



Mujeres conductoras por aplicación abriendo caminos

por Rebeca de la Rosa Zapata

El trabajo por plataformas digitales en México se incrementa día con día. Desde su introducción en 2012, las actividades remuneradas de transporte mediadas por entidades digitales como las plataformas Uber, Didi, InDriver y otras han ganado popularidad por caracterizarse como remotas, flexibles e intermitentes. En este contexto han mostrado un aumento de la participación de mujeres, lo que responde, a que, en mayor medida ellas tienden a asumir responsabilidades de cuidados no remuneradas, donde el trabajo digitalizado les ofrece una opción de ocupación inmediata que puede ajustarse a sus necesidades.

Sin embargo, en el marco de los procesos de precarización del empleo, así como el deterioro generalizado de las condiciones de trabajo hemos conseguido definir¹ cinco rasgos característicos del trabajo por plataformas digitales que a su vez delinean una forma específica de precariedad laboral y son: la desprotección y violación de los derechos laborales, la inestabilidad en el periodo de trabajo, la flexibilidad laboral, la gestión autoritaria en la realización de la actividad y la violación del derecho de organización. En este contexto precario por definición, la feminización del mercado laboral digitalizado se traduce en el incremento de ocupaciones remuneradas que conllevan la persistencia de los roles de cuidado ejercidos por las mujeres mientras trabajan en horarios o condiciones no habituales.

La organización de la producción en estas empresas se clasifica de una manera particular como un modelo de trabajo prototípico cuyas prácticas han sido asimiladas por otras entidades digitales que basan sus actividades y ganancias en la desprotección social y laboral de las personas trabajadoras al desconocer la relación de trabajo y nombrarles “socios”, la inseguridad y elasticidad máxima de las condiciones de trabajo además de la asimetría de poder e información que incide en un control laboral digital pormenorizado de las actividades de la fuerza laboral así como la imposibilidad de entablar procesos de negociación colectiva.

Frente a la particular organización de la producción ya denominada como *uberizada*, conforme a entrevistas exploratorias, sobresale que el incremento de la participación de mujeres en este tipo de ocupación laboral deviene de las condiciones de las plataformas de las que sobresale la flexibilidad horaria y la facilidad para entrar y ocuparse de manera inmediata.

¹ AZUARA, GONZÁLES, RUBIO (2020), ¿Quiénes son los conductores de las plataformas de transporte en América Latina? Factor Trabajo, Banco Interamericano de Desarrollo, disponible en: <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/quienes-son-los-242-conductores-de-las-plataformas-de-transporte-en-america-latina/>

Basta utilizar algunas de las APPs que mencionamos para observar que en la Ciudad de México la mayoría de los conductores son hombres. Puede entonces decirse que este rasgo es particular del sector transporte en México. Históricamente esta ha sido una actividad masculinizada, como se puede observar en cualquiera de las manifestaciones de este ramo. A partir de los informes “¿Quiénes son los conductores de Uber? Perfil de los conductores de Uber en Brasil, Chile, Colombia y México”² publicado por el Banco Interamericano de Desarrollo (en adelante BID) y “Driving toward equality: women, ride, hailing, and the sharing economy”³ publicado por la International Finance Corporation -organismo del Banco Mundial- (en adelante IFC), la empresa Uber y la consultora Accenture sobre los mercados de conducción de Egipto, India, Indonesia, México, Sudáfrica y el Reino Unido se hará mención sobre datos relevantes sobre la participación de las mujeres en el ámbito de la conducción.

La encuesta del BID reporta que un 94% de los encuestados son hombres, es decir que, de 1251 conductores entrevistados, sólo 75 son mujeres. Sin embargo, sobresale que México es el país que tiene la mayor participación de las mujeres conduciendo por aplicación con el 5.2 % del total de personas encuestadas (IFC, 2018). Así también describe que las mujeres que participaron del estudio reportaron que podrían participar de manera más activa en las plataformas digitales, sin embargo, están a cargo de otras obligaciones que se los impide como trabajo de cuidados, atención del hogar y en algunos casos, en empleos de medio tiempo (IFC, 2018).

A pesar de que la proporción de mujeres en la plataforma no puede considerarse significativa frente al número de hombres cobra relevancia que cada vez más mujeres se han incorporado a trabajar en actividades mediadas por plataformas por el manejo que pueden hacer de su tiempo. Esta composición por sexo también se vio reflejada en las entrevistas cualitativas realizadas como trabajo de campo para esta investigación. En el grupo de treinta entrevistados, solo cinco de ellos son mujeres que realizan otra actividad de manera primaria como trabajo de cuidados o empleos de medio tiempo.

Conforme el estudio del IFC, en México, la diferencia de edad promedio entre hombres y mujeres es de 13 años. Según esta encuesta, las mujeres mexicanas son las más jóvenes conduciendo en plataformas en comparación con los otros países donde se realizó la pesquisa, siendo 26 años la menor edad registrada. Todos estos registros son una expresión de la diversidad de rangos de edad de personas que se involucran en esta actividad laboral.

Así también este estudio reportó que, de las mujeres conductoras encuestadas, en su mayoría son menos propensas a estar casadas o con responsabilidades de pareja, así como una tendencia menor de que tengan hijos menores de 18 años, lo que contrasta con la situación de los hombres que manejan mediante estas entidades según lo que reporta el estudio del BID. En el caso de la encuesta aplicada a mujeres conductoras aplicada por el IFC ya referido, las mujeres conductoras tienden a tener un nivel educativo más alto que los hombres pues el 43 por ciento manifestó haber completado la educación terciaria, en comparación con el 31 por ciento de sus pares masculinos.

² INTERNATIONAL FINANCE CORPORATION and Uber Technologies (2018) Driving Toward Equality: women, ride-hailing, and the sharing economy. Disponible en: <https://bit.ly/3iocqRZ>

³ Los “grupos de alcance” se organizan dentro de las aplicaciones de WhatsApp o Telegram por medio de los cuales, colectivos de conductores se mantiene en contacto durante su jornada laboral. Como organizaciones virtuales operan por medio de los teléfonos celulares de los conductores donde, entre otras cosas, se dan a conocer las ubicaciones geográficas de sus compañeros. Este tipo de agrupaciones surgen por iniciativa de los propios conductores y son autónomos respecto de las plataformas. En los hechos, operan al margen de este tipo de plataformas en otros espacios virtuales.

Por otra parte, la generación de ganancias por medio de la plataforma es empleada por conductores que no estén en condición de adquirir un automóvil. Por ejemplo, la encuesta realizada por el International Finance Corporation sobre mujeres conductoras en México, menciona que el 32% de las mujeres entrevistadas, comentó que la principal dificultad para comenzar a generar ganancias como conductoras de Uber fue reunir el dinero suficiente para solicitar un crédito o para rentar un automóvil.

El tiempo que pasan los conductores al volante proporciona información relevante sobre la operatividad de las plataformas en la ciudad. De acuerdo con la encuesta realizada por el BID en México, el 23.2% de los conductores trabaja un promedio de 19.7 horas por semana, mientras el 39% labora menos de 15 horas semanalmente, lo que representa los porcentajes más altos señalados. La misma encuesta señala que la actividad de mujeres conductoras representa un promedio de conexión de 14 horas por semana, lo que figura una diferencia significativa respecto a los hombres. Este reporte puntea que un grupo de conductores trabajan menos de diez horas a la semana, de ellos, el 43% son mujeres y el 26% son hombres.

De acuerdo con los datos provistos por Uber para la encuesta del IFC, los hombres conducen un 16% más de horas por semana en comparación con las mujeres, y la proporción del total de horas de conducción que pasan en la vía por la noche también es un cinco por ciento más alto que el de las mujeres (IFC, 2018). Esto también puede ser resultado de las condiciones de seguridad para las conductoras en la Ciudad de México ya que tanto las entrevistas cualitativas como la encuesta del IFC, la seguridad es una preocupación importante que les impide a las mujeres conducir más, por lo que, en este mercado, para las plataformas digitales de transporte, las mujeres conductoras siguen siendo una minoría en la industria de los viajes privados en México.

Tanto los reportes como las entrevistas cualitativas dan cuenta de que la seguridad es un punto fundamental para las mujeres que conducen ya que además del peligro de criminalidad se enfrentan constantemente a situaciones de acoso sexual, una condicionante más que se adhiere a los riesgos del trabajo. En distintos informes, los testimonios de conductoras que para sentirse acompañadas durante sus viajes comparten en los denominados “grupos de alcance”⁴ sus localizaciones geográficas en tiempo real de manera que puedan ser ubicadas si se sienten en peligro. Sin embargo, esto también se volvió una posibilidad para ser perseguidas y acosadas por otros conductores.

Por ello, la situación de vulnerabilidad es latente y en años recientes, distintas plataformas han contribuido con diseños algorítmicos que puedan contribuir con su seguridad como botones de pánico, la opción de elegir pasajeros únicamente a mujeres, así como el diseño de plataformas exclusivas para conductoras y pasajeras.

Medidas como estas pueden contribuir la participación de mujeres en el ámbito de la conducción, pero no hay que dejar de lado que se requiere examinar las oportunidades y barreras que enfrentan las mujeres para entender en qué medida este tipo de empleo facilita u obstaculiza sus labores. Así también es necesario indagar cómo se posicionan las conductoras frente a este tipo de trabajo, tanto como las repercusiones que su presencia en este tipo de labor conlleva para sus núcleos familiares. No sólo por tratarse de una actividad laboral altamente masculinizada, sino también porque las mujeres que incursionan en este empleo lo hacen bajo la presunción que esto les permitirá desarrollar prácticas auto-generadas de conciliación familiar.

⁴ Véase nota 3.

En este sentido, hay que preguntarse en qué medida esta lógica se impone, reforzando, una vez más, desigualdades de género respecto de las tareas de reproducción social del hogar, al tiempo que constituyen vías de liberación de la demanda social que le permite al Estado y a las empresas trasladar los costos de esta tarea a las mujeres.

Rebeca de la Rosa Zapata

Doctora en Estudios del Desarrollo. Problemas y perspectivas latinoamericanas
por el Instituto de Investigaciones Dr. José María Luis Mora

* Se señala que las consideraciones contenidas en la presente intervención son fruto exclusivo del pensamiento de la autora y no tienen en algún modo carácter vinculante para la administración de pertenencia.