

## Percepción de las condiciones laborales en operadoras/es del transporte público en Morelia, Michoacán, México

Hilda Figueroa Ochoa<sup>1</sup> y Oliva Solís Hernández<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Unidad Multidisciplinaria de Estudios sobre el Trabajo, Universidad Autónoma de Querétaro, México.

<sup>2</sup>Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, Universidad Autónoma de Querétaro, México.

### Resumen

En este trabajo se abordan las percepciones de las condiciones de trabajo de las/os operadoras/es del transporte público de pasajeros de la ciudad de Morelia, Michoacán, tomando principalmente aquellas condiciones dónde se encuentran diferencias de género. El problema de investigación es el trabajo femenino en espacios-actividades masculinizados, en éste caso, el sector transportes. La investigación se delimita al transporte público de pasajeros de ruta fija y de autos de alquiler, es decir combis y taxis. Los sujetos de investigación son, por lo tanto, las operadoras y los operadores del transporte público de pasajeros. El trabajo nos muestra que existen diferencias marcadas por el género en las condiciones laborales percibidas. A través de sus relatos sobre estas condiciones se nota, en ocasiones, una lucha por el espacio reconocido como de "hombres", por lo que las mujeres se ven obligadas a realizar un doble esfuerzo para permanecer en el trabajo. También hay una exigencia del cumplimiento del rol tradicional femenino ante el cual las mujeres que trabajan en espacios masculinizados se ven constantemente confrontadas.

**Palabras clave:** Percepción, Condiciones Laborales, Género, Transporte Público.

### Abstract

In this paper, the working conditions of public transport operators in the city of Morelia in Michoacan, are dealt with; however, such working conditions will not be taken as they are in reality but as they are seen by the social participants, taking mainly into account such conditions in which there is gender discrimination. The focus of the research is on the work performed by women within space-activities controlled by men. In this case, such focus is on the transportation sector, in which the participation of men is higher than that of women and in which the main activity is to be a driver. The research is limited to public transportation with a fixed route and of leased cars, that is, vans and taxis (since there were not female drivers of buses). The participants in the research are, therefore, public transport male and female drivers, who regularly operate in the city of Morelia in Michoacan. This piece of work shows that there are well identified gender differences regarding the perceived working conditions. Through their stories on these conditions, it is possible to see, sometimes, a struggle for the space identified as "for men", in which women are forced to make double efforts to stay in the job. There is also some exigence of complying with the traditional female role, in which women who work in spaces for men are constantly fighting for.

**Key words:** Perception, Working Conditions, Gender, Public Transport.

Para los fines de este escrito<sup>1</sup>, el objetivo es conocer si existen diferencias entre la percepción de las condiciones de trabajo de las operadoras y de los operadores del transporte público de pasajeros en la ciudad de Morelia. Para nosotros es importante comprender la forma en cómo las mujeres que se incorporan a los espacios masculinizados de trabajo experimentan y viven tal situación.

<sup>1</sup> El trabajo aquí presentado forma parte de una investigación más amplia: Figueroa, Hilda, "Representación social del trabajo: operadoras del transporte público en Morelia, Michoacán", Tesis para obtener el grado de Maestra en Estudios Multidisciplinarios del Trabajo, Universidad Autónoma de Querétaro, 2017.

*Recibido: 20 de diciembre de 2016 / Aceptado: 10 de agosto de 2017.*

Olivia Solís Hernández, Universidad Autónoma de Querétaro, México. Dirección postal: Edificio AM1, Carretera a Chichimequillas S/N, Terrenos Ejidales, Bolaños, C. P. 76140, Querétaro, Qro. E-mail: osolish2@hotmail.com

La pregunta de investigación fue: ¿Existe alguna diferencia entre la percepción de las condiciones laborales de hombres y mujeres que laboran como chofer del transporte público? Suponemos que las conductoras tienen la percepción de que sus condiciones de trabajo son más precarias y difíciles que las condiciones del conductor. Además, proponemos que estas percepciones se encuentran atravesadas por el género y que, por lo mismo, están más relacionadas con las esferas familiar y doméstica.

La investigación es importante porque contribuye a conocer cómo son vivenciadas por las mujeres las diferencias entre las condiciones laborales femeninas y masculinas en el empleo de chofer del transporte público de pasajeros. Además, desde su voz, podremos analizar la forma en que las mujeres experimentan un trabajo evidentemente masculinizado. Por las razones anteriores se consideró la perspectiva cualitativa como la más adecuada para esta investigación, aunada a un enfoque fenomenológico. Esto permite ahondar en las vivencias del trabajador y la subjetividad de los y las informantes.

Múltiples elementos sociales y políticos en la historia reciente del país han conformado las condiciones del trabajo, llevando a que gran parte de los empleos tengan como característica la precariedad y la flexibilidad, situación de la que forma parte el transporte público de pasajeros en la ciudad de Morelia. Además, la perspectiva de género aplicada a otros estudios han mostrado como la precariedad y la pobreza tienen rostro de mujer<sup>2</sup> en tanto que, por una serie de ideas en torno al género, se considera que el trabajo femenino es menos calificado, menos importante y por tanto, más barato.

Si bien la precariedad en el trabajo siempre ha existido, con la irrupción del neoliberalismo se ha generado una situación laboral donde abundan los empleos precarios. Sus principales características, a decir de algunos investigadores, son la inestabilidad (al no tener seguridad del tiempo que se conservará un empleo), jornadas de trabajo muy reducidas o muy extensas<sup>3</sup>, con bajos salarios y sin seguro, ni prestaciones de ley (Salas y Zepeda, 2003). Con estas condiciones laborales, no es de extrañar que la pobreza se haya intensificado, ya que ésta se refiere a "...la carencia de recursos materiales suficientes para atender las necesidades básicas de una población determinada, que impide vivir de una forma digna" (Jiménez, 2008, p. 176).

El incremento de la escolaridad femenina, el acceso al uso de métodos anticonceptivos y el crecimiento de la pobreza, han hecho que cada vez más mujeres se incorporen al mundo laboral (Rendón, 2010), sin embargo, se observa que ellas ingresan sobre todo al empleo informal (Loria, Márquez y Salas, 2011). En la publicación *Mujeres y Hombres en México 2013* se exponen estadísticas de la población ocupada donde se muestra que la carga de trabajo que las mujeres tienen es mayor independientemente de la edad, la escolaridad, la ocupación, el estado civil, etcétera. Sin embargo, en el trabajo que es remunerado, son los hombres quienes más participan y en general obtienen mayores ingresos que ellas en el mismo empleo<sup>4</sup>.

En la población ocupada las diferencias en la participación de hombres y mujeres se encuentran además en el tipo de trabajo, ocupación o profesión que se lleva a cabo, debido a que a través de los discursos se les atribuyen cualidades "femeninas" o "masculinas" fundadas en los estereotipos de

---

<sup>2</sup> Al respecto existen múltiples estudios en diferentes partes del mundo que evidencian esta condición. Cfr. Gloria Analco, "Latinoamérica: La pobreza tiene rostro de mujer". Recuperado de <http://www.redsemilac.net/index.php/genero/item/2555-latinoamerica-la-pobreza-tiene-rostro-de-mujer>.

<sup>3</sup> Según la Comisión Económica para América y el Caribe (CEPAL; 2013), en los países europeos las personas trabajan 37 horas semanales, mientras que en América Latina y el Caribe se trabajan más de 40 horas. En México la jornada laboral durante el 2011 fue de 46 horas semanales.

<sup>4</sup> La información del proyecto se obtuvo de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2012 (segundo trimestre), y el Módulo de Trayectorias Laborales (MOTRAL).

género (Tolentino, 2007; Beraud, 2007). El transporte es un trabajo considerado como masculinizado, esto se puede decir porque dentro del sector transportes hay pocas mujeres trabajando. Por ejemplo, en el transporte colectivo urbano (en este se centra la investigación) y suburbano de pasajeros de ruta fija, a nivel nacional, participan 6 677 mujeres que constituyen el 8.2 % del personal, es la sub-rama con menos participación femenina después del transporte por ferrocarril, de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI, 2014b).

En el 2003 el INEGI publicó *Las Mujeres en Michoacán de Ocampo* (datos del 2000), donde muestra que en los transportes, correos y almacenamiento, la población femenina que participaba era de apenas 0.6 % (2105 mujeres). Mientras que para el 2014 (ENOE III), del total de la población ocupada en esa misma área, 92.34 % son hombres y el 7.66 % son mujeres (equivalente a 4 477). Lo anterior muestra la lenta pero constante entrada de las mujeres en estos espacios. Asimismo, en la ciudad de Morelia la participación de las mujeres fue del 15.6 % (equivalente a 2 939) y 84.4 % de hombres (ENOE III; INEGI, 2014).

A partir de lo anterior, ¿cómo perciben las mujeres conductoras de transporte público de ruta fija sus condiciones de trabajo?, ¿existen diferencias respecto de la percepción de los varones? A continuación, desarrollaremos nuestro marco teórico, donde se abordan la teoría de las representaciones sociales y el género como categoría analítica; después mostramos el diseño metodológico; continuamos con el análisis e interpretación de resultados, para finalizar con las conclusiones.

### **Teoría de las Representaciones Sociales**

La teoría de las Representaciones Sociales surge con la publicación en 1961 de *El psicoanálisis, su imagen y su público* de Serge Moscovici (Ibáñez, 2003; Ramos, 2009) quien, aprovechando el auge del psicoanálisis en Francia de aquel tiempo, elaboró una teoría sobre las representaciones que fluyen en lo social y lo psicológico de la cultura, estableciendo y reconstruyendo lo que conocemos como realidad. El término Representaciones Sociales es complejo, aún así, Denise Jodelet se acerca a una definición:

*"El concepto de representación social designa una forma de conocimiento específico, el saber de sentido común, cuyos contenidos manifiestan la operación de procesos generativos y funcionales socialmente caracterizados. En sentido más amplio designa una forma de pensamiento social.*

*Las representaciones sociales constituyen modalidades de pensamiento práctico orientados hacia la comunicación, la comprensión y el dominio del entorno social, material e ideal. En tanto que tales, presentan características específicas a nivel organización de los contenidos, las operaciones mentales y la lógica.*

*La característica social de los contenidos o de los procesos de representación ha de referirse a las condiciones y a los contextos en los que surgen las representaciones, a las comunicaciones mediante las que circulan y a las funciones a las que sirven dentro de la interacción con el mundo y con los demás" (1986, pp. 474-475).*

El concepto de representación social está constituido de una diversidad de dimensiones o niveles que le brindan una gran complejidad, debido a que "...tienen un carácter molar... [en el] que [se] engloban diversos componentes en forma sistémica" (Ibáñez 2003, p. 173); comenzando por el hecho de que la representación social tiene dos facetas, la faceta icónica que se refiere a las imágenes y la simbólica donde se encuentran los significados, ambas están interrelacionadas (Moscovici, 1984).

Además, la representación social se encuentra en el pensamiento social: en el que tanto genera sentido común –desde estructuras predeterminadas–, como es generado por éste, ya que fluye a través de la comunicación. Mediante este saber del sentido común (que se genera y reconstruye) entendemos, actuamos –un pensamiento práctico– y nos comunicarnos en el ambiente que nos rodea. Por lo que una de sus funciones principales es volver familiar lo no familiar y organizarlo en estructuras precedentes que nos otorgan la facultad de darle sentido y coherencia a la realidad en la que vivimos (Moscovici, 1984; Ramos, 2009).

La realidad vista a través de la Teoría de las Representaciones Sociales es un todo que contiene al individuo, a la sociedad, a la cultura, así como también al sujeto y al objeto. A partir del texto de Ibáñez (2003) los componentes que estructuran una Representación Social se instauran desde tres ejes: el primero, la “actitud” que es la disposición –favorable o no– que tiene una persona hacia el objeto de la representación, dentro de esta se encuentran los componentes afectivos de carácter dinámico que nos proporcionan una orientación evaluativa del objeto. El segundo, es la calidad y la cantidad de “información” que se tiene sobre los objetos representados, en esta influyen la pertenencia grupal y la ubicación social del sujeto. El tercer y último eje es el “campo de representación” donde se delimitan, ordenan y jerarquizan los elementos que configuran el contenido de la representación. Dentro de este último eje se efectúa una organización interna de la representación a través del núcleo figurativo y es aquí en donde se llevan a cabo sus dos principales procesos, el anclaje y la objetivación.

El mecanismo del *anclaje* primero se encarga de acercar aquello que nos parece extraño o no familiar, y por lo tanto intrigante, hacia un campo o sistema que ya conocemos –elegido de nuestra memoria– para así añadirlo a éste, ya sea clasificándolo o dándole un nombre (Moscovici, 1984), además se puede establecer con él una relación positiva de aceptación o rechazo. El proceso de objetivación transforma las ideas abstractas en formas icónicas concretas, “...objetivizar es descubrir la cualidad icónica de un ser o una idea imprecisa, para reproducir un concepto en una imagen...” (Moscovici, 1984, p. 37). Cuando estas imágenes se sueltan de su origen, que es olvidado tras repetirse una y otra vez en la comunicación social, se convierten en parte del medio ambiente para cumplir su función en la comprensión social del mundo.

## Género y trabajo

El ingreso de las mujeres al mercado de trabajo en México fue lento durante la primera parte del siglo XX, sin embargo, pronto comenzó a transformarse. “Durante las últimas cuatro décadas, la participación de las mujeres en el trabajo extradoméstico prácticamente se ha duplicado pasando del 19% en 1970 a 38% en 2013” (Zabludovsky, 2015, p. 62). Los cambios demográficos, como el marcado descenso de la fecundidad y el aumento de la edad de la unión conyugal, provocaron que las familias se volvieran más pequeñas reduciendo el tiempo de crianza de los hijos. También aumentaron las familias de jefatura femenina, donde las mujeres se convierten en las proveedoras y por lo tanto deben realizar trabajo extradoméstico (Rendón, 2004). Estas transformaciones se vieron permeadas por un cambio en los valores sobre las familias, el trabajo y las mujeres, donde la realización de la mujer no depende ya sólo de la maternidad, sino de otros múltiples roles, como laborales, sociales, profesionales, entre otros (Zabludovsky, 2007).

La presencia de las mujeres es mayor en el sector de comercio (45.9%) y servicios (44.7%), pero su inserción en sectores tradicionalmente masculinos (como en los transportes) es todavía muy reducida (Zabludovsky, 2007), al igual que la participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones y ejercicio del poder. El éxito reservado al hombre, el “deber ser” del estereotipo femenino y una socialización diferenciada, son algunos de los factores que marcan un “techo de cristal” para el desempeño profesional de las mujeres. Esta expresión se refiere a un tope implícito en la cultura

laboral de organizaciones y empresas que no permiten a las mujeres acceder a cargos de mayor jerarquía aun teniendo las mismas capacidades que los hombres (Bustos, 2002, 2008; Zabłudovsky, 2007, 2015).

Pero, además de las limitaciones en las instituciones, también hay una adherencia por parte de las mujeres a las formas convencionales para desempeñarse en un trabajo o en roles tradicionalmente femeninos, esto es lo que se llama el “suelo pegajoso” (Burin, 2008). Éste se refiere a una carga moral en las mujeres que al desempeñar trabajo salarial preferirían volver al modelo ideal (tradicional) de mujer.

En la actualidad se perciben grandes y diversos los cambios que han permitido a la mujer incorporarse (primero de forma paulatina y después masivamente) al trabajo extradoméstico. Sin embargo, al día de hoy, ésta inclusión en el campo laboral está marcada por la inequidad de género en el ingreso y en las condiciones laborales, ya que las mujeres se centran en actividades precarias y de tiempo parcial, en parte debido a su doble y excesiva carga de trabajo, ya que a diferencia de los hombres se hacen cargo del trabajo doméstico además del extra doméstico (De Oliveira y Ariza, 2001; Rendón 2004).

Así es como en el ámbito laboral se hace visible una problemática de género, una desigualdad en las relaciones de poder entre el colectivo femenino y masculino. Parece una simple división del trabajo, pero no es así, a esto se refiere lo que se llama la “doble jornada” de trabajo para las mujeres (Bustos, 2008; De Oliveira y Ariza, 2001; Pedrero, 2012; Rendón 2004; Zabłudovsky, 2007, 2015). Es una circunstancia que afecta a la mayoría de las mujeres con trabajo remunerado. Zabłudovsky (2007 y 2015), nos muestra un panorama de la participación de la mujer en el ámbito laboral en el que predomina la segregación, tanto vertical (en la posición jerárquica, como se mencionó con el “techo de cristal”) como horizontal (con la predominancia en ciertas ocupaciones). Así mismo hay elevados índices de discriminación salarial, ya que la presencia de las mujeres es menor a medida que los salarios mínimos mensuales aumentan. Sobre los empleos femeninos en general, dice que:

*“En la práctica se mantienen las diferencias salariales y los prejuicios culturales sobre las ocupaciones y la productividad de las mujeres. Por lo general, los empleos considerados 'exclusivamente femeninos' son los que tienen menor jerarquía y a los que se les suele asignar un valor inferior en cuanto a requisitos, capacidades y remuneración” (Zabłudovsky, 2007, p. 30).*

Por lo anterior resulta importante incluir la categoría del género para analizar el fenómeno del trabajo dentro del transporte público en Morelia.

### **El género como categoría analítica**

Burin (1998) define al género desde un punto de vista descriptivo como:

*“...la red de creencias, rasgos de personalidad, actitudes, valores, conductas y actividades que diferencian a mujeres y a hombres. Tal diferenciación es producto de un largo proceso histórico de construcción social, que no sólo produce diferencias entre los géneros femenino y masculino, sino que, a la vez, estas diferencias implican desigualdades y jerarquías entre ambos” (p. 20).*

Esta misma autora establece los rasgos característicos del género como una categoría de análisis al señalar que es siempre relacional, es producto de una construcción histórico social y *jamás aparece en forma pura*, se entrelaza con muchos otros aspectos que también constituyen la subjetividad.

A partir de estos supuestos analizaremos el caso del trabajo femenino, observando en los testimonios de las mujeres cómo se construyen las relaciones, cómo se ejerce el poder y cómo el género se cruza con otras variables socio-culturales.

## Método

Este estudio se ubica bajo una perspectiva cualitativa, no sólo por el interés de profundizar en las formas de pensamiento, sino también por la búsqueda de las vivencias que sobre el trabajo tienen varones y mujeres. La palabra cualitativa nos hace pensar en las cualidades de las personas, la cualidad para producir conocimientos sobre su realidad. Por supuesto, se trata de una realidad social que es construida desde la subjetividad y la interacción, que además se hace presente en la cotidianidad, a través del lenguaje, el actuar y los productos sociales de los seres humanos.

Pero, si también los investigadores somos personas creando realidad, ¿de qué manera podemos llegar a comprender a los otros investigados y sus realidades construidas sin que nuestras propias creencias y valores influyan en los resultados de la investigación? Para evitar tal situación y tener una interlocución con el conocimiento de los otros, que también es válido, existen las metodologías cualitativas. En nuestro caso elegimos la fenomenología. El enfoque fenomenológico se utiliza debido a que el objeto social investigado se aborda a través de las vivencias de las operadoras y los operadores del transporte público de pasajeros, también porque brinda una explicación sobre la construcción de significados.

Las herramientas que se utilizaron para la construcción de datos fueron la entrevista y la observación. Para explorar la dimensión social, cultural y psicológica de las operadoras del transporte público de pasajeros que producen significaciones en un espacio de trabajo masculinizado, debemos escuchar sus narraciones, en las que re-construyen su vida, sus historias sobre el trabajo, la familia, la cotidianidad. Para esto la principal herramienta de recopilación de información es la entrevista en profundidad, que para Taylor y Bogdan consiste en "...reiterados encuentros cara a cara entre el investigador y los informantes, [...] dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto de sus vidas, experiencias o situaciones, tal como las expresan con sus propias palabras" (1987, p.101).

Ya que los fenómenos socioculturales, como la vivencia del trabajo por parte de las mujeres chofer, son complejos y tienen factores que no aparecen en un principio en las entrevistas, se recurrió a la observación acudiendo directamente a la realidad social, para conocer más sobre las condiciones laborales de los entrevistados y sobre las relaciones que se establecen con las operadoras del transporte. Vamos a mirar lo que ocurre en la realidad social a través de una observación participante, esto es "cuando para obtener los datos el investigador se incluye en el grupo, hecho o fenómeno observado para conseguir la información «desde dentro»" (Benguría, Martín, Valdés, Pastellides y Gómez, 2010, p. 16).

Los participantes de la investigación son mujeres y hombres que trabajan como operadores/as del transporte público de dicha ciudad. Los participantes fueron 5 conductoras y 5 conductores del transporte público de pasajeros. Las características comunes de los informantes clave de ésta investigación son que trabajan como operador/a del transporte público y que tienen una amplia experiencia como choferes.

Durante el trabajo de campo se realizaron en total 10 entrevistas en profundidad. Además se realizaron algunas observaciones en un sitio de taxi, en una base de combi y durante el recorrido. Tanto las entrevistas como las observaciones se llevaron a cabo entre el 09 de marzo y el 16 julio del 2016.

Todos los entrevistados y las entrevistadas estuvieron de acuerdo en participar y dieron su consentimiento para usar la información en esta investigación.

Como descripción general de la muestra, se puede decir que todos pertenecen a la religión católica, lo que podría indicar una concepción del mundo tradicional<sup>5</sup>. Sus edades van de 36 a 56 años, los dos más grandes cursaron primaria, los dos más jóvenes secundaria, y el resto tiene escolaridad media superior o carrera técnica. Su experiencia va desde los 10 hasta los 30 años. Nadie tiene contrato. Se identifican en la muestra dos grandes grupos, el primero se divide por géneros (Hombre/Mujer) y el segundo, depende del tipo de organización a la que pertenecen (radiotaxi/combi). En el grupo de combis se pueden encontrar diferentes niveles de jerarquía de los puestos desempeñados (concesionarios, *checadores*, choferes) y en el de radiotaxi todas son choferes.

Las condiciones de trabajo son aquellas características que están involucradas en la realización de un trabajo que afectan directamente al trabajador (Abrajan, Contreras y Montoya, 2009) como son, por ejemplo, el ingreso y forma de pago, el tiempo (tipo de jornada, horario y descansos), prestaciones, capacitación, oportunidades de desarrollo, seguridad y limpieza, carga de trabajo, etc. A estas condiciones se suman los cambios recientes del trabajo como la flexibilización del empleo, la intensificación del trabajo, la incorporación de la mujer, la innovación tecnológica, entre otros (Gómez, 2007).

El análisis de las condiciones laborales y su percepción se hizo en torno a ocho categorías, entre ellas, el conocer cómo se insertaron al trabajo, sus salarios, prestaciones laborales, participación en toma de decisiones, relaciones sociales con sus compañeros(as) de trabajo, etc.

### **Análisis de interpretación de resultados**

Debido a que a través de la representación sólo se pueden conocer las condiciones de trabajo como son percibidas por los trabajadores y las trabajadoras, no se encuentra en los objetivos conocer las condiciones reales. Además se retomaron sólo aquellos puntos donde se perciben diferencias entre los géneros. A continuación se presentan las categorías de condiciones laborales que fueron analizadas.

#### ***Condiciones de inserción al mercado laboral***

En la información sobre la inserción de los/as conductores/as del transporte público en el mercado laboral se encuentra que ingresan al empleo a través de redes familiares y sociales. Sin embargo, en el caso de las mujeres, a pesar de que poseen estos vínculos, no son ellos los que necesariamente hicieron que ellas entraran en contacto con las actividades y el requerimiento de choferes, sino que las condiciones familiares y económicas las obligaron. A pesar de esto, en algunos casos ni siquiera lo perciben como una "obligación" sino como algo "que hay que hacer" para sacar adelante a la familia. Tal y como lo expresó G-M1 quien relató cómo, ante la enfermedad del padre y la pérdida del patrimonio familiar, tuvo que entrar a lo que le era conocido, es decir, el ser chofer de combi.

De manera desigual a los hombres, las mujeres llegan a tener diferentes contrariedades al momento de laborar, por ejemplo, problemas con los pasajeros que esperan que sea un hombre el que maneje y entonces les hacen confrontaciones sobre el rol que "deberían" estar cumpliendo, estas confrontaciones tienen que ver con el estereotipo tradicional de mujer. Así mismo, se encuentran inconvenientes al atender tanto a la familia, como al trabajo. Para lo cual deben crear distintas

---

<sup>5</sup> García Ugarte define la tradición como una visión del mundo que privilegia el sentido divino de la vida y la historia humana. Cfr. García Ugarte, Marta Eugenia, "Tradición y modernidad en Querétaro" en R. Del Llano y O. Solís (2011), *Historia, tradición y modernidad en el estado de Querétaro (Siglos XIX- XX)*. México: Porrúa y Universidad Autónoma de Querétaro.

estrategias, por ejemplo, Y-T cuenta que cuando comenzó a trabajar de chofer no tenía quien cuidara a su hija menor, por lo que optó por llevarla en la cajuela mientras trabajaba, de esta manera podía cumplir tanto con el trabajo como con la familia.

También, encuentran dificultades con los jefes que ponen a prueba sus capacidades antes de permitirles laborar. Este “poner a prueba” a las mujeres que quieren ingresar al empleo de chofer del transporte público se relaciona con la idea de que las mujeres no tienen la capacidad de manejar y no poseen el conocimiento que se requiere para un trabajo al exterior, en las calles, ya que se les adjudican otro tipo de conocimientos como el cuidado de los otros y de la casa. Esto también lo expresan al transitar aquellos otros choferes de carros particulares o transporte público que utilizan la frase «¡Ay, tenía que ser vieja!», cuando alguien comete un error. Si es mujer, reafirman la creencia y, si es varón, lo adjudican a una mujer para justificar su error.

### ***Salarios y prestaciones***

En el empleo de operador/a del transporte público de pasajeros de la ciudad de Morelia no se tienen contratos, ni prestaciones de ningún tipo. Situación ante la cual los/as conductores/as de radiotaxi son más indiferentes, ya que están cómodos con lo que ganan y consideran que pueden pagarse ellos mismos el seguro, si así lo desean. Parecen reproducir constantemente un discurso neoliberal, que no les permite cuestionar las condiciones estructurales y macro-sociales del país, sino sentirse responsables de sus condiciones. Mientras los/as conductores/as de combi se ven obligados a participar en sindicatos y organizaciones donde hacen cooperaciones para apoyarse entre ellos cuando alguien tiene algún accidente o enfermedad que lo requiera, estas organizaciones también promueven que cada quien se pague su seguro.

Por otro lado, aunque en general no respondieron a la pregunta de cuánto ganaban (es posible que la ausencia de esta respuesta se deba al ambiente de inseguridad en el estado), el salario es considerado entre las choferes como suficiente para cubrir sus necesidades y las de su familia. En este caso, los concesionarios (que también son los patrones) mencionaron que como chofer del transporte público se gana más que sólo lo suficiente, “se gana bien, si no, todos ellos no estarían aquí”, mencionó uno de ellos sobre los conductores sin unidad que esperaban se abriera un espacio para trabajar. En este caso tanto los choferes como los concesionarios reproducen el discurso de que es el otro el que se lleva la mayor parte de la ganancia.

### ***Participación en toma de decisiones y sindicatos***

Las operadoras de radiotaxi entrevistadas no pertenecen a ningún sindicato, en algunas ocasiones desconocían si existían tales organizaciones, la idea de que son sus propios patrones les brinda también una ideología un poco más individualista, son responsables de cuánto ganan y de arreglar sus propios asuntos, toman sus propias decisiones, siguen el razonamiento de que no necesitan más colectividades que les apoyen, a excepción del radiotaxi.

Mientras que las/os operadoras/es de combi participan en sindicatos casi obligadamente, pero su percepción de tales organizaciones es negativa, los consideran corruptos y se sienten utilizados para fines políticos. Algunos de los/as operadores/as que se afilian a los sindicatos participan con la intención de obtener una concesión del transporte público y en este caso sí hay diferencia entre géneros, ya que a las mujeres les ponen más trabas para la obtención de las concesiones, aquí aparece el llamado *techo de cristal*.

En cuanto a la toma de decisiones, las operadoras de radiotaxi se perciben libres de tomar sus propias decisiones sobre como desempeñar su trabajo. En contraste con las/os operadoras/es de combi que sienten la presión de cumplir con los tiempos en cada vuelta, de un reglamento estricto y unos horarios de gran carga de trabajo (algunas veces más de 12 horas). Además, una sensación común entre los/as choferes de combi es que llegan a sentirse utilizados/as por los dueños de concesiones quienes según perciben se llevan toda la ganancia (como se mencionó anteriormente esto es opuesto a la percepción de los concesionarios quienes argumentan que los choferes se llevan la mayor parte).

### ***Vínculos afectivos en el trabajo***

En cuanto a las relaciones sociales en el trabajo, las conductoras del transporte consideran que “se llevan bien” con sus compañeros. Pero no emplean la misma jerga que ellos; ya que, llegan a utilizar un lenguaje soez, impregnado de “albur” y esta forma de hablar es percibida como “inapropiada” para las mujeres, ellas manifiestan incomodidad ante esta manera de expresarse por lo que en ocasiones optan por restringirse a otros espacios de la base de combis o el sitio de taxis, se ven en la necesidad constante de exigir respeto y marcar límites<sup>6</sup>.

Las taxistas comentaron que se apoyan entre compañeros cuando se descompone el carro, se poncha una llanta o cuando desconocen la ubicación a la que deben llevar al cliente. Algunos de sus compañeros indicaron que debían ayudarlas “porque son mujeres”. En cuanto a la relación con los jefes, por lo general se limitaban a un “bien”, refiriéndose a que mantienen una buena relación con ellos, sin embargo, había respuestas como “yo, que ya es mi carro, la jefa soy yo” o “uno se acata al reglamento que hay [remarcando la idea de que no hay jefes]”.

### ***Condiciones de higiene y seguridad***

En cuanto a los riesgos que se perciben, son asaltos y accidentes los más comunes, pero también problemas de salud como enfermedades del riñón y obesidad. Cada chofer se encarga de mantener limpia su unidad de trabajo, el acceso a sanitarios se encuentra en la base para las combis y en las gasolineras para los taxistas (algunos van a sus casas). Las unidades cuentan con seguro y también los usuarios en caso de accidente, no así para choferes. No se percibe diferencia en las condiciones de higiene y seguridad (o en la falta de) para hombres y mujeres.

Sin embargo, aunque los riesgos que conlleva el conducir un vehículo en el transporte público son los mismos para ambos sexos, se considera que las mujeres *no deben* exponerse a tales peligros. Esto se puede ver en los comentarios de los familiares de las conductoras que están en desacuerdo, por ejemplo, “...se opusieron, mi papá, mi esposo y mis hijos un poquito, pero no mucho [...] que no estaba bien que porque era mucho peligro para mi andar en el taxi” (G-T). También se observa en comentarios de los usuarios que las llaman “valientes” y en los cuidados que los compañeros varones tienen cuando ven que los riesgos aumentan, por ejemplo, al no enviar a las taxistas a colonias consideradas peligrosas o no pedirles que cubran horarios nocturnos. Esto establece una posible relación entre el trabajo que se considera peligroso y el trabajo que se piensa como de *hombres*.

---

<sup>6</sup> “...hacemos bonito equipo y siempre me ha gustado así a mí convivir sanamente con ellos. Y les digo yo sanamente, porque yo siempre he marcado un alto y les he dicho una cosa es la amistad y otra cosa es lo que ustedes ya estén pensando. Este. Porque hay muchos que porque tú les brindas una amistad o porque tú seas amable con ellos, ellos ya piensan que quieres otra cosa. Tonces, yo siempre he tratado de poner, este, mis límites y hasta dónde los dejo yo llegar. A mí no me gusta llevarme con groserías, ni faltarles al respeto, para que a mí no me lo falten tampoco...” (Y-T).

### ***Horario de trabajo***

Los horarios de trabajo son muy flexibles en el transporte público de pasajeros. Para el sitio de taxis que se investigó hay horario de entrada, pero cuánto tiempo se trabaja con radio o libre es decisión del chofer; en ocasiones deben cubrir un horario nocturno, sin embargo, las mujeres no trabajaban en la noche “porque es peligroso”, a veces ese turno lo cubre un familiar varón. Para las combis la decisión sobre los horarios depende del dueño de la concesión, en general se trabaja por pares alternándose entre turno matutino y vespertino o un día sí y otro no, si no se tiene compañero de respaldo se trabaja el turno completo.

### ***Doble jornada***

La doble jornada sin duda está presente en las trabajadoras del transporte público de pasajeros. Al preguntar sobre cómo lo manejan las respuestas son, por ejemplo, “uno se acostumbra a todo”, expresando una asimilación del exceso de trabajo, para lo cual crean diferentes estrategias. Pero, también expresan la dificultad para lidiar con esta sobrecarga y la sensación de injusticia ante la posición de los varones:

“Muchas entran pensando que es fácil, pero no es fácil [...] este trabajo no te cansa físicamente, te cansa mentalmente porque tienes que estar alerta en todo, entonces aquí lo más que utilizas es el cerebro. Y llegas a tu casa y encuentras, este, no sé, problemas, de la escuela, de la casa, de la comida, de los vestidos, de los uniformes, de las juntas, se te pone la cabeza así (coloca sus manos a la altura de su cabeza), y es donde dices: ¡no aguanto!” (Y-T).

“...yo tengo que hacer comida y la ropa, y el que hacer. Y los hombres no, los hombres no más llegan y les sirve su esposa de comer, comen y se acuestan a descansar. Y nunca hacen lo mismo que con nosotros [las mujeres], que estás pensando: ¡Ay mi hijo! o ¡mi hija que ocupa esto...! o ¡que le tengo que ayudar con la tarea al niño! Esta... tiene uno mucho más obligaciones” (G-T).

En el caso de los taxistas los varones opinan que las mujeres están en ese trabajo porque pueden disponer de sus horarios, se pueden salir cuando lo necesiten y entonces cumplir con el cuidado de sus hijos.

### ***Segregación vertical***

La *segregación vertical* de las trabajadoras del transporte no es tan notoria en las conductoras de radiotaxi, que expresan con facilidad “...sí, me gustaría ser dueña y ya ando en eso...” (Y-T). Sin embargo, sí lo es la *segregación horizontal*, ya que la mayoría de mujeres se incorpora al empleo de operadoras de radio y pocas al empleo de chofer.

Hay que mencionar que en los radiotaxis una de las operadoras y el operador entrevistado prefieren mantenerse como choferes, hay elementos para considerar esa decisión como parte de la condición de *suelo pegajoso*, porque la razón es poder continuar con el trabajo doméstico. La condición de *techo de cristal* es más fácil de identificar entre las conductoras de combis, ya que en este caso sí se les ponen obstáculos a las mujeres que buscan obtener su concesión para el transporte público.

Podemos reconocer a lo largo del análisis un aspecto que se encuentra atravesado tanto en las condiciones laborales como en las relaciones sociales: el género. Al estar en un espacio-trabajo

pensado para los hombres, las conductoras en el transporte público se encuentran constantemente en una encrucijada entre su trabajo y su familia, su trabajo y ser mujer. Para conciliar estas esferas se ven orilladas a crear estrategias o hacer negociaciones internas que les permitan mantenerse en el empleo sin dejar de lado su participación en la esfera familiar y doméstica.

Los resultados obtenidos nos muestran que, como lo han señalado Rendón (2010), De Oliveira y Ariza (2002), Beraud (2007), Burin (2008) y otros (as), existen en las relaciones de varones y mujeres un componente de poder que se visibiliza en la desigualdad y la asimetría, en este caso, en los espacios laborales. No sólo las mujeres tienen que atravesar por pruebas para mostrar sus capacidades, sino que constantemente tienen que estar probando que son capaces de cumplir con el trabajo extradoméstico y el trabajo doméstico que es percibido como parte de las obligaciones femeninas. Además de probar, las mujeres tienen que mantenerse dentro de los límites que la cultura y la tradición les han impuesto en tanto que trasgredir esos límites supone la pérdida del empleo y el honor. Así, la autovigilancia es una constante, tanto de las conductas como del lenguaje.

Si bien al inicio las mujeres no perciben diferencias entre el trabajo que hacen los varones y el que hacen ellas, el análisis de las entrevistas evidencia que sí existen estas diferencias y que en el fondo son percibidas como una injusticia, pero también se normaliza y se asume que forma parte de lo que hay que asumir como mujeres.

## Conclusiones

Se encontró que existen diferencias en la forma como son experimentadas las condiciones de trabajo. Las mujeres enfrentan diferentes obstáculos debido al género (tanto para el ingreso como para la promoción) y también encuentran limitaciones relacionadas principalmente con el techo de cristal en las organizaciones sindicales, sobre todo en el grupo de choferes de combi. El suelo pegajoso es algo que se percibe menos, pero que también está presente en tanto que las mujeres (y los varones que las rodean) siguen asumiendo que cuidar de los otros es su obligación, aunque no por ello están dispuestas a dejar el trabajo, un espacio en donde encuentran reconocimiento, satisfacción e independencia.

Además del género, el tipo de unidades que conducen (combis o radiotaxis) marca diferencias notorias en términos de condiciones laborales. En el grupo de radiotaxis reproducen además el discurso neoliberal de que el individuo es quien decide en torno a su trabajo, por ejemplo, en términos de jornada laboral, de ser "su propio dueño" y de a partir del trabajo decidir sobre su futuro y patrimonio. Por otro lado, para las mujeres la confrontación entre el rol tradicional femenino y el trabajo extradoméstico se resuelve a través de una serie de estrategias que les permiten seguir funcionando en ambos espacios y cumplir con lo que se espera de ellas en los dos. Por ejemplo, el acondicionar en la unidad un lugar para acomodar a los hijos y trabajar y cuidarlos al mismo tiempo; o negociar con la familia (incluyendo al esposo), para poder cumplir con la doble jornada.

Inicialmente las condiciones de trabajo de las conductoras del transporte público no se perciben como más precarias que las de sus compañeros. Pero, al tomar en cuenta las dificultades que enfrentan de forma cotidiana se empieza a notar que muchas veces ellas mismas se exigen un doble esfuerzo para permanecer en un empleo que no se considera "propio de las mujeres", además constantemente en las relaciones de trabajo se encuentran marcando los límites entre ellas y sus compañeros, y no hay que olvidar que se enfrentan a la doble jornada. Este enfrentar límites supone una autorregulación y vigilancia permanente sobre sus conductas, lenguaje y actitudes pues consideran que desviarse de la norma (del estereotipo) puede abrir la puerta a un cambio en las relaciones con los varones, cambio que se percibe como negativo al suponer que se puede interpretar como ser fáciles o que "quieren otra cosa".

Las representaciones sociales en torno al trabajo de operadoras(es) del transporte público en Morelia, en términos generales, están ancladas en la cultura, lo que permite reproducir los estereotipos de género y la división sexo-genérica del trabajo. Sin embargo, la inserción de las mujeres a un espacio de trabajo masculinizado y la percepción de que el trabajo es una fuente de autonomía e independencia para las mujeres, nos permite atisbar algunos espacios de quiebre en el modelo tradicional, espacios que no están exentos de contradicciones y de sacrificios como lo expresaron las propias mujeres.

### Conflicto de intereses

Los autores declararon no tener ningún conflicto de intereses.

### Referencias

- Abrajan, M. G., Contreras, J. M. y Montoya, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 14(1), 105-118. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29214108>
- Analco, G. (2016). *Latinoamérica: La pobreza tiene rostro de mujer*. Recuperado de <http://www.redsemlac.net/index.php/genero/item/2555-latinoamerica-la-pobreza-tiene-rostro-de-mujer>.
- Benguría, S., Martín, B., Valdés, M. V., Pastellides, P. y Gómez, L. (2010). *Observación: métodos de investigación en educación especial*. Recuperado de [https://www.uam.es/personal\\_pdi/stmaria/jmurillo/InvestigacionEE/Presentaciones/Curso\\_10/Observacion\\_trabajo.pdf](https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/InvestigacionEE/Presentaciones/Curso_10/Observacion_trabajo.pdf)
- Beraud, A. (2007). La llegada de las mujeres a las actividades tradicionalmente masculinas. ¿Transformación de las identidades masculinas?. En R. Guadarrama y J. L. Torres (Coords.), *Los significados del trabajo femenino en el mundo global: Estereotipos, transacciones y rupturas* (pp. 143-158). Barcelona: Anthropos/Universidad Autónoma Metropolitana.
- Burin, M. (2008). Las "fronteras de cristal" en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización. *Anuario de Psicología*, 39(1), 75-86. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=97017401006>
- Burin, M. (1998). Estudios de género. Reseña histórica. En M. Burin e I. Meler (Coords.), *Género y familia. Poder, amor y sexualidad en la construcción de la subjetividad* (pp. 19-29). Buenos Aires: Paidós.
- Bustos, O. (2002). Mujeres rompiendo el techo de cristal: El caso de las universidades. *Omnia*, 17-18(41), 43-50. Recuperado de [http://www.posgrado.unam.mx/publicaciones/ant\\_omnia/41/07.pdf](http://www.posgrado.unam.mx/publicaciones/ant_omnia/41/07.pdf)
- Bustos, O. (2008). Los retos de la equidad de género en la educación superior en México y la inserción de mujeres en el mercado laboral. *Arbor*, 184(733), 795-815. doi: 10.3989/arbor.2008.i733.225
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2013). *Panorama Social de América Latina 2013*. Recuperado de [http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/35904/S2013868\\_es.pdf?sequence=1](http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/35904/S2013868_es.pdf?sequence=1)
- Del Llano, R. y Solís, O. (2011). *Historia, tradición y modernidad en el estado de Querétaro (Siglos XIX-XX)*. México: Porrúa y Universidad Autónoma de Querétaro.
- De Oliveira, O. y Ariza, M. (2001). Transiciones familiares y trayectorias laborales femeninas en el México urbano. *Cadernos Pagu* 17-18(2), 339-366. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/cpa/n17-18/n17a12>

- García, M. E y Ugarte, M. E. (2011). Tradición y modernidad en Querétaro. En R. Del Llano y O. Solís (Coords.), *Historia, tradición y modernidad en el estado de Querétaro (siglos XIX y XX)*. México: UAQ, Miguel Ángel Porrúa.
- Gómez, I. C. (2007). Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones de trabajo. *Universitas Psychologica*, 6(1), 105-113. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64760111>
- Ibañez, T. (2003). *Psicología social construccionista*. México: Universidad Autónoma de Guadalajara.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (2003). *Las mujeres en Michoacán de Ocampo*. Recuperado de [http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod\\_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/historicos/2104/702825497040/702825497040\\_1.pdf](http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/historicos/2104/702825497040/702825497040_1.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2014a). *Mujeres y hombres en México 2013*. Recuperado de [http://www.inegi.org.mx/prod\\_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/integracion/sociodemografico/mujeresyhombres/2013/Myh\\_2013.pdf](http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/integracion/sociodemografico/mujeresyhombres/2013/Myh_2013.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2014b). *Perfil de los transportes de México*. Recuperado de [http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod\\_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/integracion/encues-trans/perfil\\_trans\\_mex/702825063580.pdf](http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/integracion/encues-trans/perfil_trans_mex/702825063580.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2014c). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*. Recuperado de <http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/regulares/enoe/>
- Jiménez, M. (2008). Aproximación teórica de la exclusión social: complejidad e imprecisión del término. Consecuencias para el ámbito educativo. *Estudios pedagógicos*, 34(1), 173-186. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=173514135010>
- Jodelet, D. (1986). La representación social: fenómenos, concepto y teoría. En S. Moscovici (Comp.), *Psicología Social II: pensamiento y vida social; psicología social y problemas sociales* (pp. 469-494). Barcelona: Paidós.
- Loria, E., Márquez, J. C. y Salas, E. (2011). Crecimiento y precarización del empleo femenino en México 2000-2009. *Papeles de Población*, 17(70), 183-218. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11221584008>
- Moscovici, S. (1984). The phenomenon of social representations. En R. Farr y S. Moscovici (Eds.), *Social representations* (pp. 3-70). Cambridge: University Press.
- Pedrero, M. (2012). El trabajo no remunerado de las mujeres: el uso del tiempo y las políticas públicas. En M. Dalton y J. Aranda (Coords.), *Políticas públicas: oportunidades y equidad de género* (pp. 175-200). Recuperado de <http://www.bdigital.unal.edu.co/49627/1/9786077751854.pdf>
- Ramos, J. (2009). *El abandono y la vejez: un estudio de representaciones sociales en personas mayores de 60 años en la ciudad de Morelia* (Tesis de maestría inédita). Universidad Autónoma de Querétaro, Querétaro, México.
- Rendón, T. (2004). Familias y división social y sexual del trabajo: El mercado laboral y la división intrafamiliar del trabajo. En M. Ariza, y O. De Oliveira (Coords.), *Imágenes de la familia en el cambio de siglo* (pp. 49-87). México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Salas, C. y Zepeda, E. (2003). Empleo y salarios en el México contemporáneo. En E. De la Garza y C. Salas (Coords.), *La situación del trabajo en México* (pp. 55-75). México: Universidad Autónoma Metropolitana, Plaza y Valdés.
- Taylor, S. y Bogdan, R. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. España: Paidós.

- Tolentino, H. (2007). Orientaciones y significados del trabajo en un grupo de enfermeras de élite en la ciudad de México. En R. Guadarrama y J. L. Torres (Coords.), *Los significados del trabajo femenino en el mundo global: Estereotipos, transacciones y rupturas* (pp. 103-122). Barcelona: Anthropos/Universidad Autónoma Metropolitana.
- Zabludovsky, G. (2007). Las mujeres en México: trabajo, educación superior y esferas de poder. *Política y Cultura*, (28), 9-41. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26702802>
- Zabludovsky, G. (2015). Las mujeres en los ámbitos de poder económico y político de México. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 60(223), 61-94. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=42132948003>