreglos informales pueden contribuir a soportar una situación de precariedad que de otro modo resultaría intolerable.⁷

El primer elemento que destacan los despachadores acerca de la precariedad laboral es *su carácter relativamente reciente* y su vinculación con las nuevas relaciones laborales introducidas por grandes empresas que se rigen por los criterios de la economía global. Los trabajadores con más experiencia en este oficio abren su discurso con una comparación entre las condiciones anteriores a la globalización de la economía (hasta hace 25 años, *grosso modo*) y las actuales. Al respecto, veamos el testimonio de un hombre que tiene casi 30 años como gasolinero. En su relato, las condiciones de maltrato y la precariedad se vinculan con el advenimiento de los grandes corporativos, quienes han reglamentado el trabajo de manera mucho más estricta y han impuesto criterios de mayor exigencia y eficiencia en los procesos de trabajo. En estas empresas, más allá del discurso que las presenta como “grandes familias”, al estilo Walmart, el trabajador se encuentra totalmente desprotegido frente a sus superiores, en este caso los gerentes de las gasolineras, quienes suelen actuar arbitrariamente en la organización del trabajo. En especial cuando se trata de despachadores nuevos, les exigen un sinnúmero de otras tareas que les restan tiempo para despachar gasolina, lo cual es su única fuente de ingreso. El momento en que ocurrió este cambio es muy claro para el entrevistado: 1987, año del arranque de un gran grupo corporativo que reúne a varios centenares de gasolineras en todo el país.

Esta empresa nos comenzó a cobrar el derecho de piso que nosotros teníamos que pagar a la estación; en lugar de que ellos nos pagaran a nosotros, teníamos que pagar una cantidad de 25 pesos. Además comenzaron a exigir la venta de productos, comprar overoles, llevar lo que uno necesita para el trabajo, que es una obligación de la empresa proporcionar eso, firmar las hojas en blanco y no tener la seguridad social, y lo más importante, no teníamos la estabilidad laboral porque en un momento dado que a un encargado o un gerente le cayera uno mal lo corrían, por eso hay *muchos compañeros que andábamos como*

⁷ Este texto se basa en una primera lectura de un conjunto de entrevistas grupales realizadas entre septiembre de 2011 y mayo de 2013 a alrededor de 30 hombres y mujeres que trabajan en distintas gasolineras de la ciudad de México. La relación con ellos ha sido posible gracias a la intermediación de una organización sindical independiente, el Sindicato de Trabajadores de Casas Comerciales, Oficinas y Expendios, Similares y Conexos del Distrito Federal (Stracc), aunque no todos los entrevistados forman parte de ella. Las entrevistas giran en torno a la historia laboral de los despachadores y sus condiciones de trabajo, la manera en que se organizan en los momentos difíciles y cómo se las arreglan con sus familiares para organizar su vida cotidiana y sobrellevar los turnos y el ritmo de trabajo.

chapulines de una gasolinera a otra, porque no teníamos estabilidad laboral (M., hombre, 58 años).

Las nuevas condiciones de trabajo acarrearón una fuerte inestabilidad en la relación laboral, representada de forma eficaz mediante la frase “andábamos como chapulines”, es decir, brincando de una gasolinera a otra, ante la falta de garantías y la imposibilidad de quedarse en una planta en condiciones mínimamente dignas. En la discusión colectiva, para transmitir con precisión la situación de vejación inaugurada en los años ochenta, varios entrevistados citan el caso de una gerente que se hizo famosa entre los despachadores por obligarlos a pasear a su perro: “Y si no lo llevaban a pasear entonces te decía: ‘¿sabes qué?, entonces no tienes trabajo’”. Otra razón que identifican para explicar el empeoramiento de las condiciones de trabajo es el creciente número de gasolineras, que sobrepasa por mucho el incremento de vehículos en el área metropolitana. Esto se debe a que el gobierno ha sido muy laxo en controlar el otorgamiento de franquicias de Petróleos Mexicanos (Pemex), dejando crecer desmesuradamente la cantidad de gasolineras.

El aumento de la competencia entre gasolineras y los cambios en las condiciones laborales han creado una suerte de brecha entre los trabajadores adultos —que conocieron circunstancias distintas— y los jóvenes, para quienes la precariedad y el maltrato son parte del panorama existente, frente al cual su actitud es de completo desencanto. Los testimonios manifiestan esta diferencia generacional destacando cómo los jóvenes resultan ser más dominables, ya que nunca experimentaron condiciones laborales mejores, como las que prevalecían hace 20 años. Pero, al mismo tiempo, su escaso apego al trabajo los hace más volátiles y propensos a comportarse de forma tramposa.

Ahora, tomando esto acerca de las oportunidades de trabajo que nos niegan a la gente mayor como yo, porque los adolescentes son más fáciles de domar a lo que necesita la gasolinera: que vas a lavar el carro del patrón, lo lavan; que vas a ir a Pemex a dejar esos papeles y de tus propinas tienes que pagar tus pasajes, lo hacen; porque creen que es lo único que hay. Nosotros adultos, cuando empezamos el negocio de las gasolineras, era diferente porque había oportunidad y había muchos carros y menos gasolineras [...] por eso los adolescentes son los que llegan y aterrizan en las gasolineras y desgraciadamente no

falta la persona que se ha pasado de listo con las cuentas, empieza a faltar dinero y por eso andamos también como chapulines, porque ¿cómo voy a mantener a alguien que no sea de mi familia, si se está llevando otro compañero ese dinero que yo no gano? (M., hombre, 58 años).

Además de pagar para poder trabajar, la subordinación al gerente debe ser completa, con muy poco margen para la negociación y una gran disponibilidad para adecuarse a cambios imprevistos en los horarios y la modalidad de trabajo, condiciones que se respaldan legalmente por la existencia de contratos laborales que defienden al patrón. Si, por un lado, se requiere mucha adaptabilidad, por el otro se tiene que observar el máximo respeto por las jerarquías y las órdenes superiores por absurdas que puedan llegar a ser, porque cualquier “insubordinación” puede implicar el despido inmediato. En este sentido, los entrevistados afirman que en los últimos años las personas que más encuentran empleo en las gasolineras son las más vulnerables debido a razones extralaborales, o las que más fácilmente pueden ser sometidas a las exigencias del trabajo, es decir, las que pueden chantajearse con facilidad: hombres mayores, jóvenes y mujeres. Los jóvenes porque se considera que están más dispuestos a aceptar las condiciones de trabajo por no conocer mejores o por ver el empleo como una ocupación provisional, en vista de encontrar algún otro; y las mujeres porque se piensa que son más responsables que los hombres, y porque representan un atractivo en la competencia entre gasolineras, por ello se prefieren aquellas que son consideradas “de buen aspecto”, y mejor si son madres solteras jefas de familia, las cuales pueden ser sometidas con gran facilidad a presiones y chantajes por parte del gerente o el jefe de turno.

Nosotras como mujeres en el campo laboral somos como un símbolo sexual, acosadas por los compañeros, los encargados, por los dueños, aunque difícilmente, y también por los clientes. Tiene razón el compañero, ¿por qué te contratan como mujer? Hay estaciones que tienen el letrero de “sólo personal femenino”, porque dicen: a ver tus “bubis”, a ver tu trasero, eso es lo que ellos buscan, ése es el perfil, no les interesa otra cosa. Por eso contratan a muchas mujeres, es la manera de atraer, disfrazar las cosas (E., mujer, 40 años).

Ahorita si uno quiere ingresar a las gasolineras debe tener de 18 a 25 años, tiene que tener buen cuerpo si es mujer; y lo más importante, que sea madre soltera para que el encargado la acose. Desgraciadamente es lo que nosotros no vemos, no sentimos porque las mujeres son acosadas por los encargados, por los jefes de turno y hasta los jefes de isla para que sigan trabajando, porque más o menos reditúa y hay veces que la necesidad hace que la mujer tenga que darle lo que pida al gerente, al encargado o al jefe de piso (M., hombre, 58 años).

En algunos casos, los patrones retienen los papeles originales de los trabajadores como una manera de chantajearlos, ya que si son acusados de mal comportamiento o de falta de dinero corren el riesgo de ser despedidos sin recuperar sus papeles originales para que no puedan buscar otro empleo. A partir de una supuesta falta o de una situación controversial en el lugar de trabajo, el empleado puede quedar privado de sus documentos originales, y de allí permanecer en una situación de marginalidad todavía más grave que le impida acceder no sólo a otro trabajo, sino a otros servicios que impliquen la comprobación de su identidad mediante un documento oficial. Aun si fuera únicamente una amenaza, retener los documentos originales nos hace pensar en una violación extrema de la dignidad del sujeto, un atentado a los fundamentos de su identidad social, la cual, como ha sido demostrado por Bourdieu (1997:74), reposa en gran medida en los actos de institución de los cuales los documentos de identidad son la prueba y el soporte.

Antes pedían sólo la solicitud y ya, y eso estaba leve, y hasta la fecha, en algunas gasolineras particulares, sólo piden la solicitud. Pero en H. y C. ya piden todos los documentos en originales: cartilla, credencial del IFE, acta de nacimiento y antecedentes no penales, pero todo en original. Si salen bien de la gasolinera se los dan, pero si hay cualquier cosa, como que los gerentes los acusan de robo o hay alguna situación extraña por ahí, no les dan sus papeles y ellos se quedan sin documentos para poder ingresar a cualquier otro trabajo (J., hombre, 26 años).

Entre los malos tratos de los gerentes hacia los trabajadores está imponerles servicios extras o utilizarlos como sirvientes disponibles para cualquier tarea, por ejemplo ir a sacar fotocopias o a comprar alguna cosa, incluso pagada por el mismo empleado. Es lo que le pasó a este gasolinero,

quien, después de varias ocasiones en las que soportó la vejación, optó por vengarse de manera oculta, como él mismo relata:

La gerente siempre me mandaba a comprar su café y no me lo pagaba, decía: “no te lo voy a pagar”, y se reía. Eso me lo aplicó como unas cinco veces, hasta la última que le escupí su café, no me aguanté. Vi cómo se lo tomaba bien rico, y yo: jajaja. Dicen que soy muy rencoroso y vengativo y siempre busco hacer cosas así, pero esa mujer sí me traía [...] Una vez llegué tarde y me dijo: “es una multa de 50 pesos”. ¡Entré a trabajar pidiendo dinero! (J., hombre, 26 años).

El hecho de que estas vejaciones sean destinadas a veces sólo a ciertos trabajadores demuestra cómo el ambiente laboral se caracteriza por una condición de zozobra persistente y por amplias dosis de discrecionalidad por parte de los gerentes y de los diversos encargados de las plantas. Incluso el control de los gerentes sobre el proceso de trabajo es discrecional. Los movimientos del personal entre turnos y las promociones a lugares de mayor responsabilidad, donde se manejan grandes cantidades de dinero, como el puesto de responsable de una máquina despachadora o de una isla (hilera) de máquinas, son decididos por los gerentes de las gasolineras sin que los criterios que los orientan puedan ser inteligibles para los interesados directos.

Ahí había unos que, bueno, a lo mejor estoy yo mal en cómo lo veo, pero trabajaban tres turnos. Yo decía: “cómo, eso es inhumano”. Había un señor que lo veía cuando salía de trabajar y, cuando llegaba, ahí seguía. Una vez me tocó verlo, yo iba saliendo del turno de la tarde, yo dije: “hola, cómo está, ¿ya llegando?” Él: “sí.” Llego al otro día en la tarde y todavía ahí estaba, le dije: “ahí nos vemos”. Y él: “cuál nos vemos, voy a trabajar contigo en este turno”. Todavía se iba a aventar el turno en el que yo iba a trabajar. Como eran bien barberos con la gerente, ella les pedía que se quedaran y se quedaban. Yo sí me llegué a quedar, pero de mañana y tarde o de noche y mañana, pero más no. Cuando faltaba alguien y no avisaba, pues alguien se tenía que quedar, por lo general tenían la dinámica de que los nuevos siempre se tienen que quedar. La gerente estaba ahí todos los días y los sábados se iba temprano, por eso los sábados era nuestro día favorito para trabajar en la tarde. Luego

decía: “descansas tal día”, y uno: “pero por qué.” Ella: “no tengo por qué darte explicaciones, descansas ese día” (J., hombre, 26 años).

El empleo del tiempo e incluso la presencia en el lugar de trabajo están totalmente sometidos a lo que diga el gerente de la planta, al igual que las jerarquías en el interior. El gerente puede nombrar a alguien como jefe de isla sin consultárselo antes, y mucho menos a los demás. Para la mayoría de los despachadores, estas promociones no representan un motivo de satisfacción sino, al contrario, de preocupación, por las responsabilidades y, sobre todo, por los riesgos que conlleva manejar y entregar el dinero del turno relativo a esa isla. Estos ascensos dependen más de los sentimientos de confianza o simpatía que los superiores tengan hacia algunos despachadores que de una evaluación objetiva de sus méritos o de su desempeño laboral. Es el caso que expone esta mujer:

[El ascenso] no depende tanto de cómo trabajes, sino de que si le caes bien al gerente o no. Si le caes bien o te ve confiable te da la isla. Allí no era de si querías, era de: es tu trabajo, ¿lo aceptas? No teníamos para decidir, sólo nos decían: “mañana te toca la isla”. Uno decía: “pero cómo o por qué.” Decían: “pues, es que no hay gente en quien confiar y tú eres la que lleva un poquito más de tiempo y te vas a quedar”. Yo inicié así, y sí era mucha responsabilidad porque también a los compañeros se echaba uno de enemigo. Porque uno les exigía para las ventas, pero también de allá arriba nos exigían como jefes de isla. No era tanto porque fueras bien en tus ventas, el que se dejaba era jefe de isla (E., mujer, 40 años).

Una de las responsabilidades que conlleva ser jefe de isla consiste en coordinar la venta de diversos productos para autos que los despachadores deben vender a la fuerza, ya que los pagan por adelantado y, si no los venden, no pueden regresarlos. Otra responsabilidad es llevar la cuenta del dinero que entra en la isla, empaquetarlo y llevarlo a la administración de la gasolinera o directamente al banco. Desde la posición de jefes de isla, en ocasiones pueden ejercer algún tipo de presión sobre sus compañeros para que trabajen más o para que les dejen una parte de sus propinas. Según como se interprete, el puesto de jefe de isla puede ser una carga inevitable con tal de mantener el empleo, ya que no puede rechazarse la responsabilidad, o ser una oportunidad

para ejercer cierto poder sobre los demás y llevar a cabo un manejo del dinero que puede tornarse en beneficio propio; como expresa el siguiente testimonio:

Lo que sucede es que ahí lo hacen por porcentaje [...] ellos ven que despachaste más autos, pues tienes que vender entonces más producto. También lo que hacen es, por ejemplo, la mayoría de los compañeros no sé qué ideas tienen que todos quieren ser jefes, entonces, también al momento que uno atiende, ya te echas de enemigo a los otros porque los otros quieren, y cualquier pretexto que uno haga mal lo usan para ir con el gerente y decirlo. Cualquier cosa que tengan que inventar para tratar de quedarse con esos puestos. Aparte tienen la mentalidad que creen que están más arriba cuando están igual o peor (J., hombre, 26 años).

En este ambiente de maltratos, en el que priva la necesidad de aguantarse para mantener el trabajo, no faltan de vez en cuando aquellos que se niegan a seguir soportando y optan por irse, si es que las condiciones laborales se alejan demasiado de lo que consideran tolerable. Es el caso de L., un hombre de más de 50 años y con 20 años como despachador, quien prefirió dejar el puesto donde llevaba apenas tres días después de un encontronazo con el gerente, porque L. no le pidió permiso para irse una vez que su turno había terminado. Este episodio es el reflejo de una situación más general en la cual se asume que, sin importar los turnos a los que los despachadores están asignados, éstos deben estar a disposición del gerente o del jefe de piso, quienes, sin previo aviso, pueden cambiar sus horarios u obligarlos a trabajar más o menos tiempo del que tienen designado. En este caso, el gerente exigió a L. que se quedara en el turno siguiente después de haber terminado el que le correspondía. No sólo fue eso, sino que no toleró que L. *le contestara*, porque consideró que no se debe contestar a un superior, ni mucho menos pedirle explicaciones. Ante esto, L. decidió abandonar su puesto porque, además de querer hacerlo trabajar después del horario asignado, le exigían pagar de manera indebida muchas cosas, inclusive el material de trabajo.

Yo estuve tres días [menciona la ubicación de la gasolinera] porque había muchas presiones. Primero pagamos 50 pesos para la desayunada, otros 50 no sé para qué, creo que eran para el encargado, 30 para no sé qué diarios, y aparte el material que se utilizaba para

limpieza había que comprarlo uno. Garantías de trabajo no había una sola, yo duré tres días ahí porque al tercer día según ya me mandaban a despachar pero pagando gastos, pero los gastos ya ascendían a 200 pesos. Y aparte, para pagar el overol eran 280 pesos. Y otra porque me quisieron mandar fuera del horario, me había dicho que me quedara por un compañero que no había llegado, por cinco minutos, en esos cinco minutos despaché un carro, llegó el compañero y le dije: “¿ya avisaste que ya llegaste?, porque yo ya me voy”. Él: “sí, ya te puedes ir”. Llego a los vestidores y llega uno de los encargados y me señala de lejos, a mí se me hizo fuera de lugar, le dije: “¿me hablas a mí?” Él: “sí, vístete”. Yo: “¿qué? Son las cuatro, yo ya salí y me dieron la orden de que me fuera”. Él: “¿quién te la dio?” Yo: “fulano”. Él: “entonces ¿no vas a trabajar?” Yo: “pues fíjate que no”. Él se salió echando rayos y centellas, chocamos a medio patio saliendo, yo no le dije nada [...] No hay ninguna garantía. En primer lugar, por mi edad, yo busco algo donde tenga seguridad, no busco algo tan bueno, pero tampoco que me muera de hambre (L., hombre, 50 años).

Como explica en las conclusiones de su relato, se trata de un hombre de 50 años que está dispuesto a trabajar en algo “no tan bueno”, como él mismo admite, “pero tampoco que me muera de hambre”. Si tiene que pagar para trabajar y encima le dan órdenes de manera contradictoria, exigiéndole que se quede más allá del horario pactado, prefiere renunciar, aunque está consciente de que a su edad no puede ser exigente, ya que no le será fácil encontrar otro empleo. Su dignidad es puesta en riesgo cuando se encuentra entre la espada y la pared, entre la necesidad de someterse para salvaguardar su fuente de ingresos y el impulso de rebelarse ante un trato inaceptable, una situación que se hace cada vez más común cuando los derechos laborales no son respetados.

REDES DE SOLIDARIDAD Y RESISTENCIA

En el ambiente de trabajo de los gasolineros se gestan diversos tipos de redes que establecen la posibilidad de brindarse apoyo mutuo, no sólo para sortear la precariedad y la falta de salario, sino para aprovechar las oportunidades específicas que ofrece este medio laboral, al margen de lo que está permitido por los dueños de las empresas y de las plantas despachadoras. Esas redes de

apoyo —que involucran a amigos, compañeros de trabajo y familiares— las encontramos desde los inicios de la relación laboral, ya que en muchos casos la inserción en el trabajo es el resultado de contactos familiares y también, aunque menos frecuente, de relaciones de amistad. Es muy común que un nuevo trabajador llegue a una gasolinera porque ha sido recomendado por un pariente o un amigo que ya está laborando allí. Éste le informa que hay un puesto vacante y lo presenta al gerente o al jefe de turno. En general, los gerentes de las gasolineras valoran positivamente estos lazos a la hora de contratar a un despachador, pues los consideran una suerte de garantía acerca del buen comportamiento y de la honestidad del trabajador en cuestión. Se trata, como hemos visto, de un trabajo en el cual se necesitan altas dosis de confianza, en especial a causa de la circulación de grandes cantidades de dinero. Que los gasolineros llamen a trabajar a otros miembros de sus familias da como resultado la formación de *familias de gasolineros*, en las que tres o más personas, de distintas generaciones o de la misma, se desempeñan en el mismo oficio, transmitido de una generación a otra, ya sea en la misma gasolinera o en otras. Esto aumenta el conocimiento del oficio y el capital de saberes y relaciones de los despachadores, así como su visión panorámica acerca de los cambios ocurridos en los últimos años.

Sin embargo, cuando un trabajador con experiencia quiere cambiar de gasolinera, el hecho de que conozca el oficio representa más una desventaja que un requisito positivo. La experiencia adquirida no es considerada por los patrones como algo bueno sino como un sinónimo de competencias que el trabajador puede usar en beneficio propio y para dañar al patrón. Los despachadores con experiencia pueden ser menos controlables, más conscientes de sus derechos y de los gajes del oficio. Es preferible uno que no sepa casi nada y que deba ser instruido por la empresa que uno competente, en la medida en que su experiencia es interpretada por el gerente no sólo como una habilidad para trabajar bien, sino también para aprovecharse de la situación. Es lo que se define como un trabajador “amañado”. Se genera entonces la paradoja de tener que ocultar los conocimientos y el tiempo transcurrido en otra planta para entrar a una nueva.

En el interior de la gasolinera se tejen otras redes relacionadas con la circulación de dinero en efectivo. El dinero que entra en la planta y que debe ser contado y anotado en cada turno de trabajo⁸ favorece diversos mecanismos para generar otros flujos monetarios, esta vez ocultos, que son complementarios o alternos al flujo formal, es decir, al flujo que va de los clientes a los dueños vía los gasolineros. Desde luego, el primero de estos flujos es el de las propinas, que van

⁸ Los pagos con tarjetas cada vez son más numerosos pero no llegan a suplantar los pagos en efectivo.

de los clientes a los gasolineros, quienes de allí tienen que pagar un conjunto de cosas según las exigencias de los gerentes o patrones, como los aditivos de los coches que son obligados a comprar ellos mismos y que deben vender a los clientes para recuperar su dinero. Algunas veces, estos otros circuitos monetarios sirven para beneficio de los trabajadores y en detrimento de las empresas, y en otros casos es al revés, como cuando los despachadores de un turno se autoimponen el desembolso de una suma de dinero para cubrir un faltante del cual no se ha podido determinar la causa. Puede tratarse de una distracción de alguien a la hora de cobrar, de un cliente que se fue sin pagar o de alguien que se puso en la bolsa un dinero de manera indebida, perjudicando a sus compañeros.

Hay diferentes sistemas en las gasolineras, donde hay un jefe de isla, una isla es donde está una bomba y esta persona se hace cargo de tres o cuatro despachadoras, una persona lleva la cuenta, que es el que entrega fajillas, que deposita el dinero de la cuenta. Recibe la numeración de la gasolina, recibe los aceites y es el que manda a las personas de la isla, ese es el jefe de isla. Esa persona, al acabar el turno, por ejemplo, dice: “sabes qué, se vendieron 2 500 litros de gasolina, de esos 2 500 litros son 50 mil pesos, de esos 50 mil pesos sólo tenemos en existencia 49 500, nos faltan 500 pesos, somos entre cuatro, nos toca 125 pesos por persona y hay que pagarlos porque hay que pagar la gasolina en la oficina”. Ése es un faltante que el mismo compañero se lo aplica a los mismos compañeros para llevarse más dinero a su casa (M., hombre, 58 años).

Como muestra este testimonio, el dinero que falta en este caso es resultado de un robo perpetrado por el propio jefe de isla, quien puede aprovechar su puesto para cobrarle indebidamente una cantidad extra a sus compañeros, quienes son también sus subordinados. Otro despachador añade sobre este punto:

No siempre es de mala fe. Así como hay compañeros que hacen cosas raras para timar a los clientes, también hay clientes que se despachan solos la gasolina, que no la pagan, que se roban los aceites, que te dan billetes falsos, que te dicen: “te di uno de 500 y no me has dado mi cambio...”. Ésa es una cuestión psicológica con la que deben vivir todos los días los despachadores, porque no siempre los faltantes se generan por responsabilidad de ellos,

sino que en muchas ocasiones son responsabilidades externas [...] que también la mayoría de las ocasiones los despachadores tienen que cubrir (hombre, 45 años).

Otro circuito de dinero que puede ser muy riesgoso es el llamado *rolling* o *rock and roll*, que consiste en tomar dinero de la cuenta del turno y rolarlo o más bien *transferir esa falta de dinero* al siguiente turno. Esto debe hacerse con la anuencia de todos los involucrados. Generalmente un gasolinero pide, en beneficio propio, una suma de la cuenta de su turno y se compromete a devolverla algunos turnos después. Ese faltante, mientras no sea repuesto, es transferido de la contabilidad de un turno a la de otro de manera oculta, o sea que es un faltante no declarado como tal hasta que el deudor logra reponerlo. El riesgo es que haya un control y el dinero tenga que ser devuelto de inmediato por despachadores distintos de los que empezaron la cadena. Por eso se necesita el acuerdo de todos para que el *rolling* sea posible. Puede haber sanciones muy fuertes e incluso el despido. En los lugares donde esto se practica, los trabajadores asumen el riesgo de forma colectiva, sabiendo que existe la posibilidad de tener que pagar por algo que no se hizo, de lo cual, sin embargo, todos o casi todos están conscientes y comparten la responsabilidad. Es un modo de utilizar el dinero de la gasolinera como una caja chica de la cual tomar una suma en calidad de préstamo para cubrir un gasto personal, y efectivamente sirve para ayudar a resolver los problemas de algún compañero que necesita con urgencia una suma de dinero, en el entendido de que es una circunstancia que a cualquiera le puede pasar. Estas son las opiniones que escuchamos por parte de los despachadores en una entrevista colectiva:

M.: El *rock and roll* es pasar dinero de un turno a otro, nosotros por necesidad, para cubrir alguna necesidad, pedimos dinero prestado al de la tarde y el de la tarde se lo pasa al de la noche y al otro día en la mañana yo pago.

P.: Son tres turnos, tú eres el primer turno, necesitas 500 pesos y los tomas, al del segundo turno le dices que te preste 500 de la cuenta, si él está de acuerdo te los presta y se los pide al tercer turno a su vez, éste se los vuelve a pedir al primer turno. Así se puede ir varios días.

J.: Son formas solidarias, pero con mucho riesgo...

M.: Es mucho riesgo, esto del *rock and roll* se inventó por lo mismo de las muchas necesidades que teníamos en las gasolineras, porque anteriormente teníamos la necesidad

de pagar la casa, el terreno, y no completábamos para la letra, entonces decíamos “mañana se me vence la letra de mi terreno”, entonces decíamos “préstame”, y así empezó a formarse esta cadenita.

P.: Yo tampoco lo conocía [el término], yo sabía que pasaban dinero pero yo tampoco lo he hecho, porque siento que se vuelve algo muy seguido, hay compañeros que les gusta hacer esto pero es un problema, se mete uno en problemas porque si tú como dueño, gerente o encargado te das cuenta, vas a hacer un corte inmediato y al hacerlo ese dinero falta. Al faltar se lo exigen al jefe de isla, él correría con esa presión de entregar el faltante, aparte de que está en riesgo su empleo, ellos dicen “ahorita tú me entregas y, si no, estás despedido”.

L.: A eso yo iba, si el gerente o la dueña se da cuenta, te hace un corte de cuenta inmediato, te dice: “¿no está el dinero? Entonces estás despedido”. ¿Por qué? Porque es un robo a la empresa. Así, sin tener tú la culpa, y aunque tú digas “pero yo no tomé el dinero”, a ellos no les importa porque dicen: “a ti te lo encontré, a mí me vale y tú me lo pagas”, y aparte estás despedido.

E.: Yo sí lo he hecho. No me arrepiento. Lo que pasa a veces, tenemos la necesidad, le dices al compañero: “préstame”, él te dice “no, pues estoy peor que tú, pues los pasajes”, etc. Una vez, acá mi compañero [se refiere a alguien de la reunión] fue drástico ese día porque recién acabábamos de cambiar de dueño [...] éramos varios los involucrados, pero no a cualquiera se mete, sólo a personas que tengan en mente que en cualquier momento va a caer la bomba, entonces, en algún momento todos los sabemos... ya sabía que mi compañero M. y yo, o sea los que trabajamos juntos y rolábamos el dinero, y justamente a las dos de la tarde, cuando se hace cambio de turno, dicen “no pues, que les vamos a hacer auditoría”. Nada más nos dejaron que despacháramos unos carros y ya. Como él y yo sabíamos que rolábamos dinero, nos hacíamos señas y ellos ya sabían. ¿Cómo le hicimos? Juntamos entre propinas y todo lo que traíamos, juntamos como dos mil pesos en ese momento. Llegaron, nos hicieron la auditoría y ahí está. ¿Qué pasó? Nada. Pero son cuestiones que a veces se van haciendo riesgosas, pero a veces a uno le ayudan a resolver sus apuros de sus deudas, hay momentos en que uno no tiene dinero para solventar sus gastos. Y sí pasa, a lo mejor no todos lo hacemos pero sí pasa.

Los despachadores no son los únicos que aprovechan para fines propios la cuenta de la empresa, al contrario, mientras más alto es el lugar en la jerarquía, mayores son las posibilidades de acaparar indebidamente dinero de la cuenta. En ese sentido, lo que sucede en una gasolinera es sólo una pequeña muestra de lo que ha sido la práctica difusa de ordeñar las ganancias del petróleo de Pemex para fines particulares. Algunos gerentes pueden hacer lo mismo y por cantidades muy superiores, proporcionales a las sumas de dinero que ven pasar entre sus manos. Además, que el gerente tenga un sueldo fijo no significa que esté exento de la precariedad laboral. Él también puede perder su trabajo y ser despedido sin previo aviso, o ser acusado de un fraude que no ha cometido. De allí que pueda pedir a los gasolineros dinero extra cuando a él le falta, incluso amenazándolos con despedirlos si no cooperan.

Lo que pasa es que el gerente agarra el dinero y luego no tiene para pagar la luz, el teléfono, la merma de la pipa. Es ahí cuando dice “pues aquí están todos éstos [los gasolineros], pues éstos son los que van a pagar”. Y ya sabemos que le tenemos que entrar [...] o cuando no calculan los gerentes los litros que se le meten a la gasolina y queda gasolina en las pipas, eso se llama merma, y esos litros los pagamos nosotros. Éstas son las anomalías que presentan no los dueños, sino los encargados (E., mujer, 27 años).⁹

Cuando se generan errores en las cuentas, cosa muy frecuente, quien tiene la responsabilidad de la cuenta de la isla se ve endeudado y necesitado de la solidaridad de sus compañeros, como le pasó a V., quien, siendo jefa de isla sin haberlo buscado, tuvo que recurrir a sus compañeros en una situación de emergencia frente a la amenaza de perder su puesto.

Exacto, nosotros peleamos por zafarnos de eso [ser jefe de isla], y es que si hay pérdidas hay que pagarlas; que se perdió una fajilla, hay que buscarla, y si no la encuentras, pues hay que pagarla. A mí se me perdieron dos fajillas, en total dos mil pesos, y habla el gerente [...] “sabes qué, la voy a castigar, no están las fajillas”. Uno está consciente que las deposita, pero a la hora que llega el banco, como apenas había cambiado de banco [...] entonces, no pasaba muy seguido que se perdiera dinero pero sí pasaba [...] nosotros lo contábamos y lo entregamos y siempre decíamos “falta tanto” y al que le faltaba, como las

⁹ La merma se refiere a que la pipa de gasolina que se vacía periódicamente en la cisterna tiene que pagarse completa, aunque a veces no todos los litros caben en la cisterna y la pipa se regresa a medio llenar.

fajillas llevan nombre, decíamos: “te faltó a ti”. La fajilla lleva una cintilla con el número de estación, el número de isla y el nombre del jefe de isla o de quien lleva la cuenta, el folio, el número, el nombre y la firma de quien está depositando, ¿que te faltaron dos? Pues a pagar. Hay solidaridad, pero de dos mil pesos que era la cuenta general, pues yo terminé pagando como 900. Me ayudaron los compañeros, pero de todos modos sí pesa (V., mujer, 50 años).

ALGUNAS REFLEXIONES CONCLUSIVAS

Estos casos ilustran de manera elocuente la dureza y la vulnerabilidad que caracterizan las condiciones de trabajo propias del capitalismo en la etapa actual, en especial en el sector de los servicios al consumidor y en un trabajo como el de los despachadores de gasolina, el cual sólo en apariencia es sencillo, pues requiere capacidades complejas, así como atender distintos aspectos de las operaciones implicadas, desde las normas de seguridad hasta las habilidades específicas para llevar las cuentas, manejar las máquinas despachadoras o resolver de la mejor forma el servicio al consumidor como algo que va más allá del abastecimiento de gasolina. Estos aspectos, que no se han podido abordar aquí exhaustivamente, constituyen otras tantas pistas a seguir para dar cuenta de las facetas de un trabajo que —como otros en el campo de los servicios al consumidor— exige al trabajador saber articular un conjunto de habilidades heterogéneas, desde los conocimientos técnicos hasta la relación con el cliente, de la cual en buena medida depende su sustento diario. Este texto se ha enfocado únicamente en relatar los elementos principales de una condición de dominación en el trabajo y la manera en que ciertas redes de apoyo pueden contribuir a sobrellevarla. Lo evidenciado hasta ahora muestra cómo las redes de solidaridad entre empleados constituyen un ámbito esencial para garantizar su supervivencia. Estas redes no sólo aminoran la precariedad y proveen apoyo, sino que a veces implican asumir fuertes riesgos. Esto es cierto en especial para aquellas redes basadas en prácticas que pueden volverse un arma de doble filo frente a los superiores. En estos casos, la falta a la confianza en la relación con el gerente puede llevar a consecuencias fatales para el trabajador. Pero la confianza está en juego también en el caso de las redes familiares y de amistad que permiten el ingreso a la gasolinera. Si un trabajador se comporta mal, corre el riesgo de perjudicar a aquellos que lo recomendaron,

porque no respondió de la mejor manera a la confianza recibida. En este contexto, la exploración del tema de la confianza se revela como una veta interesante para comprender la forma de operación y el mantenimiento de las redes. Otra sugestiva veta de reflexión se refiere a las distintas funciones posibles de las redes de solidaridad, y que fomentan la hipótesis de que estas redes cumplen con propósitos diversos: son el soporte para encontrar un empleo y mantenerlo, un salvavidas al cual aferrarse cuando se enfrentan problemas en el ámbito laboral, y una base para generar discursos y acciones de resistencia. Queda por investigar si al mismo tiempo estas redes pueden cumplir una función de *banalización de la precariedad*, en el sentido de que contribuyen a convertirla en una circunstancia vivida como *natural*, en la cual hasta las prácticas ilegales y la corrupción aparecen como fenómenos comunes y normales. Pero entonces es justamente la redefinición de la precariedad laboral la tarea que se desprende de lo dicho hasta aquí, junto con el interrogante sobre los derechos de los trabajadores sin salario.

BIBLIOGRAFÍA

ARELLANO, Salvador

- 2009 “STRACC, la utopía alcanzable”, en Paco Ignacio Taibo II *et al.*, *Poder obrero. Historias de vida y lucha sindical*, México, Frente Auténtico del Trabajo/Fundación Friedrich Ebert, pp. 50-55.

BENSUSÁN, Graciela

- 2007 “Los determinantes institucionales de los contratos de protección”, en José Alfonso Bouzas (ed.), *Contratación colectiva de protección en México. Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT)*, México, Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), pp. 11-48.

BOURDIEU, Pierre

- 1997 “La ilusión biográfica”, en *Razones prácticas. Sobre la teoría de la acción*, Barcelona, Anagrama, pp. 74-83.

BOUZAS, José Alfonso (ed.)

- 2007 *Contratación colectiva de protección en México. Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT)*, México, UNAM.

GALLINO, Luciano (1995) *Diccionario de sociología*, Siglo XXI, México.

LAZZARATO, Mauricio y Antonio NEGRI

2001 *Trabajo inmaterial. Formas de vida y producción de subjetividad*, Río de Janeiro, DP&A Editora.

ROBLES, Jorge

2007 “Los contratos de protección: un producto de la Ley Federal del Trabajo”, en José Alfonso Bouzas (ed.), *Contratación colectiva de protección en México. Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT)*, México, UNAM, pp. 49-96.

SCOTT, James

2000 *Los dominados y el arte de la resistencia*, México, Ediciones Era.

STANDING, Guy (2013) *Precariado. Una nueva clase social*, Pasado y presente, Madrid.

WEBER, Max

1944 “Los tres tipos puros de la dominación legítima”, en *Sociología de la dominación. Economía y sociedad*, México, Fondo de Cultura Económica, pp. 706-716.