



## DOSSIER

# Trayectorias laborales de mujeres conductoras en el servicio de transporte de pasajeros Uber Procesos de segregación de género y conciliación entre trabajo remunerado y tareas del cuidado<sup>1</sup>

Marina Luz García<sup>2</sup>

PAPELES DE TRABAJO, 17(32), JULIO-DICIEMBRE 2023, PP. 78-98  
RECIBIDO: 17/7/2023 - ACEPTADO: 25/10/2023

### Resumen

En este artículo se aborda la incidencia de las plataformas digitales en el mundo del trabajo y se indaga si estos nuevos escenarios configuran un contexto laboral más permeable para el ingreso y permanencia de las mujeres. El caso de las conductoras que prestan el servicio de transporte de pasajeros para la empresa Uber representa un espacio para analizar el debilitamiento de una frontera que distingue trabajos para hombres y trabajos para mujeres dado que, como lo expresan algunos datos, las mujeres se están incorporando de forma gradual y en una curva ascendente a la actividad. En primer lugar, nos enfocamos en los modos en los que se producen y desafían los mecanismos de segregación laboral basados en el género a partir de la exploración de las trayectorias laborales de mujeres conductoras. Luego analizamos los procesos de conciliación entre la actividad laboral y la distribución de tareas de cuidado, atendiendo también a la situación resultante de la pandemia por COVID-19 y sus impactos en el trabajo y la vida cotidiana de las mujeres.

<sup>1</sup> Este artículo es resultado del Proyecto de investigación “Economía de plataformas y servicios personales en el Área Metropolitana del Gran Buenos Aires. Implicancias sobre las condiciones laborales y las desigualdades de género” inscripto en la Universidad Nacional General Sarmiento y apoyado financieramente por la Agence Française de Développement (AFD). Una versión preliminar se publicó en inglés (García, 2022).

<sup>2</sup> Universidad Nacional de General Sarmiento, mgarcia@campus.ungs.edu.ar, ORCID 0009-0002-9293-3221.

**Palabras clave:** Economías de plataformas; trabajadoras conductoras de UBER; Segregación de género; Tareas de cuidado.

### Abstract

This article addresses the incidence of digital platforms in the world of work and ask whether these new scenarios configure a more permeable labour context for the entry and permanence of women. The case of female drivers who provide passenger transportation services for the company Uber represents an opportunity to analyze the weakening of a boundary that distinguishes jobs for men and jobs for women given that, as expressed by data, women are being incorporated gradually and in an upward curve to the activity. First, we focus on the ways in which gender-based job segregation mechanisms are produced and challenged by exploring the labour trajectories of women drivers. Then we analyze the processes of conciliation between the work activity they carry out and the distribution of care tasks, paying attention also to the situation resulting from the Covid-19 pandemic and its impacts on women's work and daily life.

**Keywords:** Platform economies; UBER women drivers; Gender segregation; Care work.

### Introducción

En este artículo analizamos algunos aspectos del trabajo que desarrollan las mujeres conductoras en el servicio de transporte de pasajeros a través de la plataforma digital Uber. Desde su llegada al país en el año 2016, la empresa logró una presencia muy fuerte y alta visibilidad en muchos centros urbanos del país; millones de personas se convirtieron gradualmente en usuarios del servicio y desde sus inicios contó con una amplia disponibilidad de “socios conductores” como denomina la empresa a las y los trabajadores.

Junto a otras empresas de plataformas, Uber ha despertado interés en el ámbito académico por conocer los efectos de estas nuevas modalidades de trabajo en diferentes sociedades. El estudio de este fenómeno se dio tempranamente en los países desarrollados, con trabajos focalizados en la caracterización y el análisis de la actividad laboral, o en las controversias legales que ha suscitado en más de un país, por ejemplo, la regulación del transporte de pasajeros (Olivares, 2018; Todoli-Signes, 2015). La llegada posterior de estos modelos de negocios a la región despertó en los últimos años un interés cada vez mayor por abordarlos y explicarlos. Aunque se trate de un fenómeno global, se ha señalado la importancia de inscribir los análisis considerando la diversidad laboral que reúne cada una de las diferentes plataformas y la especificidad de los mercados locales (Vallas y Schor, 2020; De Stefano 2016). Las repercusiones que estos procesos tienen en las condiciones de vida y de trabajo de las mujeres han sido abordadas en los últimos años: en la Argentina, en particular, ya contamos con estudios que exploran las especificidades de estas economías

de negocios (Madariaga, 2019; Micha, Pereyra y Poggi, 2021; Poblete y Tizziani, 2022; Filipe-tto y Romano, 2020; García, 2022, Pereyra y Poblete, 2022).

En el artículo consideramos especialmente los procesos de segregación laboral horizontal (Wainerman, 1996) entendiendo que este enfoque nos permite analizar algunas de las desigualdades de género que tienen lugar en el mercado de trabajo. En ese marco se produce una división por ocupaciones o actividades desarrolladas mayoritariamente por varones (como la construcción o el servicio de transporte) y otras por mujeres (como el trabajo doméstico) siendo que unas y otras difieren en términos de reconocimiento social, económico y condiciones de trabajo (Contartese y Maceira, 2005; Faur y Zamberlin, 2007; Novick, Rojo y Castillo, 2008; Rodríguez Enríquez, 2012; Georges, 2011). El análisis que desarrollamos atiende especialmente las dinámicas del cuidado y su compleja imbricación con el trabajo remunerado. A través de distintos estudios con encuestas de uso del tiempo (Esquivel, 2009), se ha demostrado que el trabajo doméstico y de cuidados que tiene lugar en los hogares es realizado fundamentalmente por mujeres (Esquivel, Faur y Jelin, 2012). Se trata de un trabajo no remunerado y representa un conjunto de tareas y servicios que contribuyen al bienestar de las familias, de la sociedad y a la reproducción de la fuerza de trabajo (De Barbieri, 1997). A la vez, abordamos los procesos de conciliación entre el trabajo remunerado y la distribución de tareas de cuidado no remuneradas que se realizan dentro de los hogares, dado que atender a esa articulación se vuelve un requerimiento imprescindible cuando estudiamos a las trabajadoras (Gago, 2019; Vaca Trigo, 2019). Históricamente, esa conciliación ha sido controversial y los cuidados han recaído desproporcionadamente sobre las mujeres, lo que afectó su participación en el mercado de trabajo e incidió en la percepción desigual de ingresos con respecto a los varones, en el desarrollo y progreso en sus carreras laborales y en sus niveles de autonomía económica. En este artículo abordaremos de qué manera el trabajo mediado por una aplicación tecnológica en asociación con el carácter independiente de la actividad, tal como lo promueve la propia empresa, incide, fundamentalmente, en la resolución cotidiana de la vida cuando esta se presenta con la complejidad de la conciliación.

Con el objetivo también de comprender el proceso de incorporación de las mujeres a Uber, el artículo se apoya en el análisis de trayectorias laborales de un grupo de conductoras para analizar sus recorridos previos y la inserción en una actividad de “varones”. Desde la llegada de Uber al país se incrementó la incorporación de trabajadoras mujeres a la plataforma, lo que hizo suponer que estos modelos de negocios configuran para ellas un contexto laboral más “permeable” que podría contribuir al debilitamiento de las fronteras generizadas (Hirata y Kergoat, 2007) en actividades como el servicio de transporte de pasajeros. Como plantearemos en este trabajo, las mujeres conductoras perciben que la actividad tal como la desarrollan en el marco de la plataforma es facilitadora de las tareas de cuidado. En sus argumentos, subrayan los márgenes de libertad con los que cuentan para encender o apagar la aplicación digital y atender a los suyos, al tiempo que esta inserción les permite generar ingresos con los que hacer frente a su economía cotidiana.

Respecto de las características del trabajo de campo, es importante señalar que a las pocas semanas de iniciarse esta investigación se declararon las primeras medidas de aislamiento social, preventivo y obligatorio (ASPO) en el marco de la pandemia por COVID-19. Pocas semanas antes habíamos iniciado una ronda de entrevistas exploratorias y presenciales con conductores y conductoras de Uber, actividad que continuamos realizando en los meses posteriores a través de conversaciones telefónicas. Para este artículo nos enfocamos en entrevistas realizadas a catorce mujeres de entre 29 y 60 años de edad, que trabajaban en este período en el Área Metropolitana de Buenos Aires. La mitad de ellas vivía en la ciudad de Buenos Aires; y el resto en diferentes partidos del Gran Buenos Aires. En función de las situaciones familiares, diferenciamos dos grupos: uno formado por ocho mujeres, con hijos menores de edad; seis de ellas jefas de hogares constituidos por hijos y madres o abuelas, y los dos casos restantes vivían con sus hijos y esposos. El segundo grupo está integrado por seis mujeres que constituían hogares monoparentales o vivían con sus parejas y sin hijos/as.

### **La generización del servicio de transporte de pasajeros**

El transporte de pasajeros ha involucrado históricamente a los varones en las tareas de conducción, de modo que la relación con los rodados y la competencia para conducir son atributos que les han sido asignados históricamente. Estos rasgos activan, refuerzan y legitiman un conjunto de rutinas, prácticas, espacios de trabajo, códigos, lenguajes y representaciones sociales compartidas que estructuran aspiraciones laborales desiguales.

Aunque se trata de una situación minoritaria, las mujeres están representadas en las actividades que involucran el manejo. Su menor presencia se asienta en mecanismos sexistas de asignación de atributos basados en un conjunto de condiciones, presupuestos, habilidades y también de representaciones sociales que configuran los límites entre lo posible para ellas, lo conveniente, lo aceptado (Lagarde, 2014). En nuestro país, aproximadamente el 30% de las licencias de conducir están en manos de mujeres. Como señala Poó (2018), las desigualdades que expresa el indicador incluyen el acceso a la movilidad, al espacio público, al trabajo, a la educación y al pleno desarrollo de las capacidades de las mujeres. La situación en otros países de la región es similar. En Chile, en 2022 el porcentaje de mujeres con licencia de conducir alcanzó el 33,1%, en Brasil el 35%, en México el 39% y en países europeos como España el 42%. El mundo del trabajo está atravesado por procesos de segregación de género. Las mujeres se concentran de manera desproporcionada en actividades y ocupaciones consideradas como femeninas y esto acentúa las diferencias respecto de los trabajadores varones en los niveles de ingresos, oportunidades de vida, posibilidades de autonomía económica, prestigio social, etc. Pensar el mundo del trabajo desde una perspectiva de género nos exige considerar los mecanismos que han contribuido a consolidar social y culturalmente esos criterios demarcatorios que tienen efectos directos e indirectos en la vida de las personas y contribuyen a cristalizar procesos de desigualdad.

Si bien las mujeres están minoritariamente representadas en el rubro, desde la llegada de Uber al país esa situación se está modificando dado el incremento de la inserción femenina en la actividad. En el primer semestre de 2018 las mujeres constituían el 11% de la fuerza laboral (Madariaga, 2019), mientras en el período de junio 2018/junio 2019 esa participación se había incrementado un 110%. Uber reportaba en abril de 2018 la existencia de aproximadamente 55 000 conductores activos (Madariaga, 2019: 66) y en 2021 anunciaba en su página web, “desde su lanzamiento 400 000 personas generaron ganancias de manera independiente” (Uber Newsroom, 2021). Según la Encuesta de Trabajadores de Plataformas (ETP), la participación de los varones es del 94%, los migrantes constituyen solo el 5% de la fuerza laboral, alrededor del 60% tiene entre 30 y 49 años de edad, el 50% alcanza como máximo nivel educativo el nivel terciario o universitario incompleto, el 64,6% indicó que este trabajo es su principal fuente de ingresos y, por último, mientras el 40% de los varones maneja más de 20 horas por semana, el 30% de las mujeres maneja esa cantidad de tiempo (Grow-Uber, 2020, p. 25).

### **El trabajo en la plataforma digital Uber y su carácter independiente**

Una aplicación móvil de descarga gratuita asociada a un sistema de geolocalización conecta a personas que solicitan el servicio con conductoras/es de vehículos disponibles y cercanos. Así, interviene la empresa Uber en el mercado comercial de transporte de pasajeros. Al igual que otras empresas en el campo de las economías de plataformas, como Rappi y Glovo, Uber inició sus actividades en el país en 2016. Primero en el Área Metropolitana de Buenos Aires y más tarde en otras ciudades del país, su presencia ha provocado múltiples efectos. Respecto de los requisitos de ingreso en la actividad, podemos mencionar que no existen restricciones respecto de la edad; se requiere de cédula de conducir, un teléfono inteligente y un automóvil con no más de 10 años de antigüedad, conocimientos tecnológicos básicos para relacionarse con la aplicación digital y como requisito de los últimos años, las y los conductores deben estar inscriptos en el régimen del monotributo,<sup>3</sup> mecanismo que asegura el acceso al régimen de pensiones y de cobertura de salud para las y los trabajadores independientes de ingresos medios/bajos.

La empresa compete en el mercado comercial del servicio de transporte de pasajeros, pero su inscripción legal se corresponde con la figura de servicios empresariales (Yansen *et al.*, 2019). Esta condición fue aprovechada para su desarrollo y expansión a la par de importantes inconvenientes con los que tropezaron las y los conductores, en tanto el servicio no se encuentra habilitado y como relatan sus trabajadores podían ser multados por las autoridades de tránsito y hasta recibir manifestaciones de rechazo por las asociaciones

---

<sup>3</sup> El monotributo es un sistema tributario simplificado para pequeños contribuyentes, que unifica el componente impositivo -IVA y Ganancias- y el componente previsional -aportes jubilatorios y obra social- en una única cuota mensual.

de taxistas, por ejemplo, en la ciudad de Buenos Aires. De acuerdo con Del Nido (2019), Uber promueve una competencia desleal, pues las y los taxistas se encuentran sujetos a un conjunto de controles (seguros, autorizaciones, verificaciones clínicas, técnicas y permisos) que la empresa evita. De este modo, hace un uso ilegal del espacio público e ignora las leyes laborales, comerciales, fiscales y administrativas argentinas. A pesar del comienzo conflictivo y de la resistencia que opusieron, fundamentalmente en la ciudad de Buenos Aires, los sindicatos que nuclean a las y los peones de taxis y en medio de un clima político que en 2016 “obturó en los hechos la posibilidad de imaginar una política pública que se ocupe de la tecnología” (De Nido, 2019, p. 11), la empresa se instaló y permanece en el país hace ya siete años. El autor también sostiene la tesis de la “ansiedad de modernidad de las capas medias” de la ciudad de Buenos Aires, señalando que este factor juega un rol muy importante en el proceso de asentamiento de la empresa.

Uber no dispone de una flota de automóviles, no genera relaciones típicas de empleo ni abona salarios. Estos modelos de negocios están orientados a que los riesgos asociados a la actividad sean asumidos por las personas en calidad de trabajadores autónomos o independientes (Abilio, 2018; Todolí Signes, 2015). Respecto a la relación laboral, los estudios señalan que se trata de una actividad que las y los trabajadores realizan de manera independiente, que no promueve un vínculo laboral asalariado; y que dada la estrecha interacción que mantienen con la plataforma tendrían el control efectivo del proceso de trabajo y son al mismo tiempo los dueños de los instrumentos de trabajo. Sin embargo, tanto la App como los clientes son los “dadores de trabajo” y son ellos quienes fijan las pautas laborales, el uso, la organización y administración del tiempo y el precio del servicio (Maurizio y Beccaria, 2019). Por ello, estas formas de trabajo promueven control, disciplinamiento y vigilancia ocultos tras una figura de independencia (Olivares, 2018). Uber promueve el reclutamiento y la incorporación de personas a la actividad utilizando la figura de socios/as-conductores/as, apelando así a la narrativa del emprendedurismo al igual que lo hacen otras empresas de plataformas digitales a nivel global. El ideal de “ser jefe/a de uno/a mismo/a” permea en las personas como una idea romantizada asociada a la búsqueda de autonomía y progreso personal (Salazar Daza, 2021). Sin embargo, bajo esos discursos se encubren relaciones laborales que son de naturaleza asalariada, aunque quienes prestan el servicio se encuentran fuera de los márgenes del sistema tradicional de protección del trabajo humano (Goldín, 2020). Al mismo tiempo, en las sociedades en las que las oportunidades de conseguir un empleo seguro y formal se reducen, frente a una elevada presencia de trabajadores en condición de desempleo, subempleo e informalidad de bajos ingresos, estas ofertas se constituyen a veces en las únicas alternativas de inserción laboral, incrementando la vulnerabilidad de las personas para quienes trabajar en Uber representa una actividad de sobrevivencia.

En algunos estudios llevados adelante en países como Brasil, Reino Unido y Estados Unidos se advirtió que las y los trabajadores elaboraban respuestas muy diferentes en

torno al carácter independiente del trabajo que se promueve desde diferentes plataformas digitales. La particularidad de cada sociedad, el tipo de plataformas, las especificidades de la fuerza de trabajo, la relación de las personas con el trabajo estándar o empleo típico asalariado; el género, los niveles salariales promedios asociados a los trabajos tradicionales, la especificidad de las trayectorias laborales de las personas, la relación de dependencia económica con la plataforma que puede ser muy estrecha o más laxa cuando se complementan ingresos; todas estas variables reenvían a experiencias muy particulares (Purcell y Brook, 2020) y necesitan ser consideradas en el análisis del fenómeno de las plataformas.

En nuestro estudio, los sentidos que adquiere el carácter independiente de la actividad mediada por la aplicación son coincidentes en varones y mujeres, y remiten a una percepción de libertad, disponibilidad y organización del tiempo. Sin embargo, mientras para los varones la independencia representa fundamentalmente una experiencia alejada de la relación de subordinación que supone un empleo típico en relación de dependencia; para las mujeres es un factor que les alivia las dificultades cotidianas en la conciliación con las tareas de cuidado. De cara a ese imaginario de una soberanía absoluta respecto al uso del tiempo que se traduce en “encender y/o apagar la aplicación” a discreción de los y las conductoras, el aparente dominio sobre la plataforma lleva a los varones a decidir jornadas de trabajo en franjas horarias más redituables, que coinciden generalmente con las rutinas que organizan la vida social en su conjunto en las ciudades. Los horarios de mayor demanda del servicio coinciden con los horarios de ingreso y egreso del trabajo o con las franjas nocturnas de los fines de semana. La mayor demanda se superpone con los ingresos y egresos escolares, y con las tareas de acompañamiento y cuidado asumidas en gran medida por las mujeres. Las desventajas de origen se vuelven un obstáculo para el manejo nocturno y, en general, la percepción de inseguridad o peligrosidad callejera disuade a las mujeres de intentarlo. La inseguridad es una desventaja laboral más que tienen que enfrentar las mujeres cuando, como en este caso, desarrollan una actividad que tiene lugar en el espacio público y en horarios en los que son vulnerables a situaciones de violencia, acoso y agresiones (Micha, Pereyra y Poggi, 2021). Como respuesta a esta problemática, la empresa lanzó la iniciativa *Uber Ellas* hacia fines del año 2020 en 13 ciudades de la Argentina y en otros países de la región, como en Brasil, Uruguay y México, bajo las mismas premisas: una herramienta que permite a las socias conductoras y personas no binarias tomar viajes exclusivamente de usuarias identificadas como mujeres. Una evaluación de la experiencia señala que las dos franjas horarias en las que más se utiliza la herramienta son de 18 a 24 horas y de 0 a 6 horas (Uber News Room, 2022).

### **Trayectorias laborales: los desafíos a la división sexual del trabajo**

Analizar las trayectorias laborales permite mostrar que el tránsito laboral que realizan las personas a lo largo de sus vidas es un proceso individual y a la vez colectivo; aprenden, despliegan, complejizan habilidades y desarrollan interacciones sociales. Es importante

que el enfoque nos predisponga a atender las percepciones y motivaciones de las personas respecto de sus actividades laborales, como también sus anhelos y expectativas respecto a otro tipo de inserciones posibles. Ese análisis nos invita a acompañar analíticamente la “carrera” que van trazando las personas y atender a toda la secuencia de movimientos, desplazamientos de una actividad a otra (Becker, 2009) atravesados por condicionamientos estructurales. Al reconstruir las trayectorias laborales de las mujeres conductoras, podemos explicar de qué modo, en qué condiciones, con qué herramientas y con cuáles expectativas ellas realizan sus tareas en un rubro habitado fundamentalmente por varones y cómo esto dialoga con lo propio de las inserciones laborales previas y las condiciones en que fueron desarrolladas.

Las mujeres conductoras han tenido inserciones informales en mayor proporción que formales y en ramas de actividad muy diversas. Cuando miramos todos esos procesos en conjunto, advertimos también que tanto aquellas que han ingresado hace pocos años en el mercado laboral como las que registran mayor antigüedad han participado en múltiples actividades y, en muchos casos, algunas de estas se conectan estrechamente con el oficio que desempeñan en Uber. Para muchas, sus antiguas labores requirieron del uso del automóvil, de la habilidad del manejo, de una licencia de conducir y de saber desplazarse por las calles de las ciudades, destreza ahora facilitada por la aplicación digital. Los casos más evidentes son aquellos en que las mujeres fueron conductoras de autos en el servicio de remises o trabajaron en estas agencias como personal administrativo. Tal como iremos observando, no son estas las únicas actividades que las entrevistadas han desarrollado en rubros con mayor presencia de varones.

Mariela trabajó durante quince años en un laboratorio como agente de propaganda médica hasta que la despidieron por reestructuración de la empresa:

Manejo desde los 14 años y aparte siempre, ya te digo, con este trabajo anterior, yo estaba todo el tiempo en la calle, manejando también, 8 horas en la calle. Pero no solo manejando, vas de un consultorio a otro o de una clínica a un hospital, depende la distancia o algún congreso en Mar del Plata, Cariló, Pinamar. (...) porque es, porque de por sí ya es una actividad muy masculina. No hay muchas mujeres que les guste estar en la calle, que les guste manejar, no somos muchas a las que nos gusta (...) Yo estaba el 100% en la calle, o sea, yo no estaba dentro de la compañía, tenía una reunión semanal obviamente para evacuar temas de solicitudes de médicos, de congresos y demás, pero prácticamente mi trabajo era en la calle. (Mariela, 55 años, vive con su hija adolescente, es fonoaudióloga y Uber representa una actividad con la que complementa sus ingresos principales)

Esta conductora aprendió a conducir en la adolescencia. La edad en la que se aprende a conducir y se gestiona la cédula es un tema relevante y relacionado con el género. Uno de



los ritos de iniciación de los varones está relacionado con este aprendizaje, mientras que las mujeres hacen esta experiencia más tarde. En la Argentina, mientras que el 50% de los hombres obtiene su licencia de manejo a los 18 años o antes, ellas lo hacen entre los 25 y los 45 años, según el informe de La Caja,<sup>4</sup> etapa que coincide con el rol maternal.

Graciela se define como *una luchadora de toda la vida* y tuvo muchas ocupaciones, desde un negocio de artículos de electrónica hasta un emprendimiento de elaboración de viandas que incluía el reparto, del que ella misma se ocupaba:

Hace dos años atrás, me bajé Uber. Pasa que yo soy, ¿cómo te diría?, una luchadora de toda la vida (...). Resulta que ahora la verdad es que estoy cansada de hacer las compras, venir, cocinar, un montón de horas parada, salir corriendo, después cambiarme, salir corriendo a entregar la mercadería. Entonces, encontré en Uber que el que se cansaba era el auto, no yo. (Graciela, 63 años, vive sola, percibe una jubilación y Uber representa una actividad para complementar sus ingresos)

La trayectoria que recorre Graciela expresa un complejo cruce de habilidades y de responsabilidades que ella subraya al explicar por qué se cansó de su actividad anterior. Elaborar las viandas, ocuparse de las compras de los insumos y realizar los repartos, todo recaía en su persona. Uber, a su entender, le simplificó la vida y aunque no pueda prescindir del manejo, como ella dice, ahora se cansa menos que su auto. Aquí la elección por el manejo en el servicio de pasajeros es advertida como una tarea que no tiene el peso de su anterior actividad ni le exige aquel esfuerzo corporal.

Antes de su ingreso a Uber, Magali se desempeñó en varias ocupaciones, la experiencia más duradera y formal se extendió a lo largo de casi cuatro años en una empresa financiera hasta que quebró.

Ahí trabajaba de lunes a sábado, hacía 6 horas por día y tenía un ingreso mensual en blanco neto de 35.000 pesos. Me fui en buenos términos, me pagaron la indemnización correspondiente y desde ese mismo día que firmé el retiro había ingresado a trabajar en otra empresa, en la que estuve alrededor de 3 meses, y cumplidos los 3 meses ya bueno, se terminaba el contrato y quedabas sin trabajo obviamente (...) No tuve ningún hueco sin trabajo, pero no fueron cosas fijas. Y anteriormente a la financiera trabajé mucho en el rubro gastronómico, trabajé también en todo lo que es administrativo, contable, básicamente eso, tengo

---

4 "Nuevos datos en la investigación realizada por La Caja sobre movilidad con perspectiva de género: solo el 28% del total de las licencias emitidas son de mujeres", 2022, disponible en <https://seguros.lacaja.com.ar/prensa/novedades/nuevos-datos-en-la-investigacion-realizada-por-la-caja-sobre-movilidad-con>

experiencia en eso. Incluso me sirvió mucho, hoy por hoy me doy cuenta, una de las experiencias laborales que tuve que fue en una mensajería en donde tenía que encargarme de la logística de los viajes y todo lo que es el conocimiento de calles y todo lo adquirí a través de ese trabajo lo aplico en este momento con Uber. (Magalí tiene 30 años, vive con su pareja, Uber representa su única fuente de ingresos y dispone de su auto para la actividad)

Esta joven conductora destaca un elemento fundamental en su trabajo: aplica conocimientos que adquirió cuando estaba a cargo del diseño y la logística de los repartos en la empresa en la que trabajó previamente.

Alejandra se desempeñó mucho tiempo como “gerente de retail” en tiendas de ropa renombradas. Hacia 2017 se quedó sin empleo cuando quebró la empresa y decidió probar en Uber:

Es la única opción que tuve. En ese momento no tuve otra opción (...) salí de una entrevista laboral que me había ido muy mal por mi edad, ¿viste que a los 40 años estás fuera del mercado? Entonces me pedí un Uber, me subí al Uber y le dije al señor si era algo que yo podía hacer. Y el señor se rió. Se rió y fue como, nada, vine derecho a comunicarme con Uber para poder ingresar (...) No tenía auto, salí a alquilar un auto que también era una contra porque era mujer, entonces, ¿quién le alquila un auto a una mujer? Ahora sí, pero en ese momento no te alquilaba nadie. Puse un aviso de que alquilaba auto, que tenía el registro al día, no tenía penalidades, etcétera. Me contestaron 50 personas, 48 eran burlándose y 2, uno era un señor muy grande que era de La Plata, muy amoroso que me quería alquilar el auto, pero era súper lejos. Y otro de acá de Martínez, de Zona Norte, que me quedaba súper bien, viste. Y bueno, así empecé. (Alejandra tiene 44 años, vive con sus cuatro hijos y su pareja)

Además de un recorrido laboral como empleada y gerente de tiendas de ropa, Alejandra señala dos situaciones interesantes: la edad de 40 años como una desventaja y una situación de burla cuando averiguó en un foro por el alquiler de un auto para trabajar como conductora. Se enfrentó entonces al estereotipo, todavía arraigado, que ridiculiza a las mujeres conductoras. Los estereotipos de género se constituyen en barreras importantes en la vida de las mujeres y gestionarlos demanda de un esfuerzo y valor específicos.

Antes de su ingreso en Uber, Andrea se desempeñó en rubros y tareas que requirieron un contacto y una exploración de habilidades relacionadas con el manejo, el transporte, los automóviles. Desarrolló su ocupación más duradera en tres fábricas textiles, donde se desempeñó como bordadora de máquina industrial por 25 años. En los períodos intermedios trabajó

como repartidora de pan en una camioneta. Yo quería cambiar de rubro y justo salió un aviso en el diario, cuando se buscaba por el diario. Y decía que quería una chofera para una camioneta en una panadería porque el dueño de la panadería tenía el hijo que se le iba con la camioneta para cualquier lado, entonces los varones no le estaban dando resultado. Yo no sabía manejar esa camioneta. Entonces me fui hasta la casa de un peón que tenía mi papá, porque mi papá ha tenido camiones, le dije que me explique cómo era manejar con una palanca el volante (...) Era una Ford ranchera y al otro día me fui a trabajar sin nunca haber agarrado una camioneta de esas. Y empecé, empecé, iba a las 4 de la mañana y salía a las 2 de la tarde, estuve un tiempo bastante largo (...) También trabajé en Sevel, cuando era Fiat-Peugeot, para una empresa de ahí tercerizada y varias cosas más (*risas*). Y en la empresa automotriz estaba en un servicio de pre entrega, antes de la fábrica Sevel mandaban los autos a la concesionaria y le hacían ahí el servicio de pre entrega. Hacía limpieza del auto, revisión de fluidos, chapa, pintura, todo, ¿no? Entonces hacíamos toda la revisión de los autos para subirlos al camión directamente a la empresa y entregarlos (...) Ahora esto me cambió la vida porque siempre toda mi vida trabajé en relación de dependencia y es la primera vez que trabajo independiente, o sea que todo depende de mí. (Andrea tiene 43 años, vive sola, alquila su casa y Uber es su único ingreso)

En su trayectoria laboral se combinan recorridos por campos típicamente “femeninos” y “masculinos”: la actividad textil, el reparto de pan en camioneta y la revisión de la chapa y pintura de los autos en una concesionaria. El aviso que solicitaba una “chofera” la interpela de tal modo que aprende de un día a otro a conducir una camioneta para hacer reparto para una panadería en horas de la madrugada. Estos antecedentes le señalaban que su ingreso a Uber no podría tener mayores dificultades.

También los recorridos de Rocío, que tiene 34 años y vive con su pareja, nos señalan el carácter multifacético de las trayectorias de las mujeres conductoras y también las restricciones que atraviesan. Así como Alejandra percibía que sus 40 años representaban un obstáculo en sus búsquedas laborales, Rocío, que comenzó a trabajar en Uber en 2017, se hizo una pregunta muchas veces: *¿Cómo puede ser que con 31 años no encuentre trabajo?* Luego de diez años de desempeñarse como vendedora y encargada en tiendas de ropa de grandes marcas y en galerías comerciales importantes de la ciudad de Buenos Aires, en 2016 se quedó sin empleo.

Hay un montón de marcas que hacen como cierta discriminación de edad y ya en las búsquedas ponen una franja de edad que es de 21 a 28 años. Entonces sumado a que la situación del país no estaba muy bien y no había muchas ofertas de empleo, como que quedaba fuera de rango, ¿entendés? Y eso también me estaba haciendo entrar medio en una situación de depresión por así decirlo, porque decía: ¿cómo

puede ser que con 31 años no entre en el rango de edad que ellos piden? (Rocío, 34 años, vive con su pareja, ingresó a Uber en 2017)

Entre búsquedas y entrevistas de trabajo se desempeñó a lo largo de ocho meses en un concesionario de autos

Había vendido planes de ahorro para la compra de o kilómetros (...) y me explotó la cabeza de estar todo el día con el teléfono, llamando, insistiendo, ¿viste? Yo estaba buscando trabajo y me aparecía Uber por todos lados: “Generá ingresos con tu vehículo en tu tiempo libre” y demás. Entonces, ya estaba entrando en desesperación porque me estaban tapando las deudas, y un día mi suegra me dijo: “¿Por qué no empezás a hacer Uber?”, y bueno ahí fue que me bajé la aplicación.

Rocío se puso nuevamente en búsqueda de trabajo en el período de ASPO, cuando Uber suspendió por unas semanas la aplicación. Leyó un aviso que rezaba: “Se buscan choferes para hacer reparto con base en Palermo”. Consiguió ese empleo y comenzó a repartir pasteles y tortas en la zona norte del AMBA. En su caso, ser conductora de Uber funcionó como un antecedente que la animó a presentarse en una búsqueda de trabajo que requería de una habilidad que ya había incorporado.

Cuando observamos detenidamente los recorridos laborales de Miryam, que tiene 58 años y vive con su marido, nos volvemos a encontrar con dos elementos que están presentes en todos los casos que exploramos: una amplia y heterogénea trayectoria laboral y una participación en ocupaciones que requieren de habilidades que la sociedad les asigna de forma prioritaria a los varones. Miriam realizó tareas administrativas, pero también otras que demandaban un esfuerzo físico:

En mi vida lo que hice fue contar plata, para otros, de otros, y buena parte de mis tareas administrativas fueron esas porque he trabajado muchísimos años en la parte de recaudaciones, transportando caudales, por ejemplo (...) Yo en el 2004 me fui de la transportadora de caudales, o sea me despidieron (...) tuve un problema en el hombro, yo tengo una contractura crónica de trapecio por levantar determinadas bolsas de dinero, de monedas y subirlas a un escritorio para poder abrirlas, esto a veces perjudica.

Antes de Uber, cuidó personas enfermas. El manejo de la aplicación fue al comienzo un límite que tuvo que atravesar:

Mucha gente me hablaba de Uber y bueno, pero me costaba mucho tener que entrar a una app y empezar a pasar datos ¿sí? Y bueno hasta que el agua me llegó al cuello

y dije “vamos, vamos para adelante a ver qué pasa”, bueno, ahí fue como me anoté (...) Me conecté y salí, hice mi primer viaje y fui muy feliz. Amo manejar un auto. Siempre me dicen “mirá, vos estás manejando porque realmente es lo que sabés hacer”. Viste que cada cual sabe, tiene una habilidad en la vida. (Miryam, 58 años, vive con su marido y es jefa de hogar)

La riqueza de experiencias de trabajo contenida en las voces de las mujeres señala que el trabajo ocupa un lugar protagónico en sus vidas. Las ocupaciones se inscriben también en un marco de oportunidades restringidas y en un mercado de trabajo que las mujeres comprenden como complejo e inhóspito. Para algunas, el ingreso en Uber se produce de modo inevitable “con la soga al cuello” o “tapadas de deudas”, otras recuperan la experiencia del contraste –“esto me cambió la vida”–. Señalamos en esta sección los movimientos o flujos constantes a lo largo del tiempo que muestran de qué modo este grupo de conductoras se mueven “probando suerte”, “ganándose la vida”, generando ingresos, buscando trabajo, comenzando uno y abandonando otros. Cada uno de esos movimientos les otorga mayor complejidad y riqueza a sus experiencias. Comenzamos preguntándonos de qué ocupaciones vienen, qué desempeños han tenido y cómo llegan a Uber. Una primera lectura nos indica que el acceso a la actividad se produce en el devenir de un conjunto de recorridos y experiencias laborales que, en muchos casos, significó trabajar en rubros y realizar tareas que habitualmente desempeñan los varones -transporte de caudales, concesionario de autos, agente de propaganda médica, chofer de camioneta de reparto, etc.-. Estas trabajadoras exploraron esos terrenos que se configuran en antecedentes para desarrollar el trabajo actual. El ingreso en Uber, a la vez que representa nuevos desafíos, implica una continuidad de tareas, habilidades y prácticas presentes en sus antiguas experiencias en las que se sitúan los primeros retos, cruces y recorridos por territorios laborales masculinos.

### **Trabajo remunerado y trabajo de cuidados**

Las responsabilidades del cuidado son actividades fundamentales para la vida de las personas. Han sido durante largo tiempo consideradas como propias del ámbito privado y se ha naturalizado que esas tareas se encuentran dentro de la órbita del trabajo femenino dentro de los hogares (Picchio, 1994). Cuando abordamos el proceso de conciliación entre trabajo remunerado y cuidados en la vida laboral y familiar de las conductoras encontramos un escenario que exacerba las desventajas que padecen las mujeres en el mundo del trabajo. La situación de la pandemia contribuyó a visibilizar un conjunto de desigualdades de larga data, que afectan fundamentalmente a quienes no están registrados o son cuentapropistas y más aún, a quienes buscan y no encuentran otro tipo de empleo. La pandemia interfirió sobre las lógicas de los cuidados restringiendo las posibilidades de las mujeres de salir a trabajar: ya sea porque esas tareas recaen en ellas como responsabilidades asumidas y asociadas a su rol de cuidadoras, porque los servicios del cuidado y educativos sufrieron

períodos de inactividad prolongados, porque la atención a la salud de las personas adultas mayores implicó prescindir de otras mujeres de la familia, como las abuelas cuidadoras, entre muchos otros factores.

Las experiencias que abordamos en esta sección corresponden a mujeres conductoras con hijos e hijas a cargo o con responsabilidades de cuidado de personas mayores o cónyuges. Asimismo, se incorpora el testimonio de mujeres que no tenían en su momento estos compromisos, pero se han expresado en torno a los significados que asume el proceso de conciliación cuando dan a conocer su perspectiva en torno al sentido que la modalidad de trabajo Uber representa para todas ellas.

Las palabras de Miryam identifican roles o condiciones “naturales” de las mujeres, pero también expresan la relación que mantienen *los hombres* con el trabajo. Desde su mirada, ellos se desvinculan de lo doméstico y eso les permite una mayor dedicación al trabajo.

Conozco chicas que tienen hijos, entonces durante el día se ocupan de la casa y una vez que duermen a sus chicos salen a trabajar con Uber (...) Los hombres trabajan más horas y, ellos no tienen que parar como lo hacemos nosotras porque tienen que ir a la casa a hacer la comida o hacer algún mandado; ellos salen, van, trabajan y vuelven a la casa, ya encuentran todo hecho. Cosa que para nosotras no es así, las mujeres tenemos que estar pensando “uy, tengo que pasar por el súper porque faltan comida para los animales” o “hay que reforzar algo para la cena o para el día de mañana” o “hay que ir a pagar algo” bueno, eso es muy de nosotras. (Miryam tiene 58 años, vive con su marido y es jefa de hogar)

Para Vanesa, Uber es una oportunidad “perfecta para una mamá”. Su actividad en Uber representa aquello que el trabajo “normal” clausura: criar a los hijos en una perspectiva que supone cercanía, contacto, omnipresencia en las situaciones y escenarios cotidianos del cuidado y otros modelados socialmente como responsabilidades femeninas.

Eso es lo bueno de Uber, vos largás y volvés de donde estés, venís si te necesitan (...) Lo que yo siempre hice fue salir a la mañana, juntar plata, traer para la comida y hacer la comida y después de comer, a las 5 de la tarde salir de vuelta (...) A mí me parece súper flexible para una mujer, ¿sabés lo que es que de repente podés ir a un acto de tu hijo, podés ir al dentista, podés ir al médico, podés ir y venir, podés hacerles la comida y no te impide laburar y hacer eso? Es algo que no lo tenés en muchos trabajos (...) Yo nunca lo tuve en mi vida esto de poder ser independiente y además tener un ingreso con el cual tengas plata todos los días y la flexibilidad horaria para poder criar a mis hijos. Para mí, para la mamá es perfecto (...) Me estoy endeudando con el colegio, ya debo tener fácil casi 100.000 pesos, después voy a tener que trabajar como bestia cuando se reactive todo. (Vanesa, 43 años y vive con su esposo y tres hijos)

La *súper flexibilidad* que destaca Vanesa representa un modo particular de conciliar trabajo y tareas de cuidado que ella valora positivamente en contraste con otras experiencias de trabajo que dificultan esa conciliación. Poder generar ingresos y a la vez atender y acompañar a sus hijos representa una opción *perfecta* o, como va a referir Evelyn luego, una opción diferente del *trabajo normal*, que supone relación de dependencia y menos libertad de acción.

Evelyn es una mujer de 46 años, jefa de hogar a cargo de dos hijos menores e inmigrante reciente. Cuando llegó con sus dos hijos pequeños desde Venezuela se reunió con una hija mayor que ya vivía en Argentina y había juntado el dinero para comprar un auto con el que Evelyn trabaja:

Está bueno, manejo mis horarios, puedo estar con mis hijos a la hora de algún problema (...) Entonces en un trabajo normal no puedo decir “ya vengo, tengo que ir a buscar a mi hijo”, por eso me pareció súper buenísimo, espectacular trabajar con Uber. Manejo mis horarios y si quiero trabajar 15 horas, las trabajo, si quiero trabajar 5 horas, las trabajo, si no quiero trabajar no trabajo. A mí me ha tocado cerrar la aplicación y salir corriendo por alguno de mis hijos. Y eso no lo puedo hacer con respecto a otro trabajo. La otra vez mi hijo más pequeño se cayó, y se golpeó la cabeza, yo de donde estaba corrí a donde estaba él. (Evelyn, 46 años, jefa de hogar, vive con dos hijos, Uber es su único trabajo y utiliza el auto de su hija mayor)

Como ella lo expresa, antes del comienzo de la pandemia:

Incluso llegué a trabajar una vez hasta 16 horas. Después dije “me estoy matando yo misma”, porque no sabes cómo a veces yo me bajo del auto, con la espalda que no la soporto de estar tanto sentada.

*Manejar los horarios* se constituye en un imperativo que se presenta una y otra vez en las descripciones que ellas señalan del trabajo en la plataforma. El convite de la empresa a involucrarse en calidad de trabajadores independientes se retroalimenta con las experiencias concretas que las trabajadoras recorren y con las cuales expresan sentirse a gusto. Se trata de una autonomía que se transita, administra, gestiona en combinación con las actividades del cuidado.

María del Carmen vive sola con su hijo pequeño y así relata aspectos de su organización cotidiana:

Mirá, yo mi horario que hacía, como te decía, era dejar a mi hijo al jardín a las 9 y de ahí arrancar hasta las 4 y media, 5, 6 depende; o para poder retirar a mi hijo del jardín o se lo llevaba al papá, pero bueno mi horario era de día. Y yo sé que

de noche se gana mucho mejor, hacés viajes por ahí más copados, es más cara la tarifa y a la mañana, bien temprano, también. O sea, yo tengo ese impedimento, en realidad no sé si es un impedimento, pero es lo que me toca digamos, que es tener un niño pequeño, entonces los horarios me los acomodo cuando no está él. Porque imaginate que si tengo que salir de noche tengo que cambiar toda mi vida para ganar un billete más. (María del Carmen tiene 39 años y vive con su hijo de 6 años)

Como a otras conductoras con responsabilidades familiares, las medidas del ASPO afectaron a María del Carmen en tanto se suspendió la escolaridad presencial y los cuidados de su hijo recayeron en ella en los tiempos que dedicaba al trabajo.

Luego de diez meses de desempleo, Alejandra ingresó a Uber y de acuerdo a sus palabras:

Es la única opción que tuve (...) Para mí es un rubro súper masculino, pero vas viendo que hay cada vez más chicas conduciendo, también hay más taxistas chicas, ¿entendés? O sea, por todos lados vamos como creciendo (...) El hombre solo maneja. Y la mujer es como que va en el auto y va pensando en los chicos, el colegio, no sé qué, los trámites que tenía que hacer, la casa, ¿entendés? Entonces es como que siempre la mujer es mucho más abarcativa en cuanto a su vida. Generalmente no está sola. Tiene hijos, cosas de las que ocuparse. El hombre solo va y viene a trabajar ¿viste? (...) Ganamos lo mismo, o sea, acá lo que te estipula lo que ganas son los viajes que hagas. Entonces si vos haces 12 horas de corrido y qué sé yo, ganás lo mismo que cualquier hombre que haga 12 horas de corrido. En eso no hay desigualdad. Lo que digo es que para una mujer es muy difícil hacer 12 horas de corrido, ¿se entiende? (Alejandra tiene 40 años y vive con su esposo y sus cuatro hijos)

Las expresiones de Alejandra se insertan en una reflexión muy clara respecto a los cuidados como una desventaja para las mujeres: los condicionamientos de género constriñen el resultado del trabajo que desarrollan las mujeres, así como los ingresos que obtienen trabajando con la aplicación. Esos condicionamientos y el tipo de trabajo afectan la salud corporal y emocional de las mujeres, limitan o acotan los horarios de trabajo en función de las cargas del cuidado y las condiciones de inseguridad de las franjas nocturnas.

Melisa encontró en Uber un trabajo que le genera ingresos y le permite organizarse con su hijo pequeño.

Y fue la manera que encontré de organizarme los horarios para poder estar con el nene, para poder tener un ingreso. Entonces, nada. La verdad que no me puedo quejar. O sea, es trabajo. Estás muchas horas arriba del auto. Pero me voy organizando los horarios y puedo hacer todo lo que necesito hacer (...) Pero a lo que voy yo es que se les dificulta conseguir otro trabajo. O son mamás como yo que no pueden salir a buscar



un trabajo fijo de 10, 12 horas porque tienen un hijo. Hay otros factores. Yo entro a trabajar a las 4 de la mañana. Mi hijo se queda durmiendo con mi abuela. Después vuelvo a las 8, lo levanto, lo llevo al jardín. Y después lo dejo en el jardín, trabajo hasta las 4, 5 de la tarde que el sale del jardín (...) Si trabajas 5 años en la calle te haces pelota del cuerpo, la vista, la cadera, la cintura. Una persona que está sentada 12 horas a la larga empieza a tener algunas complicaciones en el cuerpo. (Melisa tiene 29 años y vive con su hijo de 5 años y su abuela)

Cuidar a su hijo y generar un ingreso sintetiza un modo de organización y conciliación que pone en el centro, nuevamente, la relación con el trabajo “normal”, que obtura esa posibilidad. En las rutinas que describe, los cuidados recaen en dos mujeres, ella y su abuela. La conciliación es posible porque se afirma en una dinámica que le exige iniciar la jornada laboral en los horarios en los que su hijo duerme, y continuarla a lo largo del día en el que también se intersectan los cuidados y el trabajo. Que cada trabajador y trabajadora se convierta en su propio jefe y jefa indica que para ganar más dinero las personas deberán trabajar más horas, pero las mujeres que además cuidan están limitadas en esa dirección como lo señala Melisa.

### **Reflexiones finales**

En este artículo abordamos un fenómeno contemporáneo: la irrupción del trabajo mediado por aplicaciones digitales. Recuperamos, desde una perspectiva de género las voces de un grupo de trabajadoras que reflexionan en torno a ocupaciones por las que han transitado, sobre su actividad como conductoras de Uber y respecto a la organización de su vida cotidiana y la conciliación entre trabajo y cuidados.

En el análisis de las trayectorias laborales identificamos que las mujeres transitaron por múltiples ocupaciones y que en muchos casos sus experiencias se relacionan con tareas y campos de trabajo en que los varones tienen predominio. Esas experiencias se configuran como antecedentes que las animaron a desarrollar el trabajo actual. Para muchas de ellas Uber no representó un territorio desconocido, ya que sus recorridos previos guardaban estrecha relación con el oficio de conducir, con los desplazamientos por el espacio público o el contacto con los automóviles, entre otros aspectos.

Por otra parte, un elemento que en su mayoría las conductoras valoran del trabajo que desarrollan es el carácter independiente de la actividad, aun cuando pasado cierto tiempo en esa experiencia, algunas de ellas comienzan a advertir sus límites. En los significados que las conductoras le asignan a su trabajo acentúan positivamente la independencia o autonomía que promueve la empresa a través de la aplicación digital en tanto les permite una organización del tiempo, del trabajo y de la vida acorde a sus necesidades personales, familiares, sociales. En general, expresan un sentimiento de satisfacción cuando ponderan esos márgenes de libertad y de independencia como elementos que contribuyen a

brindarles un bienestar en el que se conjugan, fundamentalmente, dos cuestiones: por un lado, la percepción de ingresos diarios y con ello la sustanciación de una autonomía, aunque no sólo, económica; y, por otro, la libertad de administrar, gestionar y utilizar el tiempo de un modo que no permite el trabajo “estándar”, del cual la mayoría de estas mujeres conoce las reglas de juego.

Las mujeres conductoras también advierten la robustez de barreras con las que tropiezan al comparar sus realidades laborales con las de los varones dentro de la misma ocupación. En esos casos el equilibrio buscado entre el tiempo a administrar y la autonomía para hacerlo se rompe, porque los mecanismos de conciliación fallan al estar montados en un engranaje de desigualdades que se sostiene por la histórica vinculación de las mujeres a las tareas reproductivas. El ideal de independencia en estas trabajadoras dialoga con sus propias trayectorias y los constreñimientos que se explican, fundamentalmente, por cómo asumen las tareas de cuidado. El contexto excepcional de la pandemia dejó expresados estos condicionamientos con nitidez, en muchos casos impidiéndoles salir a trabajar al no contar con la escolaridad presencial, lo que se tradujo en la interrupción de ingresos. En este sentido, urge en nuestra sociedad dar respuestas institucionales a la economía de cuidados, así como revisar la relación laboral y restituir derechos a las y los trabajadoras. Por último, nuestro análisis discute con aquellos señalamientos que sitúan el ideal de independencia como proyecciones y expectativas románticas respecto a la autonomía y el progreso personal. En la voz de nuestras entrevistadas, la independencia está fuertemente inscripta en sus condiciones de vida, en sus trayectorias laborales, en el sostenimiento de las actividades de cuidado. La consideración de todas estas dimensiones logra dar cuenta de modo más aproximado de las motivaciones que las animan.

## Referencias bibliográficas

- Abilio, Ludmila (2018). Uberización: nuevas formas de control, organización y gestión del trabajo”. En O. López Cortez y A. Cuevas Arias (eds.) *Trabajo, derecho y subjetividad*, (pp. 25-42). Bogotá: Imagen Editorial.
- Aspiazu, Eliana (2014). Conciliación entre trabajo y responsabilidades familiares: una revisión teórica con enfoque de género. *Investigium IRE: Ciencias Sociales y Humanas*, V(1), 177-194
- Beccaria Luis, y Roxana Maurizio (2019). Algunas reflexiones en torno al empleo en plataformas y a los mecanismos de protección. *Alquimias económicas*. <https://alquimias-economicas.com/2019/02/27/algunas-reflexiones-en-torno-al-empleo-en-plataformas-y-a-los-mecanismos-de-proteccion/>
- Becker, Howard (2009). *Ousiders. Hacia una sociología de la desviación*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Contartese, Daniel, y Verónica Maceira (2005). Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres. Segundo trimestre de 2005 En: *Trabajo, ocupación y empleo. Relaciones laborales, territorios y grupos particulares de actividad*. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social.
- De Barbieri, Teresita (1997). Los ámbitos de acción de las mujeres. *Revista Mexicana de Sociología*. LIII(1), 203-224.
- De Stefano, Valerio (2016). The Rise of the “Just-in-Time Workforce”: On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the “Gig Economy”. *Comparative Labor Law Journal*, 37(3), 471-504.
- Del Nido, Juan Manuel (2019). Tecnología y ansiedad de modernidad: notas etnográficas sobre el conflicto de Uber en Buenos Aires. *Hipertextos*, 7(11), 171–198.
- Esquivel, Valeria; Eleonor Faur, y Elizabeth Jelin (2012). Hacia la conceptualización del cuidado: familia, mercado y Estado. En V. Esquivel, E. Faur y E. Jelin (eds.) *Las lógicas del cuidado infantil. Entre las familias, el Estado y el mercado* (pp.11-44) Buenos Aires: IDES.
- Faur, Eleonor, y Nina Zamberlin (2008). Gramáticas de género en el mundo laboral. Perspectivas de trabajadoras y trabajadores en cuatro ramas del sector productivo del AMBA. En *El trabajo femenino en la post convertibilidad. Argentina 2003 –2007* (pp. 85-118). Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social – CEPAL.
- Filipetto, Sonia, y Darío Romano (2020). Trabajadores de apps de delivery en Argentina. La lucha en tiempos de pandemia *Serie Ensayos* 22. Buenos Aires: Centro de Estudios Metropolitanos.
- Gago, Verónica (2019). *La potencia feminista o el deseo de cambiarlo todo*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- García Marina Luz (2022). Labour market trajectories and conciliation efforts among female Uber drivers. *AFD Research Papers*, 237, 1-19.
- Georges, Isabel (2011). Entre discriminação e reconhecimento: as trabalhadoras domésticas de São Paulo. En R. Cabanes (org.) *Saídas de emergência. Perder/ ganhar a vida em São Paulo* (pp. 95- 113). San Pablo: Boitempo.

- Goldín, Adrián (2020). *Los trabajadores de plataforma y su regulación en la Argentina*. Documentos de Proyectos, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Grow-Uber (2020). Género y plataformas de movilidad. ¿Cómo promover la igualdad. Documento electrónico: [https://ubernewsroomapi.1oupcdn.com/wp-content/uploads/2020/08/Uber\\_Grow-Ge%CC%81nero-y-Plataformas-de-Movilidad.pdf](https://ubernewsroomapi.1oupcdn.com/wp-content/uploads/2020/08/Uber_Grow-Ge%CC%81nero-y-Plataformas-de-Movilidad.pdf)
- Hirata, Helene y Daniele Kergoat (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho, *Cadernos de Pesquisa*, 37, (132), 595-609.
- Lagarde, Marcela (2004). La multidimensionalidad de la categoría de género y del feminismo. En M. L. González Marín (Coord) *Metodología para los estudios de género* (pp.48-71) México: Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM.
- Madariaga, Javier (2019). *Economía de Plataformas de Empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?* Buenos Aires: CIPPEC-BID-OIT.
- Micha, Ariela; Francisca Pereyra, y Cecilia Poggi (2021). *Desigualdades de género en la economía de plataformas. Los casos del trabajo de reparto y el transporte privado de pasajeros en el AMBA*. Asociación Argentina de Economía Política: Working Papers 4491. Documento electrónico: <https://aaep.org.ar/works/works2021b/4491.pdf>
- Micha, Ariela (2023). Luces y sombras de la creciente presencia femenina en las plataformas de transporte de pasajeros en Buenos Aires. *RevIISE - Revista De Ciencias Sociales Y Humanas*, 21(21), 9-26.
- Novick, Marta; Sofía Rojo, y Victoria Castillo (2008). *El trabajo femenino en la post convertibilidad. Argentina 2003 – 2007*, Documentos de Proyectos. CEPAL -ONU Documento electrónico: [www.eclac.cl/publicaciones/xml/2/33662/LCW182.pdf](http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/2/33662/LCW182.pdf).
- Olivares, Antonia (2018). Nuevas formas de trabajo: Reflexiones en torno a la aplicación de Uber, *Revista de Estudios Ius Novum* 11(1), 151-184.
- Pereyra, Francisca, y Poblete Lorena (2022). Desafíos de la regulación del trabajo de plataformas digitales de reparto en Argentina. *Temas Sociológicos*, 31, 359-391.
- Picchio, Antonella (1994). El trabajo de reproducción, tema central en el análisis del mercado laboral. En C. Borderías, C. Carrasco y C. Alemany (eds.) *Las mujeres y el trabajo* (pp. 451-490). Madrid: Fuhem Icaria.
- Poó, Fernando (2018). *Mujeres al volante en la historia*. Documento electrónico: <https://mardelplata-conicet.gob.ar/mujeres-al-volante-en-la-historia/>
- Purcell, Christina, y Paul Brook (2022). At Least I'm My Own Boss! Explaining Consent, Coercion and Resistance in Platform Work. *Work, Employment and Society*, 36(3), 391-406.
- Rodríguez Enríquez, Corina (2012). La cuestión del cuidado ¿El eslabón perdido del análisis económico? *Revista CEPAL*, 106, 23-36.
- Salazar Daza, Carolina (2021). "Con Uber yo puedo sobrevivir, pero progresar no": el trabajo en plataformas digitales de transporte en Quito (Ecuador) dentro de un mercado laboral pauperizado. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 5(10), 1-22.
- Tizziani, Ania, y Lorena Poblete (2022). La intervención de plataformas digitales en el

- trabajo doméstico remunerado en Argentina. *Sociedade e Cultura*, 25, 1-36.
- Todoli-Signes, Adrián (2015). El impacto de la “Uber Economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo. *IUS Labor*, 3, 1-25.
- Uber News Room (2022). Uber Lanza en 13 ciudades la función Uber Ellas, pensada para las mujeres que eligen conducir y generar ganancias con la app. Documento electrónico: <https://www.uber.com/es-AR/newsroom/uber-lanza-en-13-ciudades-la-funcion-uber-ellas-pensada-para-las-mujeres-que-eligen-conducir-y-generar-ganancias-con-la-app/>
- Uber Newsroom (2021). Uber invertirá en 2021 más de AR\$22000 millones para consolidar su expansión y promover el crecimiento de la movilidad compartida en la Argentina. Documento electrónico: <https://www.uber.com/es-AR/newsroom/compromiso-arg-2021/>
- Vaca Trigo, Iliana (2019). *Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo*, Santiago de Chile: CEPAL.
- Yansen, Guillermina; José Luis Ayala; Ariel Grosman; Lucas Lamaletto; Luis Pelaez, e Ignacio Perrone (2019, 8 de agosto). “Trabajo y Plataformas: una caracterización general de plataformas de intermediación de trabajo temporario en CABA”, ponencia en el 14º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET, Buenos Aires, Argentina.