

ALCANCES Y LÍMITES DE LAS FUNCIONES DE GÉNERO EN PLATAFORMAS DE TRANSPORTE POR APLICACIÓN EN ZACATECAS: UN ANÁLISIS DESDE LA ECONOMÍA FEMINISTA

SCOPE AND LIMITATIONS OF GENDER ROLES IN RIDE-HAILING PLATFORMS IN ZACATECAS: AN ANALYSIS FROM A FEMINIST ECONOMICS PERSPECTIVE

Mayra Selene Lamas Flores
Universidad Autónoma de Zacatecas, México

Armida Concepción García
Universidad Autónoma de Zacatecas, México

Recepción: 28 de marzo de 2026

Aceptación: 6 de julio de 2026

Resumen

Este artículo examina críticamente los alcances y límites de las funciones DiDi Mujer y Uber Ellas en el estado de Zacatecas, México, a partir de entrevistas a profundidad a conductoras de plataformas digitales de transporte. Desde una perspectiva de economía feminista, el análisis sitúa el trabajo en plataformas como una expresión contemporánea de la división sexual del trabajo y de la instrumentalización neoliberal de las demandas feministas. El estudio encuentra que las funciones diseñadas para que las conductoras realicen traslados solo con pasajeras presentan fallas estructurales que las vuelven inoperantes en la práctica. Además, se detectó que Zacatecas reúne condiciones económicas y sociales para que el empleo en plataformas digitales se convierta en una opción para mujeres con niveles superiores de escolaridad, así como de jefas de familia, aunque en condiciones laborales de precariedad.

Lamas-Flores, M.S. y García, A. C. (septiembre-diciembre, 2026). Alcances y límites de las funciones de género en plataformas de transporte por aplicación en Zacatecas: un análisis desde la economía feminista. *Internacionales. Revista en Ciencias Sociales del Pacífico Mexicano*, 9(22), p. 324-354

PALABRAS CLAVE: *PLATAFORMAS DIGITALES, DIDI MUJER, UBER ELLAS, GESTIÓN ALGORÍTMICA*

Abstract

This article critically examines the scope and limitations of the DiDi Mujer and Uber Ellas programs in the state of Zacatecas, Mexico, based on in-depth interviews with female drivers for digital transportation platforms. From a feminist economics perspective, the analysis frames platform work as a contemporary manifestation of the gendered division of labor and the neoliberal instrumentalization of feminist demands. The study finds that the features designed to allow female drivers to transport only female passengers have structural flaws that render them ineffective in practice. Furthermore, it was found that Zacatecas possesses the economic and social conditions for employment on digital platforms to become an option for women with higher levels of education, as well as for female heads of household, albeit under precarious working conditions.

KEY WORDS: *DIGITAL PLATFORMS, DIDI WOMEN, UBER WOMEN, ALGORITHMIC MANAGEMENT*

Introducción

En México, la desigualdad laboral entre los géneros es un problema que persiste en prácticamente todos los sectores productivos tradicionales, así como en los espacios de trabajo generados por los modelos de negocio logrados a partir del desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación. Uno de estos son los creados por las empresas de plataformas cuyo esquema de negocios consiste en mediar la entrega de productos y servicios entre dos particulares a cambio de una comisión. La participación laboral en este nuevo formato de negocio en México está dominada por los hombres, ya que del total de personas que se emplea en este segmento, se estima que el 90% son varones, mientras que solo el 10% son mujeres (Soto, 2025).

Hasta antes de julio de 2025¹ en México, desempeñarse como persona conductora o repartidora de estas empresas no era atractivo para ninguno de los dos sexos, en lo que al acceso a prestaciones laborales se refiere, debido a que estas firmas no reconocían relación laboral alguna e insistían en que el vínculo se trataba de un simple acuerdo entre particulares. Sin embargo, la incorporación de las mujeres al trabajo en plataformas digitales ha sido incentivado con estrategias específicas, como son la puesta en marcha de las funciones Uber Ellas y DiDi Mujer para que viajaran exclusivamente con pasajeras.

La implementación de estas herramientas tuvo lugar en un contexto de incremento sostenido de asesinatos por razones de género en México², de manera que, en las campañas de lanzamiento de las funciones, las empresas aludieron al interés de generar un impacto profundo y positivo en las condiciones de vida de las mujeres. En su anuncio de arranque, DiDi dio a conocer que la iniciativa se aplicaba “con el propósito de promover la inclusión de más mujeres en la plataforma para

1 En diciembre de 2024 el Congreso de la Unión de México aprobó una reforma a la Ley Federal del Trabajo que incluye un nuevo capítulo en el que se regula el trabajo en empresas de plataformas mediante el otorgamiento de derechos como seguridad social y otras prestaciones laborales (DOF, 2024).

2 De acuerdo con cifras del reporte La violencia feminicida en México. Aproximaciones y tendencias del Gobierno de México en colaboración con ONU Mujeres, entre el primer semestre de 2017 y el primer semestre del 2020 se produjo un incremento del 20% en la cifra de feminicidios registrados en el país (Gobierno de México y ONU Mujeres, 2020)

acceder a oportunidades de ingreso flexible, reducir la brecha de género e impulsar el empoderamiento de las mujeres” (Didi, 2020, párr.1). Además, enfatizó que esta iniciativa formaba parte de una alianza con el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) a fin de promover la igualdad y combatir la violencia contra las mujeres.

Por su parte, Uber lanzó la herramienta *Ellas* resaltando que esta función impulsaría oportunidades económicas para las mujeres:

...sí bien es muy claro el enorme potencial de las mujeres para el desarrollo económico de México, también lo es la oportunidad de generar esfuerzos para que cada vez sean más las mujeres que se sientan cómodas y seguras detrás del volante, aumentando así su capacidad de generar ganancias de manera independiente (Uber, 2020, parr.1).

Seis años después de ponerse en marcha estas funciones en México, existe poca información sobre sus resultados más allá de la proporcionada por las propias empresas. En sus informes corporativos, Uber destacó que la herramienta incrementó un 40% la incorporación de conductoras durante el primer año que estuvo en funcionamiento (Uber, 2021). Mientras que DiDi reportó un crecimiento del 28% en el registro de conductoras, así como un aumento del 17% en sus ingresos (DiDi, 2024).

Por ello, la presente investigación analiza críticamente los alcances y límites de las funciones Didi Mujer y Uber Ellas en el estado de Zacatecas en materia de seguridad, inclusión e independencia económica -ventajas ofrecidas por las propias plataformas- a fin de identificar en qué medida estos mecanismos contribuyen o no a modificar las condiciones estructurales de desigualdad que viven las mujeres. En este sentido, el análisis parte de la pregunta ¿qué impactos en materia de seguridad, inclusión, e independencia económica ha tenido la utilización de las funciones de género Uber Ellas y DiDi Mujer entre las conductoras del estado de Zacatecas? Uno de los objetivos específicos es conocer la experiencia de las mujeres que utilizan estas herramientas en relación con la efectividad de los mecanismos de seguridad implementados para garantizarles menor exposición a situaciones de acoso y violencia durante su jornada laboral. Otro es determinar si el uso de estas funciones genera condiciones económicas reales para

que las conductoras asuman esta actividad como un empleo formal que contribuye realmente a su independencia económica. El tercero es identificar si estos recursos tecnológicos han sido determinantes para que las mujeres permanezcan o se incorporen a este sector laboral.

La inserción al trabajo en plataformas en Zacatecas se da en un contexto económico caracterizado por una escasa industrialización, altos índices de migración y un mercado laboral concentrado en actividades como la minería y la agricultura, donde las mujeres no tienen una alta participación, lo que les deja como alternativa la incorporación a actividades del sector servicios.

De acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi, 2026), con corte al tercer trimestre de 2025, Zacatecas es el tercer estado con la tasa más baja de participación económica de las mujeres. Además, según el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), el 36.7% de la población femenina en la entidad carece de ingresos propios, el 55.2% se desempeña en condiciones de informalidad laboral, únicamente el 34% de las mayores de 18 años tienen educación media superior y superior y, en general, las mujeres zacatecanas dedican un 67% más de horas que los hombres al trabajo doméstico y de cuidados.

Hasta el momento en que se concluyó la redacción de este artículo no se encontraron estudios que examinen los alcances y limitaciones de las funciones exclusivas para conductoras en México, aunque sí se identificó uno en Argentina. Los hallazgos más importantes de esa pesquisa arrojaron que el uso de las funciones de género no ha sido determinante para mejorar sus condiciones, ya que no les han garantizado circunstancias más favorables de seguridad ni de desarrollo económico (Micha y Pellegrini, 2026). Las mismas autoras, Micha, Pereyra y Pellegrini (2024) también han abordado el estudio de los sesgos de la gestión algorítmica y la forma en que estos profundizan brechas de género preexistentes como la distribución desigual, la vulnerabilidad ante la inseguridad callejera, el acoso y el acceso inequitativo a herramientas de trabajo de calidad.

Aspectos de la participación de las mujeres en el trabajo en las empresas de plataformas han sido estudiados en países como México, Argentina, Colombia, Ecuador y España desde disciplinas como la sociología del trabajo, la antropología, los

estudios de género y la economía feminista. Rosales y Marega (2024) analizaron las prácticas de cuidado y acción colectiva entre repartidoras en la Ciudad de México. Hidalgo (2021) estudió la forma en que madres migrantes sobreviven a la precarización laboral de las plataformas en Ecuador. En una línea similar, Alba y Aparicio (2023) revisaron las características socioeconómicas y sociodemográficas repartidoras en la Ciudad de México y establecen una comparativa entre aquellas que tienen hijos y las que no los tienen. García (2025), García (2023) y Micha (2023) exploraron la creciente presencia femenina de mujeres en plataforma de reparto y movilidad de Argentina y la manera en que estas se insertan en sectores tradicionalmente masculinizados.

El documento se estructura a partir de cuatro apartados fundamentales. El primero es la introducción en la que se presenta el objetivo de estudio, el contexto en que se desarrolla la problemática y un breve estado del arte. Enseguida se asienta el marco teórico en el que se desarrollan los conceptos fundamentales para el análisis y se describe el diseño metodológico. Posteriormente se presenta el apartado de resultados y discusión -que se conjuntan por ser propicio para desarrollo de estudios cualitativos como el presente- y finalmente se esbozan las conclusiones.

Claves teóricas y referenciales

Este apartado desarrolla el marco conceptual que sostiene la interpretación de los datos producidos en el trabajo de campo. Específicamente, se examinan los procesos históricos de incorporación de las mujeres al trabajo productivo, con el propósito de situar el modelo de trabajo en plataformas digitales como expresión del desarrollo tecnológico contemporáneo, dentro de la trayectoria histórica del capitalismo y sus formas cambiantes de organización del trabajo femenino.

La división sexual del trabajo que se produjo en los albores del capitalismo es, hasta hoy, probablemente la barrera estructural que mayor rezago ha causado en la vida de la mujer en lo relacionado con su incorporación al trabajo productivo. Una vez que el capital destruyó la familia precapitalista, la mujer quedó recluida en el espacio doméstico a cargo de un trabajo desprovisto de salario y reconocimiento (Dalla Costa, 2009). En

otras palabras, la mujer se vio aislada en el hogar, “obligada a desarrollar un trabajo considerado no cualificado, el trabajo de hacer nacer, criar, disciplinar y servir a la fuerza de trabajo de cara a la producción” (p. 31). Punto que suscribió Federici (2013) cuando teorizó acerca de que:

...de la misma manera que Dios creó a Eva para dar placer a Adán, el capital creó al ama de casa para servir al trabajador masculino, física, emocional y sexualmente; para criar a sus hijos, coser sus calcetines y remendar su ego cuando esté destruido a causa del trabajo y de las (solitarias) relaciones sociales que el capital le ha reservado (p.38).

El trabajo reproductivo ha sido, pues, la principal ancla de la mujer al espacio privado y se la ha permitido integrarse al trabajo productivo solo cuando el capital lo ha necesitado, pero en condiciones precarias e inestables y asumiendo una doble jornada, ya que no se le ha exentado del trabajo reproductivo que realiza en el hogar (Dalla Costa, 2009).

Al respecto, Benería, Berik y Floro (2003) refieren que durante los primeros dos tercios del siglo XX la incorporación de la mujer al trabajo remunerado fue lenta. Esto se debió a que el modelo de producción industrial predominante demandaba principalmente mano de obra masculina, lo que contribuyó a mantener a la mujer enfocada en actividades de reproducción social y trabajo doméstico no remunerado.

A partir de la década de 1970, en el contexto de reestructuración reproductiva tras una de las crisis del capitalismo y la expansión de sectores orientados a la exportación con la introducción del modelo neoliberal, se produjo una mayor participación de las mujeres al empleo remunerado, particularmente en la industria manufacturera, la agricultura y los servicios. No obstante, estos procesos no implicaron una transformación de las relaciones de género, sino que se fundamentaron en la construcción social de la fuerza de trabajo femenina como flexible, secundaria y de bajo costo.

La autora explica que, en el sector servicios el aumento de la mano de obra femenina se presentó vinculada, a lo que denominó empleos de “cuello rosa”; es decir, a vacantes relacionadas con el procesamiento de datos, los servicios financieros, la salud, la educación, el turismo y la atención al cliente. A diferencia del empleo en la manufactura y la agricultura, estos generaban

un mejor ingreso y mayor reconocimiento social, pero en condiciones de mayor explotación como turnos de noche y sacrificio de días de descanso.

Hacia finales del siglo XX, Benería destaca que instituciones de corte neoliberal como el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional celebraron el incremento de la participación de las mujeres en el mercado laboral remunerado. Sin embargo, dicha valoración no estuvo acompañada de una evaluación crítica dado que la incorporación femenina no partió de una reducción en la brecha salarial de género ni de una mejora sustantiva en sus condiciones laborales.

Este patrón histórico encuentra una expresión contemporánea en el trabajo en plataformas digitales. Las condiciones de flexibilidad, inestabilidad y precariedad que las autoras identificaron para el trabajo femenino no han desaparecido con el avance tecnológico, sino que solo se han reconfigurado. Las plataformas de transporte por aplicación reproducen la lógica de los empleos de “cuello rosa”, pues la incorporación femenina es bienvenida, mientras no amenace al capital ni las relaciones de género establecidas.

Sobre el asunto, Fraser hace una interpretación de lo que el neoliberalismo significó para las demandas de la segunda ola del feminismo y la forma en que estas fueron reconvertidas por un modelo que ciertamente facilitó el ingreso de las mujeres al trabajo remunerado, pero que funcionalizó a sus fines.

En el texto, *El feminismo, el capitalismo y la astucia de la historia*, Fraser (2009) argumenta cómo el neoliberalismo aprovechó las críticas al Estado patriarcal para absorber las demandas que no reñían con la lógica estructural de explotación y acumulación capitalista. Los mecanismos de cooptación se dieron en función de las críticas del feminismo a lo que denominó, el capitalismo organizado de Estado aludiendo a la organización estatal que tenía regencia sobre la economía en el periodo de posguerra.

El primero de estos cuestionamientos fue el concerniente al economicismo que asumía la injusticia social como la distribución económica injusta excluyendo cualquier forma de desigualdad no económica del campo de lo socialmente injusto. El problema, explica Fraser, fue que el neoliberalismo optó por reconocer las injusticias sociales que se habían reclamado en el ámbito familiar y personal como la sexualidad, las tareas domésticas,

la reproducción y la violencia dándoles visibilidad e identidad y marginando la injusticia económica.

La segunda crítica se dirigió al androcentrismo que erigió la figura del varón como sostén económico y jefe de familia, cuyo salario debía ser el principal y único soporte económico. A esta premisa le subyacían otras igualmente estructurales como la asignación de los cuidados no remunerados a las mujeres, la subordinación de la mujer al hombre en el matrimonio y la vida personal y la segmentación sexista de los mercados laborales. La forma en que el neoliberalismo instrumentalizó estos reclamos fue incorporando a la mujer al trabajo productivo para menoscabar el ideal de salario familiar institucionalizado por el Estado remplazándolo por la idea de familia con dos salarios cuyas nuevas características fueron la caída en los niveles de la remuneración, la disminución de la seguridad en el trabajo, el desplome del nivel de vida, el aumento en la duración de la jornada y la necesidad de aumentar turnos.

Fraser (2009) identifica el estatismo como la tercera crítica, referida al autoatribución del Estado como único evaluador de las necesidades sociales y productor de política pública. Este señalamiento cobró particular relevancia en el contexto del avance neoliberal que, bajo la consigna de reducir el Estado, aprovechó el momento para abandonar sus responsabilidades redistributivas y delegar sus funciones a la sociedad civil, materializada entonces en la figura de las Organizaciones no gubernamentales (ONG) y en instrumentos como el microcrédito dirigido a mujeres, todo ello bajo una lógica de autoayuda individual que operó, en los hechos, como mecanismo de adelgazamiento estatal.

El análisis de esta autora resulta ilustrativo para comprender la utilidad de las funciones exclusivas para conductoras de las empresas de plataformas. Por un lado, la crítica al androcentrismo permite comprender como la búsqueda de la integración de la mujer a este nuevo esquema de negocio profundiza el modelo de familia con dos salarios sin que ello atempere o modifique su carga en el trabajo de cuidados. Por otro lado, en su interpelación al estatismo encaja el incumplimiento del Estado en cuanto a la erradicación de la violencia de género y la existencia de un sistema de cuidados que disminuya las cargas para las mujeres.

En este contexto, resulta indispensable incorporar la perspectiva de Banet-Weiser (2012) para entender la dimensión

mercantil que el capital ha ofrecido a las demandas de feministas. Si Fraser (2009), analiza como el neoliberalismo cooptó políticamente las demandas de la segunda ola del feminismo, Banet-Weiser muestra cómo la estrategia cultural y comercial de las empresas instrumentaliza los reclamos en una fase de capitalismo avanzado como la actual.

La autora destaca que fue entre las décadas de 1970 y 1980 del siglo pasado cuando los anunciantes reorientaron la publicidad, hasta entonces dirigida al consumidor masivo, a nichos específicos que le resultaron rentables como el género, la raza y la sexualidad capitalizando sus luchas e integrándolas al marketing. En el caso del feminismo, este proceso dio paso a lo que Benet-Weiser denomina posfeminismo de marca, entendido como una reconfiguración en la que los problemas sistémicos de las mujeres son presentados como individuales y remediales a través del consumo de una marca o servicio.

En la era neoliberal (...) conceptos como el “individualismo”, la “elección” y las “libertades” (entrecomillados de origen), se reinventan para centrarse aún más implacablemente en una persona individual, una que tiene acceso a productos personalizados y puede convertirse en un emprendedor de sí mismo (Banet-Weiser, 2012, p. 44).

Este mecanismo es central para el análisis de las funciones DiDi Mujer y Uber Ellas toda vez que ambas adoptan un lenguaje propio de las demandas históricas del feminismo como son la seguridad, la independencia económica y erradicación de las brechas de género para construir un posicionamiento de marca e inducir la fidelidad tanto de conductoras como de usuarias.

Ahora bien, ¿cómo funcionan las empresas de plataformas como Uber y DiDi? Las compañías de transporte por aplicación nacieron a finales de la primera década de este siglo. Trabajan mediante algoritmos y su surgimiento dio origen a un nuevo modelo de negocio, cuya característica principal es el traslado de riegos y gastos a sus trabajadores o socios.

Los algoritmos son procedimientos computacionales que parten de un conjunto de valores programados para generar una solución (Gárate, s/f). En este sentido, las empresas de plataformas como Uber y Didi, en lugar de tener supervisores humanos, disponen de un sistema de algoritmos que gestiona a los conductores de acuerdo con las instrucciones que las

compañías los configuran (Rosenblat, 2018).

Esta gestión algorítmica, que no es imparcial, es la encargada de organizar el trabajo: asigna viajes, guía trayectos, determina tarifas, evalúa, sanciona, desconecta y en general controla a distancia a los trabajadores (Redetich, 2022). De tal suerte que, aunque estas empresas, se promocionen con promesas de autonomía, flexibilidad, seguridad y ganancias rápidas, cualquier decisión que las personas conductoras tomen estarán permanentemente condicionadas por los parámetros con que cada plataforma configura su gestión algorítmica.

En cuanto a su modelo de negocio, las empresas de plataformas, como las de transporte por aplicación, reparto a domicilio y hospedaje colaborativo, tienen como rasgo estructural el traslado sistemático de riesgos y costos operativos hacia sus trabajadores y anfitriones. Esto implica que el único activo que estas compañías poseen y administran directamente es la aplicación tecnológica, mientras que el resto de la infraestructura necesaria para la prestación del servicio y los gastos que de ella se derivan son absorbidos por quienes, en la práctica, hacen el trabajo.

... el trabajador debe aportar -además de su fuerza de trabajo- una parte de los medios de producción: el vehículo, el celular y los insumos (...) para ser conductor de Uber los trabajadores deben poner su propio automóvil, o si no tienen, deben alquilar uno. Además, tienen que costear todos los gastos cotidianos que entraña la operación de los viajes: deben pagar la gasolina, el mantenimiento regular del carro, las reparaciones y limpieza del vehículo, contratar un seguro de auto, deben poner su propio smartphone, pagar un plan de acceso a datos móviles de internet (...) pagar los impuestos ligados a la propiedad del automóvil, las cargas impositivas de los viajes, etc. (Redetich, 2022, p. 142).

Consideraciones metodológicas

Para la presente investigación se empleó una metodología cualitativa. El trabajo de campo se realizó entre septiembre y noviembre de 2025 mediante la aplicación de una entrevista semiestructurada a 15 conductoras de Uber y DiDi que trabajan en la zona conurbada de los municipios de Zacatecas

y Guadalupe (dos de los tres municipios donde operan las plataformas de transporte), en el estado de Zacatecas. La muestra fue intencional y los criterios de inclusión fueron: ser mayor de edad y contar con más de tres meses de antigüedad en Uber o DiDi, únicas empresas de transporte por aplicación en la entidad. Las conductoras fueron abordadas directamente en su espacio de trabajo (el auto) y las entrevistas se efectuaron durante los trayectos. Previo al inicio de estas, las investigadoras se presentaban, exponían los objetivos de la entrevista y solicitaban su consentimiento verbal para el uso académico de la información con el estricto compromiso de mantener su anonimato. Asimismo, se les hacía saber que podían o no contestar las preguntas que se les realizaban. Para evitar sesgos se diseñaron reactivos neutrales que se revisaron con pares a fin de identificar posibles cuestionamientos tendenciosos, mientras que durante la aplicación las investigadoras mantuvieron una postura inexpresiva con el propósito de que las participantes no se vieran influenciadas por las reacciones de estas. Las entrevistas tuvieron una duración promedio de 30 minutos. Del total ocho se grabaron y se transcribieron mediante el programa Transkriptor, mientras que el resto se documentó en diarios de campo debido a las condiciones ambientales poco propicias para grabarlas. Aunque las conversaciones estuvieron sujetas a la duración del trayecto, no se registraron diálogos inconclusos o superficiales debido a que el rapport que se logró establecer con las conductoras fue propicio para que fluyera el intercambio de información.

Las entrevistas se condujeron a partir de una guía temática construida con preguntas orientadoras de carácter abierto, que se profundizaron mediante cuestionamientos de seguimiento cuyo número y orden variaron según el desarrollo de cada conversación, en correspondencia con la lógica flexible propia del diseño cualitativo. Las categorías analíticas que estructuraron la guía fueron: funciones de género, condiciones laborales, género y experiencias en el trabajo, trabajo de cuidados y trayectorias laborales. El procesamiento de la información se realizó mediante análisis temático manual, tomando como ejes las categorías mencionadas.

Resultados y discusión

Esta sección presenta los principales hallazgos organizados a partir de las categorías establecidas en el diseño metodológico. Se incluyen, asimismo, datos sociodemográficos -edad y escolaridad- con el objetivo de contextualizar el perfil de las participantes y enriquecer el análisis. En cumplimiento a las leyes de protección de datos personales vigentes y en resguardo de la seguridad de las entrevistadas, se garantiza el anonimato de cada una de ellas; su identificación a lo largo del texto se realiza mediante el código C (conductora) seguido del número correspondiente al orden en que fueron consultadas.

PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

Se entrevistaron 15 conductoras de entre 20 y 50 años. Los grupos más representados fueron el de 31 a 40 años (6) y el de 41 a 50 (5), lo que sugiere que, entre las participantes, predominan mujeres en una etapa de vida adulta intermedia, generalmente asociada a responsabilidades familiares y laborales activas. Entre 20 y 30 años solo se ubicó a cuatro conductoras.

CUADRO 1 PERFIL DE LAS ENTREVISTADAS

Variable	n	%
Edad		
20 – 30 años	4	26.7
31 – 40 años	6	40.0
41 – 50 años	5	33.3
Escolaridad		
Licenciatura	7	46.7
Preparatoria	6	40.0
Secundaria	2	13.3
Antigüedad		
3 meses – 2 años	10	66.7
3 – 4 años	2	13.3
5 – 6 años	3	20.0
Número de hijos		
Con hijos	9	60.0
Sin hijos	6	40.0
Plataforma en la que laboran		
DiDi	10	66.7
Uber	5	33.3

Fuente: *Elaboración propia*

Las conversaciones arrojaron que siete de las conductoras tiene estudios de nivel superior, seis de media superior y dos de secundaria. Sin embargo, algunas con estudios superiores relataron que, voluntariamente, han decidido no ejercer su carrera debido a lo deprimido de los salarios profesionales en la entidad. Mientras tanto, otras comentaron que tampoco se han empleado en espacios formales a causa de la escasa oferta de empleos en los que pueden ejercer su profesión. Al respecto, C4 indicó:

Yo soy química, pero el ingreso que he conseguido aquí en Zacatecas como profesionista va de \$1,200 a \$1,600 pesos a la semana, entonces no me da para pagar el carro ni para cubrir mis cosas personales; en cambio con lo que saco en la plataforma me da para pagar el carrito, mi comida, servicios... ósea me da un poquito más del doble de lo que ganaría como química.

De igual forma, C15 relató “yo tengo carrera, pero aquí en Zacatecas no he encontrado empleo, por eso solo me voy a quedar un año más en la aplicación y después me voy a ir a vivir a Aguascalientes”.

Los datos revelan que Zacatecas es una entidad con una importante escasez de empleos formales para mujeres con estudios de nivel medio superior y superior, ya que, aunque solo poco más de la tercera parte de los zacatecas mayores de quince años, cuentan con estos niveles de escolaridad, su inserción al mercado laboral se ve obstaculizada por una oferta reducida de vacantes y por condiciones salariales que no corresponden a su formación. Esta situación muestra un mercado laboral que subvalora la cualificación femenina y expulsa a las mujeres a formas de empleo informales o precarias.

TRAYECTORIA LABORAL EN PLATAFORMAS DIGITALES

Diez de las quince conductoras reportó tener menos de dos años de trabajo en las plataformas, dos tienen de 3 a 4 años y tres de 5 a 6 años. Esto muestra que dos tercios de las conductoras no tiene mucha antigüedad en el sector, lo que podría ser indicativo de que existe una incorporación continua o una alta rotación. No obstante, el trabajo en plataformas de transporte por aplicación es relativamente nuevo, de 2016 a la fecha, por lo que las conductoras con más de 5 años pueden considerarse de las pioneras.

En relación con las razones para incorporarse al trabajo en empresas de plataformas, seis de las 15 conductoras manifestaron que fue porque no encontraban empleo, cuatro para obtener ingresos complementarios, una por la flexibilidad horaria, otra porque la pensionaron por un accidente de trabajo en su ocupación anterior, una más porque le gusta conducir, otra porque la invitaron sus amigos y una más porque su esposo se lo permitió.

Se observa que la razón principal por la cual las conductoras decidieron unirse al trabajo en plataformas fue la dificultad para encontrar un empleo formal que cubriera sus necesidades o que les permitiera insertarse en el mercado laboral. Entre las causas por las cuales se les complicó incorporarse, mencionaron la falta de empleos bien remunerados, la escasez de trabajos en los que puedan desempeñarse de acuerdo con su perfil profesional y la edad. En relación con esta última causal, las conductoras explicaron que fue a partir de los 35 años cuando empezaron a experimentar la exclusión, por lo que también se observó que las de mayor edad son las más longevas en el trabajo en plataformas.

Esta información ilustra el rezago estructural mediante el cual el capitalismo ha restringido históricamente el acceso de las mujeres al trabajo productivo en condiciones dignas. Las circunstancias que Benerías, Berik y Floro (2003), así como Dalla Costa (2009), identificaron para el trabajo femenino en la década de 1970 -flexibilidad, inestabilidad y precariedad-, siguen vigentes, ya que las mujeres que se adhieren al trabajo en empresas de plataformas, no lo hacen por elección, sino ante la usencia de opciones laborales que les ofrezcan condiciones adecuadas de empleo, remuneración y protección social.

De igual forma, como indica Fraser (2009), los datos dan cuenta del abandono de las responsabilidades estatales en la fase neoliberal del capitalismo. En otras palabras, el Estado mexicano delega al capital funciones que le son constitucionalmente propias, pues el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (2026) establece el derecho al trabajo y obliga al Estado a promover la generación de empleos en condiciones dignas. Esto implica una jornada máxima de 8 horas, salario mínimo, seguridad social y derecho al descanso. Al transferir estas responsabilidades a las empresas de plataformas que operan bajo la lógica del mercado,

el Estado renuncia a su función normativa y se convierte en cómplice activo de la precariedad que las compañías producen y normalizan.

Sobre sus medios para trabajar, de las 15 participantes, once informaron poseer vehículo propio, tres lo alquilan y a una se lo prestan. Las que tienen carro propio lo consideraron como una ventaja, ya que en Zacatecas la renta semanal de un automóvil para trabajar en las empresas de transporte por aplicación cuesta entre \$2,300 y \$2,600 pesos. Al respecto, conductoras como C1, C9 y C12 también lamentaron que su ingreso se ve seriamente afectado por el cobro de comisiones de las empresas, al pago de impuestos gubernamentales y al mantenimiento constante al que deben someter sus unidades debido al uso intensivo que les dan en los traslados.

Esto pone de manifiesto la forma de operación de las empresas de plataforma de viajes por aplicación explicada por Redetich (2022). Son las personas conductoras quienes asumen todos los gastos y riegos asociados al funcionamiento de la plataforma, siendo uno de los más onerosos el arrendamiento del vehículo para aquellas que no poseen uno propio.

USO DE LAS FUNCIONES DE GÉNERO

Ocho de las 15 conductoras revelaron haber utilizado las funciones Uber Ellas y DiDi Mujer, sin embargo, desistieron de su uso; cuatro las utilizan de forma permanente y tres nunca las han activado. Las dos principales razones por las que las participantes dejaron de usar las funciones son que las mujeres piden viajes para hombres y el tiempo de espera entre traslados. Sobre el primer punto C13 comentó:

Cuando he utilizado la función me he llevado la sorpresa de que a pesar de que son perfiles con nombres de mujeres se trata de hombres y ahí es donde se tiene uno que poner ruda para no dejarlos subir al carro si no vienen con una mujer. Pero hay muchos que se ponen insistentes, entonces hay que usar el sexto sentido y si no dan confianza, negarles el viaje (...) en ocho de cada 10 viajes que se piden con la función activada, son pasajeros hombres.

En la misma línea, C10 expuso que:

Aunque la aplicación te avisa que es un viaje solo para mujeres, hay unas que, según ellas, no se dan cuenta y cuando llego es un hombre el que va a viajar, entonces les digo 'oye, es un viaje solo para mujeres' y me responden 'es que es mi prima, es mi novia' (...) en otras ocasiones lo que hacen es que me mandan mensaje y me dicen que son hombre los que se van a subir, a veces son sus hijos o su maridos... en esos casos yo decido si sigo con el viaje, pero cuando llego y está el hombre, mejor lo cancelo.

Además del problema de las pasajeras que solicitan viajes en nombre de hombres, C15 advirtió sobre una dificultad estructural asociada a la cancelación de los servicios cuando se dan cuenta de que el pasajero será un varón:

Cuando recién empecé, usé la función que es solo para mujeres, pero dejé de utilizarla porque las mujeres le pedían viajes a los hombres, entonces cuando yo llegaba a la ubicación para recoger a la persona y veía que era un hombre, cancelaba, pero lo que yo había invertido en ir al punto nadie me lo reembolsaba, entonces dije no, esto no me sirve para qué lo tengo activado.

La otra desventaja que las conductoras identificaron en el uso de las funciones para hacer viajes solo con pasajeras es que deben esperar mucho tiempo para que les llegue un servicio. “La única vez que usé la función me bajó mucho la demanda, tardaba hasta 15 o 20 minutos en caerme un viaje, mientras que sin tenerla activada no hay que esperar nada”, compartió C4. Caso similar es el de C15 quien manifestó “en una ocasión que activé la opción tardaban mucho en llegarme solicitudes y ese era tiempo en el que no estaba ganando nada”.

Este resultado evidencia que los sistemas algorítmicos de las plataformas no han sido configurados con perspectiva de género. Hay que recordar, como señalan Ronsenblat y Redetich que, si el sistema algorítmico no incorpora de manera explícita determinadas instrucciones, en este caso para que las conductoras con las funciones de género activadas reciban un flujo continuo y prioritario de solicitudes provenientes de pasajeras, el marketing alrededor de la iniciativa será irrelevante en términos operativos.

Por otra parte, el hecho de que las pasajeras soliciten viajes en nombre de hombres, remite a una condición estructural profunda. Como se desarrolló en el marco conceptual, Dalla Costa (2009)

y Federici (2013) han teorizado las funciones históricamente asignadas a las mujeres como un mandato de servicio a los hombres tanto en el ámbito físico como en el emocional. Dicho mandato queda en evidencia en los testimonios de las conductoras al referir que cuando las mujeres se dan cuenta de que el viaje está restringido a mujeres -porque en la interfaz de la aplicación les aparece un aviso que les solicita que cancelen el servicio si no van a viajar mujeres- despliegan estrategias para sortear la restricción, ya sea contactándolas para negociar el traslado de los hombres o ignorando la advertencia.

No obstante, los resultados también arrojan que cuatro conductoras sí hacen uso permanente de las funciones de género. Una aclaró que no es por decisión propia, sino que después de una actualización de la aplicación se activó automáticamente y no ha podido quitarla, mientras que las otras tres han decidido utilizarla a pesar de enfrentar inconvenientes como los anteriormente citados. Por ejemplo, C12 expresó que prefiere esperar un poco a que le caigan viajes solo de pasajeras porque cuando ha trasladado a hombres “son muy irrespetuosos” o le dan “malas vibras”. De igual modo, C10 manifestó activar regularmente la herramienta, sobre todo, en las tardes-noches porque le da más seguridad. Cuando le ha tocado que las mujeres pidan viajes para los hombres, solo procede a cancelarlos.

De las tres entrevistadas que no han activado la función, C7 indicó que no la utiliza porque le han comentado que es muy frecuente que las mujeres pidan viajes para varones, por lo que a la hora de aceptar un viaje prefiere fijarse más en la calificación de la persona que pide el servicio. Por otra parte, C7 expresó que no la utiliza porque no le genera incomodidad ni inseguridad viajar con hombres, dado que nunca ha tenido incidentes.

EXPERIENCIAS DE GÉNERO EN EL TRABAJO EN PLATAFORMAS. ACOSO, SEXISMO E INSEGURIDAD

Ocho de las 15 conductoras reportaron haber experimentado algún tipo de acoso sexual por parte de los usuarios. Las manifestaciones más frecuentes incluyeron solicitudes reiteradas de número telefónico personal, invitaciones no deseadas a salir, intentos de modificar el destino del viaje sin su consentimiento y envío de fotos no solicitadas. “A veces te piden el teléfono y

para evitar que te estén insistiendo les das otro número, pero hay unos que hasta te marcan para comprobar que sí les hayas dado el real”, relató C1.

Otras situaciones descritas revelan patrones de intimidación explícita:

Quando te quieren sacar el número de celular, si les digo que no, hay unos que sí entienden, pero hay otros que se ponen como queriéndote intimidar (...) al principio me daba miedo, pero ahorita ya les digo que se bajen o llamo a la policía o si estoy en lugar oscuro, busco un lugar seguro donde haya luz y les pido que se bajen. (C15)

En los casos en que intentan desviar el trayecto, C9 refiere:

Me ha tocado dos veces que me pidan el número y me quieran llevar para otro lado que no es el viaje (...) en esas ocasiones lo que he hecho es reportar a la aplicación en la alarma de protección (...) lo que hacen es que rastrean el viaje y mandan una patrulla.

C10 describe situaciones similares que suceden principalmente en horario nocturno:

Me ha pasado sobre todo de noche cuando te dicen, ‘oye vamos a otro lado, te invito a tomar algo y te pago algo extra’, o que te piden el teléfono por si algún día necesitan un viaje y pues qué necesidad hay de eso, solo te hacen sentir incómoda.

C4, por su parte, identifica una táctica de contacto que a veces deriva en acoso:

Lo bueno de la conducción en aplicaciones es que se suben muchos hombres profesionales y educados, pero también hay otros que se ve que quieren algo más y lo que hacen es que primero me avisan por la aplicación que se les olvidó algo, luego yo para agilizar la comunicación mando mensaje de mi teléfono personal y de ahí quieren empezar como un ligue, me ha tocado que hasta fotos me mandan (...) y esto me pasa como unas tres o cuatro veces al mes.

Los testimonios de acoso se concentraron principalmente en conductoras jóvenes.

Asimismo, nueve de las quince conductoras manifestaron haber experimentado situaciones de sexismo. Los relatos muestran que estas provienen tanto de usuarios hombres como de usuarias mujeres. Entre las formas más frecuentes

destacaron cuestionamientos a sus habilidades para conducir, molestia cuando no asienten a cargar o descargar objetos del automóvil, comportamientos demandantes en situaciones de intoxicación por alcohol y comentarios de desaprobación cuando llevan a sus hijos e hijas en la unidad.

Cuando están ebrios hombres y mujeres son igual de batalleros, pero quizá más las mujeres, se ponen muy tercas (...) como que se sienten en confianza, en cambio los hombres solo se quedan dormidos, relató C15. Por su parte, C4 dijo “sobre todo los hombres mayores hacen sus comentarios pasivo-agresivos y te dicen, por ejemplo, ‘¡que bueno que sí hay conductoras, porque uno piensa que las mujeres no saben manejar!’.

C7 también relató su experiencia sobre todo en lo relacionado con los roles tradicionales de género por parte de pasajeros y cuestiones de clasismo en el caso de usuarias:

Los hombres son más quisquillosos a que una mujer los lleve (...) me han preguntado que por qué trabajo en esto si es un trabajo para hombres (...) una vez otro me preguntó que si sabía manejar y voltee para contestarle que tenía 12 años manejando, pero rápido me dijo ¡no, no voltee! mire hacia el frente. Aunque con las mujeres también tengo un tema... hay unas muy agradables, pero otras como que lo ven a uno chiquito, como que no son empáticas y te ven hacia abajo porque te están pagando en lugar de que digan ‘que padre que andas trabajando en esto’.

En el caso de las conductoras que trabajan con sus bebés, C2 expresó:

Los hombres que me han tocado han sido más accesibles, me dicen ¡ah, mire, trae a su bebé! Pero como en buena onda, en cambio en otra ocasión una señora me dijo ‘trae a su bebé aquí y tan chiquito’ yo la verdad me sentí juzgada.

En materia de seguridad, tres de las conductoras relataron haber experimentado situaciones de inseguridad importantes. Aunque todas manifestaron haber empezado a trabajar con miedo debido a la situación de inseguridad que ha afectado al país en los últimos tres lustros y de la cual Zacatecas no ha sido la excepción. A pesar de esto, otras cuatro compartieron que trabajan de noche porque en ese horario los viajes pueden tener un costo hasta cuatro veces superior a los diurnos, lo que

representa un mayor rendimiento económico y permite reducir el consumo de combustible y el desgaste del vehículo. Esta tensión entre seguridad e ingreso constituye una condición estructural que las plataformas no resuelven y que recae individualmente sobre las conductoras.

En cuanto a las experiencias de inseguridad, C9 narró:

Me quisieron asaltar un día en la noche, pero traía un gas pimienta (...) le eché al muchacho y fue cuando se bajó y se fue (...) pero está prohibido que traigamos alguna protección, si algún agente de tránsito o un policía nos revisa y nos encuentra algo, nos puede reportar para que nos bajen de la aplicación.

Por otra parte, C11 relató:

Una vez me pidieron un viaje como para asaltarme (...) cuando llegué a la ubicación eran dos chavos en una moto, así que no quité los seguros del carro y me fui, pero me anduvieron siguiendo por varias calles hasta que los perdí.

Finalmente, el testimonio de C13 ilustra como las conductoras desarrollan mecanismos de autoprotección ante la amenaza de la inseguridad y el machismo, revelando que la gestión del riesgo recae en ellas:

Me ha pasado varias veces que se sube gente drogada (...) por eso uso gorra cuando trabajo, porque así los hombres como que se detienen a intentar hacerte algo y también sirve contra el machismo que está igual de latente que la inseguridad

De acuerdo con los testimonios, más de dos terceras partes de las conductoras entrevistadas, no utiliza las funciones exclusivas para mujeres -por las razones ya discutidas- lo que las ha expuesto a situaciones de acoso, sexismo, e inseguridad. El sexismo es una expresión de la lógica estructural y patriarcal descrita por Dalla Costa (2009) y Federici (2013) que históricamente ha decidido qué espacios le corresponden a la mujer y cuáles no. Debido a que la división sexual del trabajo recluye a las mujeres en el ámbito privado, su irrupción en el espacio público y en un rol de autoridad como conductora transgrede el orden de género establecido y desata la irritabilidad masculina al percibirse amenazados su rol y su espacio.

Por otra parte, siguiendo a estas autoras, el acoso funciona como un intento de restaurar el orden cuando la mujer intenta desafiarlo, particularmente en lo relacionado con la función

que el capital le asignó de servir al hombre “física, emocional y sexualmente”. Por tal motivo, algunos hombres perciben a la mujer como disponible, aunque esta no manifieste ningún interés y se encuentre en una dinámica -laboral- completamente ajena a espacios propicios para buscar algún tipo de vínculo.

La situación de inseguridad se ancla en dos de las críticas que Fraser (2009) dirige tanto al Estado como al modelo neoliberal, el androcentrismo y el estatismo. El neoliberalismo integró a las mujeres al trabajo productivo, pero lo hizo sin dismantlar las condiciones androcéntricas y estatistas del modelo anterior dando lugar a que el Estado delegue en las empresas responsabilidades que le corresponden como es garantizar un trabajo libre de violencia. La desprotección resultante se manifiesta en los testimonios de C9 y C13, quienes recurren al gas pimienta y al camuflaje, respectivamente, como estrategias de autodefensa, asumiendo individualmente el costo de una seguridad que ni el Estado ni la empresa les proporcionan.

Por otra parte, la mayoría de las conductoras -nueve de las 15 entrevistadas- declaró tener hijos de distintas edades y articular su trabajo en la plataforma con el de cuidados. Llevar y recoger hijos de la escuela, atender urgencias familiares, asistir a eventos escolares sin pedir permiso y poder traer a sus niños y niñas mientras trabajan, fueron algunos de los rasgos positivos destacados. En contraparte, expusieron que conjuntar el trabajo productivo con el reproductivo les ha traído consecuencias negativas como agotamiento extremo, enfermedades por estrés y nada de espacio para sí mismas.

Los testimonios ilustran con precisión la intensidad de esta doble jornada:

En la mañana llevo a los dos a la escuela y cuando el más pequeño sale del kínder lo llevo a la guardería, pero al otro lo traigo en el carro hasta las 4 que recojo al otro y nos vamos a la casa. (C9)

Llevo a mi niño a las 7 de la mañana al colegio y lo recojo a las 4 de la tarde. Cuando quiero seguir trabajando otro rato se lo llevo a mi mamá (...) pero lo bueno es que, si se me enferma o me llaman de la escuela, tengo la facilidad de desconectarme. (C15)

La flexibilidad laboral de la plataforma, presentada por las empresas como un beneficio, se muestra para las conductoras como la única opción de para administrar una carga que ni el

Estado ni las compañías les resuelven. Mas bien la soportan con cargo a su salud física y emocional. Tal es el caso de C3 quien relató “a veces en las noches hago espacio para mí, me quedo un ratito despierta para ver el celular, pero en la mañana me arrepiento porque me cuesta levantarme”. De igual forma C8 manifestó “el año pasado me dio parálisis facial por el estrés”.

Por su parte, C2, C7, C9, C10 y C15 expresaron que les es posible articular el trabajo productivo con el reproductivo gracias a redes de apoyo constituidas principalmente por otras mujeres como madres y hermanas que las ayudan con el cuidado de sus hijos pequeños mientras ellas trabajan. Esto evidencia que la sostenibilidad del modelo no descansa en el apoyo institucional, ni empresarial sino en las redes de solidaridad femenina no remunerada, lo que perpetúa la cadena de cuidados entre las mujeres.

Por otro lado, trabajadoras como C5, C12 y C14 manifestaron tener hijos e hijas adolescentes, lo que les da un poco de holgura, ya que no tienen que llevarles o recogerles de la escuela, aunque la carga de trabajos del hogar como limpiar, cocinar y lavar recae en ellas una vez que se desconectan de la aplicación, confirmando, en todos los casos, la doble jornada identificada por Dalla Costa.

CONDICIONES LABORALES Y PRECARIEDAD

Los datos revelan que catorce de las quince conductoras entrevistadas trabajan más de 48 horas semanales (cuatro laboran 72 horas, cinco un promedio de 60 y otras cinco le dedican 48 horas) superando la jornada laboral formal de 48 horas establecida en la Ley Federal del Trabajo (y recientemente reducida a 40 de forma gradual hasta 2030). Entre las conductoras en esta condición, por lo menos cuatro tiene otro trabajo, lo que da cuenta de una sobrecarga laboral generalizada.

Con un promedio semanal de menos de 40 horas, solo una conductora se encontró, la cual también trabaja en una agencia de producción audiovisual, da masajes relajantes y vende bolis gourmet.

Esto confirma que el trabajo productivo no exime a las mujeres del trabajo reproductivo. Ocho de las conductoras entrevistadas son jefas de familia, lo que da cuenta de su doble y a veces triple jornada de trabajo. A esta condición se suma su jornada productiva en las empresas de plataformas que, en la

mayoría de los casos, sobrepasa los límites legales. Además, esta situación se agudiza en el caso de quienes activan las funciones exclusivas para mujeres. La menor frecuencia de viajes derivada de la gestión algorítmica, ya explicada, las obliga a permanecer más horas conectadas para obtener ingresos equivalentes a los de conductoras que, al aceptar pasajeros hombres, acortan su jornada, pero se exponen a situaciones de acoso, sexismo e inseguridad. De este modo, la plataforma coloca a las conductoras ante una disyuntiva que no debería existir, mayor seguridad a costa de mayor tiempo de trabajo, o menor jornada a costa de mayor exposición al riesgo.

En cuanto al ingreso, cuatro de las 15 entrevistadas logran una entrada mensual neta de más de 14 mil pesos, ocho ganan entre 11 y 13 mil pesos, dos de 8 a 10 mil pesos y una de 5 a 7 mil pesos. Se observa que la mayoría de las conductoras, solo tienen ingresos por un poco más del salario mínimo vigente al 2026 en México, pese a la importante cantidad de horas que trabajan al día. La razón, como ya se discutió, es la cantidad de gastos que el modelo de trabajo les obliga absorber.

Como se mencionó al inicio, el trabajo en plataformas digitales en México permaneció en un vacío regulatorio desde 2013 hasta diciembre de 2024, cuando se aprobó una reforma que incluyó un nuevo capítulo a la Ley Federal del Trabajo. Este marco normativo reconoce, al menos en términos formales, la existencia de una relación laboral entre las partes y establece un conjunto de derechos asociados.

Entre las disposiciones más relevantes se encuentran el acceso a la seguridad social para aquellas personas trabajadoras cuyos ingresos mensuales alcancen el equivalente a un salario mínimo (\$9,582 en 2026), así como el reconocimiento de prestaciones laborales como aguinaldo, vacaciones y días de descanso.

Sin embargo, dado que el esquema de trabajo en plataformas no contempla el pago de un salario fijo, la legislación estipuló que la remuneración por cada una de estas prestaciones deberá liquidarse de forma proporcional en cada servicio realizado. Al respecto, la totalidad de las conductoras entrevistadas coincidió en que, desde la entrada en vigor de la reforma, en julio de 2025, no han registrado incremento alguno en el precio de los viajes. Por el contrario, varias señalaron haber percibido una reducción, que atribuyen a un aumento de la comisión que las

empresas retienen por servicio para solventar las obligaciones en materia de seguridad social correspondientes a quienes alcanzan los umbrales de ingreso establecidos.

Un aspecto importante reconocido en la reforma fue la noción de flexibilidad; es decir, las personas trabajadoras no tienen un horario de trabajo. No obstante, en la práctica, esta flexibilidad ha operado de forma ambivalente. Por un lado, las conductoras, valoran la posibilidad de conectarse y desconectarse, lo que facilita la gestión de su trabajo reproductivo. Por otro, reprocharon que el pago de prestaciones no se ha traducido en una mejora efectiva de sus ingresos, ya que las tarifas por viaje son percibidas como insuficientes.

Asimismo, el acceso a la seguridad social se ha visto limitado. Al momento de las entrevistas, solo tres conductoras, habían alcanzado este derecho. Ello se explica por los criterios definidos en las reglas de operación entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que establecieron mecanismos de exclusión sobre el ingreso total. En términos concretos, durante los primeros tres meses de implementación de la reforma se exigía que las personas conductoras alcanzarán ingresos brutos por 20 mil 910 pesos mensuales, a esta cantidad se le aplicaba un porcentaje de exclusión del 60%, de modo que el ingreso restante equivaliera al salario mínimo requerido en ese entonces. Este umbral, impulsado por las empresas de plataformas, fue impuesto con el argumento de descontar los costos asociados a los medios de producción.

Al respecto, C1, C5, C10 y C12 lamentaron que los requisitos para acceder al seguridad social -como el ingreso mensual bruto- sean tan difíciles de alcanzar, pues eso las obligaría a estar más tiempo conectadas y el trabajo perdería su carácter flexible. Además, manifestaron que el hecho de estar activas en la aplicación, en ocasiones, tampoco les asegura mayores percepciones, pues hay días y semanas en el que el trabajo está muy “flojo” y “apenas se alcanza para cubrir la gasolina y la renta del vehículo” (C1).

EXPECTATIVAS Y TRAYECTORIAS FUTURAS

Ante la pregunta ¿qué le pediría a la plataforma si tuviera la oportunidad de solicitarle que mejorara algún aspecto del trabajo? Tres demandas concentraron las respuestas. Las más recurrente giró en torno a la seguridad. Las participantes

denunciaron, en primer lugar, que el filtro “solo para mujeres” no cumple su función e indicaron que DiDi, por ejemplo, permite omitir campos durante el registro de usuarios, lo que facilita que personas sin fotografía ni identidad verificada accedan al servicio como pasajeros. Asimismo, demandaron la instalación de un botón de emergencia ágil y efectivo, distinto a la llamada al 911, pues como señaló C15, “cuando marcas por algún incidente te hacen una entrevista, cuando el chiste es que te apoyen con urgencia”.

El segundo tema más mencionado fue que existan tarifas más justas y que se apliquen menos deducciones, dado que hoy en día “hay viajes hasta de 18 pesos que generan más pérdida que ganancia”, reprochó C4. Mientras que la tercera demanda fue el acceso a la seguridad social con requisitos menos restrictivos.

Las respuestas de las conductoras ilustran con precisión el mecanismo descrito por Banet-Weiser (2012) referente a cómo las empresas de plataformas han instrumentalizado las demandas feministas -seguridad, independencia económica e inclusión- reconvirtiéndolas en atributos de marca al servicio de sus intereses corporativos. Estas compañías han encontrado en las necesidades de las mujeres, tanto conductoras como usuarias, un nicho de mercado que les permite posicionarse como empresas socialmente responsables sin alterar las condiciones estructurales que producen la desigualdad.

En cuanto a sus planes a futuro, cinco de las conductoras planean seguir trabajando en plataformas digitales. Tres esperan dejar el empleo en aplicaciones en un plazo aproximado de un año, “buscaré otro trabajo donde sí tenga seguro” expuso C1, mientras que C9 quiere conseguir un empleo estable en el que haya posibilidades de crecimiento. Asimismo, dos conductoras pretenden quedarse, pero con ciertas condiciones; una si logra comprar un auto propio y la otra si alcanza los umbrales de ingreso para acceder a la seguridad social. Además, dos más proyectan quedarse, pero no como conductoras, sino como arrendadoras de autos a personas trabajadoras de plataformas y tres no tienen expectativas definidas.

Conclusiones

Los hallazgos del presente trabajo confirman que las funciones de género, Uber Ellas y Didi Mujer, no cumplen en Zacatecas el objetivo de garantizar mayor seguridad a las mujeres ni fortalecen su independencia económica. Las causas inmediatas del fracaso son los sistemas algorítmicos sin perspectiva de género que reducen el flujo de solicitudes hacia las conductoras que activan la función y el condicionamiento estructural, derivado de la división sexual de trabajo, que lleva a las usuarias a anteponer las necesidades de movilidad de los hombres a su alrededor, por encima de la solidaridad con las conductoras.

En este sentido, desde la perspectiva de la economía feminista que orienta el marco conceptual de este estudio, tanto las funciones exclusivas para mujeres, como la reforma a plataformas aprobada en México, constituyen soluciones cosméticas a desigualdades de fondo. La reforma reconoció formalmente la existencia de una relación laboral, pero diseñó umbrales de acceso a la seguridad social que en la práctica excluyen a la mayoría de las conductoras, precisamente aquellas con mayor carga de trabajo reproductivo y menores márgenes de tiempo. El resultado es una regulación que asienta derechos sin garantizarlos, lo cual, como señala Fraser, es una forma en que el neoliberalismo procesa las demandas de justicia incorporándolas al lenguaje institucional, pero haciendo inviable su atención.

Por otro lado, también se comprueba que los mecanismos de cooptación descritos por Banet-Weiser operan incorporando demandas legítimas -seguridad, inclusión, independencia económica- al marketing de las empresas para impulsar su posicionamiento de marca, sin que ello implique transformación alguna en las condiciones que producen la desigualdad.

Con esto no se pretende infravalorar las acciones técnicas o regulatorias que han establecido las empresas y el Estado, sino que, queda claro, que son insuficientes. Ninguna de las medidas aplicadas implica transformaciones reales en las condiciones que afectan a las mujeres, por el contrario, delegan en ellas la responsabilidad de su propia seguridad, ante protocolos poco eficientes y la gestión de sus tiempos bajo una flexibilidad que opera en su contra, pues las conduce a trabajar

largas jornadas con ingresos insuficientes y con afectaciones a su salud, en ausencia de esquemas estatales o empresariales que reconozcan y colaboren en el sostenimiento del trabajo reproductivo.

En consecuencia, quedan abiertas varias vetas de investigación. La primera es el seguimiento de los efectos reales de la reforma laboral sobre las condiciones de trabajo de las conductoras. La segunda es un estudio con las usuarias de las aplicaciones que permita comprender, desde sus propias narrativas, los condicionamientos que las llevan a priorizar a los varones. La tercera sería la exploración de los mandatos de masculinidad que orientan la violencia, el acoso y el sexismo de los que las conductoras son objeto en el espacio público.

Bibliografía

- Alba, C. y Aparicio, R. (2023). Trabajo remunerado y no remunerado de las mujeres en plataformas digitales en la Ciudad de México. *Revista Brasileira de Sociologia*, 11 (29). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9293242>.
- Banet-Weiser, S. (2012). *Authentic the politics of ambivalence in a brand culture*. New York University Press.
- Benerías, L, Berik, G. y Floro, M. (2003). *Gender, development and globalization*. Routledge
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (2026). Título sexto. Del trabajo y de la previsión social. pp. 142-154. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>. Revisado el 20 de marzo de 2026.
- Dalla Costa, M. (2009). *Dinero, perlas y flores en la reproducción feminista*. Ediciones Akal.
- Diario Oficial de la Federación [DOF]. (2024). Decreto por el que adicionan diversas disposiciones a la Ley Federal del Trabajo, en materia de plataformas digitales. <https://acortar.link/pyjdVj> Revisado el 10 de diciembre de 2025
- DiDi. (2024). DiDi impulsa la inclusión de las mujeres en la economía digital. <https://web.didiglobal.com/mx/newsroom/didi-impulsa-la-inclusion-de-las-mujeres-en-la-economia-digital/>. Revisado el 21 de noviembre de 2025.
- DiDi (2020). *DiDi Mujer: la opción que conecta conductoras con pasajeras*. Recuperado de <https://web.didiglobal.com/mx/newsroom/didi-mujer-la-opcion-que-conecta-conductoras-con-pasajeras/>. Revisado el 21 de noviembre de 2025.
- Federici, S. (2013). *Revolución en punto Cero*. Traficantes de sueños.
- Fraser, N. (2009). El feminismo, el capitalismo y la astucia de la historia. *New left review*. pp.87-104. No. 56. Recuperado de <https://newleftreview.org/issues/ii56/articles/nancy-fraser-feminism-capitalism-and-the-cunning-of-history>.

Gárate, G. (s/f). ¿Qué entendemos por algoritmo? Universidad de la Empresa. <https://ude.edu.uy/que-son-algoritmos/>

García, M. (2025). Las aplicaciones digitales y el servicio de reparto a domicilio en moto: cuando una mujer aprende también “cosas de varones”. *Trabajo y Sociedad*. 44. <https://www.scielo.org.ar/pdf/tys/v26n44/1514-6871-tys-26-44-63.pdf>.

García, M. (2023). Trayectorias laborales de mujeres conductoras en el servicio de transporte de pasajeros Uber. *Papeles de Trabajo*. 17 (32). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9456894>.

Gobierno de Mexico y ONU Mujeres. (2020). La violencia feminicida en México. Aproximaciones y tendencias del Gobierno de México en colaboración con ONU Mujeres. Recuperado de <https://acortar.link/fX7WY1> Revisado el 10 de diciembre 2025.

Hidalgo, K. (2023). Maternidades dentro de las economías de plataformas. Tejiendo resistencias con mujeres migrantes repartidoras de Rappi y Glovo en Ecuador. En Santillana, A. Vizuite, K. Serrano, P. et. al. (ed). *Economía para cambiarlo todo. Feminismos, trabajo y vida digna*. (pp. 142-155). FES Ecuador. <http://oldwww.animar-dl.pt/site/assets/files/5500/17428-20210323.pdf#page=142>.

Instituto Mexicano para la Competitividad [IMCO]. (2025). Con lupa de género 2025. <https://imco.org.mx/estados-con-lupa-de-genero-2025/>. Revisado el 5 de marzo de 2026.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [Inegi]. (2026). Estadísticas a propósito del Día Internacional de la Mujer. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2026/EAP_8M_26.pdf. Revisado el 5 de marzo de 2026

Micha, A. (2023). Luces y sombras de la creciente presencia femenina en las plataformas de transporte de pasajeros en Buenos Aires: un análisis cuali-cuantitativo del caso de Uber en el área metropolitana de Buenos Aires. RevIISE. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/219241>.

Micha, A. & Pellegrini, M. (2025). ¿Tecnologías que cierran brechas?: un análisis de la función “Uber Ellas” en Argentina como modelo de transporte segregado por género”. *Trabajo y Sociedad*. 46(27). <https://acortar.link/7U1ANN>.

Micha, A. Pereyra, F. Y Pellegrini, M. (2024). Sesgos en la gestión algorítmica: el caso de las plataformas de reparto y transporte de pasajeros en el área metropolitana de Buenos Aires. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*. 18 <https://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/4317/1/micha-et-al-2024.pdf>.

Redetich, N. (2022). *Cappitalismo. La uberización del trabajo*. Siglo XXI editores.

Rosales, S. y Marega, M. (2024). Cuidados y acción colectiva entre repartidoras de plataformas digitales. *Estudios Sociológicos*. 42. <https://www.scielo.org.mx/pdf/es/v42/2448-6442-es-42-e2705.pdf>.

Rosenblat, A. (2018). *How algorithms are rewriting the rules of work*. University of California Press

Soto, S. (25 de marzo de 2025). Reforma de plataformas digitales: ¿y la perspectiva de género? *El Economista*. <https://acortar.link/itqDZG>. Revisado el 20 de enero de 2026

Uber. (2020). La nueva función “Ellas” permite a socias conductoras viajar exclusivamente con usuarias mujeres. <https://www.uber.com/mx/es/newsroom/la-nueva-funcion-ellas-permite-a-socias-conductoras-viajar-exclusivamente-con-usuarias-mujeres/>. Revisado el 8 de febrero de 2026

Uber. (2021). Primer año de Uber Ellas: incrementó 40% el número de socias conductoras activas en México. <https://acortar.link/WAf6WK>. Revisado el 8 de febrero de 2026

Esta obra está bajo una licencia internacional [Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)