

**Autonomía o Múltiples Dependencias: Condiciones de Trabajo de los
Conductores de Taxi en Bogotá**

**Trabajo de Grado
Escuela de Ciencias Humanas
Programa de Sociología
Universidad del Rosario**

**Presentado por:
Angie Catherine Cabezas Martínez
María Fernanda Rincón Rivera**

**Directora:
Natalia Teresa Berti**

Semestre II, 2016

Agradecimientos

La realización y culminación de esta investigación no sería posible sin la ayuda y aportes de nuestra Directora de Tesis, Natalia Berti, a quien admiramos por su compromiso al acompañarnos y animarnos en el proceso para terminar exitosamente este trabajo de investigación. En segundo lugar, agradecemos especialmente a todos los conductores de taxi, quienes destinaron una parte de su tiempo libre, muchas veces de almuerzo o descanso, para atendernos y conversar con nosotras. Sus aportes fueron muy valiosos no solo en el ámbito académico sino también en el ámbito personal, pues sus experiencias como conductores nos hicieron valorar aún más el trabajo que realizan. En tercer lugar, agradecemos a la Fundación Ciudad y Transporte por permitirnos acercarnos a la industria de taxis en su totalidad, y en especial agradecemos a Juan Sebastián Moreno, Coordinador de Investigación, quien siempre nos brindó su ayuda cuando era necesaria. También agradecemos a nuestros compañeros de práctica profesional, quienes realizaron las encuestas a conductores y realizaron diversos aportes sobre el entendimiento de la industria.

Finalmente agradecemos a nuestras familias, quienes fueron y son nuestro apoyo para continuar haciendo lo que elegimos para nuestras vidas. Agradecemos su paciencia y su acompañamiento en este proceso. Ellas fueron la motivación diaria para alcanzar la finalización de esta investigación y a ellas dedicamos gran parte de esta tesis. De igual forma, agradecemos a nuestras amigas Angie Millán y Diana Bonilla, quienes también nos acompañaron y alentaron en diferentes momentos. Por último, agradecemos a Dios quien nos guió, nos protegió y nos alentó en cada etapa de este trabajo.

Contenido

1. Introducción	5
1.1 Planteamiento del problema	5
1.2 Metodología	8
1.3 Antecedentes del problema de investigación.....	11
1.4 Precariedad e individuo	12
2. Industria de taxis en Bogotá.....	25
2.1 ¿Quiénes participan en la regulación y operación de los taxis?	26
2.2 Modos de propiedad sobre los vehículos	32
2.3 La estructura tarifaria del Transporte Público Individual	32
2.4 Análisis de la industria: la precariedad de los conductores de taxi	34
3. Precariedad en las condiciones de trabajo de los conductores de taxi	36
3.1 Modos de operación.....	37
3.1.1 “No me puedo bajar del taxi”: turnos largos y cortos de los conductores de taxi	37
3.1.2 “El día de pico y placa es mi día de descanso”	39
3.1.3 Herramientas de trabajo	40
3.1.4 Zonas amarillas y zonas de descanso	41
3.2 Análisis de los vínculos existentes en el oficio de conducir taxi ¿de quién depende el conductor de taxi?	44
3.2.1 Vínculos entre los actores involucrados en el proceso de trabajo.....	45
3.2.2 Incertidumbre en el trabajo y beneficios laborales ¿Tiene garantías el conductor?.....	48
3.2.3 ¿Autonomía o Control?	55
3.3 Viviendo el día a día: El ámbito económico de conducir taxi	60
3.3.1 Entre la abundancia y la escasez.....	61
3.3.2 “Plata de bolsillo”	69
3.3.3 Superando la inestabilidad: Estrategias para un trabajo rentable	72
3.4 El precio de estar asegurado	78
3.4.1 Las falencias del Decreto que regula seguridad social a conductores de taxi	78
3.4.2 Vinculación a seguridad social.....	80
3.4.3 Ni pensión ni taxi propio.....	85
3.5 Adversidad en las vías	86
3.5.1 El trabajo de conducir taxi: un riesgo inminente	87
3.5.2 Vulnerables al volante:¿Qué hacer con lo que hay?	91

3.5.3 Los factores de riesgo psicosocial de conducir taxi	96
3.6 Conducir taxi: Un trabajo que no exige educación especializada y no permite el desarrollo de un oficio.....	99
3.6.1 Programas de educación para conductores de taxi	101
3.6.2 Taxi: un lugar para los no cualificados	103
3.7 Demonización del conductor de taxi: otro aspecto de la precariedad.....	106
3.7.1 Estereotipo sobre el conductor de taxi ¿Quién es el conductor de taxi? .	107
3.7.2 Reconocimiento personal: soy conductor de taxi	112
3.8 Familia y Amigos: Las implicaciones de no poder parar de trabajar	114
3.8.1 Entre el trabajo y la familia	116
3.8.2 Fortalecimiento de lazos sociales entre conductores de taxi	119
4. Conclusiones	122
5. Bibliografía	128

1. Introducción

La presente investigación se sitúa dentro de los debates actuales de la sociología del trabajo. Las discusiones que reconstruye esta rama de la disciplina abordan, entre otras cosas, los acuerdos irregulares, inestables e inseguros para los trabajadores, en los cuales la carencia o debilidad de regulación laboral genera situaciones de precariedad. Un tema de particular interés en la disciplina son aquellas ocupaciones que se diferencian del contrato laboral entre un empleador y un empleado, dando lugar a la aparición de múltiples actores que controlan el trabajo del individuo. Este es el caso del oficio del conductor de taxi, quien debe responder a las múltiples demandas de los dueños de los vehículos, las autoridades y las empresas involucradas en el sector y al mismo tiempo hacer frente a la inseguridad en la continuidad del trabajo, la constante inestabilidad económica, la carencia de protecciones sociales, la falta de cualificación laboral, la ausencia de reconocimiento social de su trabajo, las rupturas familiares y una permanente posición de vulnerabilidad debido al peligro que conlleva desempeñar este trabajo.

Si bien el oficio del conductor de taxi es reconocido en el ámbito jurídico y económico, las condiciones de trabajo de los conductores han sido invisibilizadas por las instituciones gubernamentales, los actores de la industria de taxis y los estudios académicos. En este sentido, consideramos que es necesario indagar acerca de las condiciones laborales de los conductores de taxi, actividad que desempeñan alrededor de 59.000 conductores (Acevedo y Rodríguez, 2012: 80). Asimismo, abordamos la vivencia personal de estos trabajadores, sus prácticas sociales y cómo éstas ayudan a sobrellevar sus condiciones de trabajo, para luego contemplar con mayor precisión las dificultades que afectan su calidad de vida y la de sus familias. Para ello, adoptamos las concepciones de la teoría de la estructuración para analizar la vivencia del individuo frente a sus condiciones de trabajo precarias.

1.1 Planteamiento del problema

La pérdida de empleos industriales y la aparición de nuevas prácticas en el mundo del trabajo se combina con los problemas históricos vinculados a las altas tasas de

informalidad en el mercado laboral. En Colombia, la mayoría de las personas no tuvo acceso a un trabajo decente con todas las protecciones sociales y por tal motivo, la población económicamente activa no sólo se enfrentó al desempleo, a la falta de oportunidades de trabajo adecuadas, sino que además, se vió obligada a desempeñar empleos con una alta carencia de garantías sociales y una constante vulnerabilidad de sus derechos.

En esa dirección han surgido trabajos precarios, que si bien son legítimos en el ámbito jurídico, se oponen a lo que se consideraría trabajo decente bajo lógicas de funcionamiento y relaciones sociales, económicas y políticas irregulares. Este es el caso del oficio del conductor de taxi, un trabajo que consideramos puede ser analizado y comprendido desde el concepto de precariedad laboral. Dicha ocupación resulta ser una buena alternativa para aquellos individuos que son rechazados en el mercado laboral, o simplemente no encuentran su lugar en éste, debido a su falta de cualificación profesional y a su edad. Siguiendo a Castel (2004):

La precarización del empleo y el aumento del desempleo constituyen sin duda la manifestación de un déficit de lugares ocupables en la estructura social, si entendemos por “lugar” una posición con utilidad social y reconocimiento público. Trabajadores que “envejecen” (pero a menudo tienen 50 años o menos), que ya no encuentran sitio en el proceso productivo, pero tampoco en otra parte; jóvenes en busca de un primer empleo; desempleados durante lapsos prolongados (...): todo ocurre como si nuestro tipo de sociedad redescubriera con sorpresa la presencia en un seno de un perfil de poblaciones que se creían desaparecidas: ‘los inútiles para el mundo’, que viven en él pero no le pertenecen realmente (p. 416).

Castel afirma lo anterior en base al caso de Francia. No obstante, esta realidad de la precarización del empleo se presenta en el contexto actual del mundo laboral e incluso en América Latina. De esta manera, el oficio de conducir taxi se presenta como aquél que acepta a ciertos marginados del mercado laboral y les permite tener dinero para subsistir, mas no para proyectarse laboral y económicamente en el largo plazo.

Este trabajo se ha consolidado a partir de la desarticulación entre los actores de una industria de taxis que se encuentra inmersa en una legislación frágil que no reconoce el poder efectivo de los distintos actores del gremio. Lo que resulta

discutible es la relación de dependencia que tiene el conductor de taxi con los demás actores de la industria, aun cuando esta no es reconocida. En efecto, las instituciones gubernamentales, el propietario o administradora del vehículo, las empresas de transporte, las empresas de telecomunicación y aplicaciones móviles y los usuarios ejercen un control sobre el trabajo del conductor de taxi en diferentes maneras.

Ahora bien, los vínculos que se establecen en este trabajo niegan una relación de dependencia generando al conductor una inseguridad en su trabajo respecto a la continuidad de éste, así como la carencia de protecciones sociales. Además, las características particulares del manejo del dinero en esta labor, las cuales le permiten al conductor tener dinero de manera inmediata, ha ocasionado que ellos desarrollen un gusto hacia la “plata de bolsillo”, pero dada su baja calificación en términos de manejo de dinero, costos, ingresos y proyecciones, ésta característica del trabajo les dificulta organizarse y planear a futuro, así como les impide enfrentar las vicisitudes de la vejez y la enfermedad. Es así que la remuneración de los conductores depende del establecimiento de la tarifa y del número de viajes realizados durante la jornada de trabajo. Si bien la legislación a través del Decreto 1047 de 2014 reconoce la importancia que los conductores de taxi tengan seguro de salud, ARL y aportes a pensión, este gasto debe ser asumido por el mismo conductor, lo cual le exige al trabajador extender su jornada laboral y buscar estrategias y prácticas para lidiar con los ingresos que le genera su actividad.

Otra de las condiciones que hacen precario el trabajo del conductor de taxi es la exposición constante al peligro y los riesgos psicosociales a causa de su trabajo. Es decir, existe el riesgo que el conductor sea asaltado, robado o se encuentre involucrado en accidentes automovilísticos que afectan su vida y su bienestar. Por otra parte, la ausencia de cualificación para ejercer este trabajo así como la falta de educación especializada, genera que los conductores sean poco competitivos ante nuevas formas de prestación del servicio de transporte público individual. Sin ser menos importante, cómo la precariedad laboral de este trabajo perjudica el ámbito familiar y social del conductor debido a las extensas jornadas laborales en este trabajo, pues la disponibilidad de tiempo para compartir en familia o su círculo social es reducido o incluso no existe, generando un distanciamiento entre el trabajador y

su entorno social y familiar. Por último, este trabajo ha sido subvalorado socialmente haciendo que el conductor de taxi tenga una imagen negativa ante la sociedad.

Finalmente, teniendo en cuenta los aspectos que hacen precario este trabajo, es importante para esta investigación aludir a la reflexividad de los conductores de taxi respecto a la precariedad de sus condiciones de trabajo, la cual es expresada a través de sus prácticas sociales y de las estrategias que ellos mismos gestionan para sobrellevar tal situación de precariedad.

Así pues consideramos pertinente preguntarnos: ¿Cómo se construye un sentimiento de autonomía en los conductores de taxi de Bogotá ante las condiciones precarias objetivas y subjetivas de su trabajo? Para ello nos propusimos, en primer lugar, identificar los elementos estructurales de la industria de taxi que hacen precarias las condiciones laborales de los conductores. En segundo lugar, determinar los factores que caracterizan la precariedad laboral en la cual se encuentra la labor del conductor de taxi. Finalmente, nos proponemos describir las prácticas cotidianas de los conductores de taxi para sobrellevar las condiciones precarias de su trabajo.

1.2 Metodología

Para el desarrollo de este proyecto se utilizaron estrategias de investigación de carácter cualitativo y cuantitativo, pues la integración de estas dos metodologías permite una visión holística de la realidad social de los conductores de taxi. La estrategia cuantitativa se centró en la encuesta diseñada y aplicada en el marco de la práctica de campo realizada por las autoras de este trabajo en la Fundación Ciudad y Transporte (FCyT)¹, bajo la dirección de Juan Sebastián Moreno y junto a Laura Juliana Guerra, Vivian Neme y Juan Sebastián Alvarado. Ésta fue aplicada a 462 conductores de taxi en diferentes lugares de Bogotá: Aeropuerto Internacional El Dorado, Puente Aéreo, Terminal de Transportes, asistentes a las capacitaciones ofrecidas por la Fundación Ciudad y Transporte, Centro Comercial Carrera y Administradoras de taxis. La encuesta fue desarrollada bajo la aplicación móvil llamada Isurvey, la cual codificó todos los datos por sí misma.

¹ De aquí en adelante nos referiremos a esta organización por sus siglas.

Algunos resultados de la encuesta se utilizaron para identificar los factores estructurales que dan cuenta de la precariedad en el oficio de conducir taxi en Bogotá, así como los factores demográficos y socioeconómicos de estos trabajadores. La encuesta es pertinente en esta investigación puesto que incluye una muestra amplia de la gran cantidad de conductores de taxi en la ciudad. Por tanto, aporta a un entendimiento de una población de trabajadores de los cuales no existe un registro demográfico ni cuantitativo por parte de las instituciones gubernamentales.

Nuestro trabajo en la práctica nos permitió ser partícipes de una observación constante del mundo de los conductores de taxi. Tal observación se fortaleció con las experiencias de campo en la realización de la encuesta a conductores, la revisión de prensa de los principales periódicos del país y el seguimiento de redes sociales y blogs donde se abordaban los problemas relacionados con conductores de taxi y la manera como se representa a estos. Asimismo, las entrevistas exploratorias realizadas durante la práctica, las cuales fueron dirigidas a empresarios de taxi y a un supervisor de una administradora de taxis, nos proporcionaron una visión sobre el funcionamiento de la industria de taxis en Bogotá, así como nos ayudaron a identificar los factores estructurales que hacen precarias las condiciones laborales de los conductores de taxi de la ciudad.

Otra herramienta cualitativa que utilizamos fueron los grupos focales realizados durante la práctica profesional en la Fundación Ciudad y Transporte durante el primer semestre de 2015. Estos contaron con la participación de conductores asistentes a las capacitaciones otorgadas por la misma entidad, donde los conductores en su totalidad trabajan para una administradora de taxis. Tales espacios contaban con una duración de máximo 30 minutos, donde se discutían temas relacionados con el pago a seguridad social, los peligros de su trabajo atribuidos a la delincuencia común y condiciones generales de su trabajo. Se conformaron tres grupos focales que contaban con la asistencia de seis a diez conductores de taxi y se realizaron dos sesiones con cada grupo. Sus aportes a la investigación consistieron en el reconocimiento de una diferenciación entre las condiciones de trabajo de los conductores que sostenían un vínculo con una

administradora de taxis y aquellos que mantenían un vínculo directo con el dueño del taxi.

Por otro lado, se llevaron a cabo 16 entrevistas semiestructuradas a conductores de taxi de Bogotá, cuyos criterios de selección consistían en no ser propietario del vehículo y ser hombres. La razón por la cual solo se tuvo en cuenta a conductores no dueños del vehículo, responde a una preocupación por las diferentes relaciones que se establecen entre los actores involucrados, donde los conductores no propietarios quedan en una constante situación de desprotección ante sus condiciones de trabajo. Del mismo modo, sólo tuvimos en cuenta conductores hombres debido a la baja participación de población femenina en este trabajo, aunque reconocemos que se ha incrementado el número de mujeres en este trabajo durante los últimos años.

Igualmente, las entrevistas nos permitieron indagar por las categorías de precariedad previamente establecidas, por lo cual estructuramos en cada entrevista un orden de temas a tratar y a su vez, permitimos la fluidez de una conversación no estructurada con los conductores con el fin de analizar la reflexividad de sus prácticas sociales y estrategias para sobrellevar sus condiciones de precariedad. A cada conductor entrevistado le asignamos un nombre ficticio respetando consideraciones éticas y acuerdos de anonimato establecidos. Entre los conductores entrevistados identificamos dos dimensiones relevantes que influyen en su grado de precariedad. Las condiciones de trabajo varían de acuerdo a, por un lado, el tipo de actor con el cual el conductor sostiene un acuerdo de trabajo (propietario o administradora). Y por el otro lado, si éste es el único proveedor económico de su hogar o comparte sus gastos con otro miembro familiar.

Finalmente, llevamos a cabo una revisión de leyes y decretos que regulan el servicio de transporte público individual, lo cual demostró una tensión en la manera en cómo se trata al conductor de taxi desde la legislación. Pues se descubrió la fragilidad de esta normativa en tanto que presenta múltiples ambigüedades, ya que algunas veces se reconoce al conductor de taxi como trabajador en relación de dependencia y en otras como trabajador por cuenta propia. Consideramos que la integración de métodos cualitativos y cuantitativos se complementan para entender la realidad social de los conductores de taxi, ya que nuestra intención en esta investigación es presentar una visión holística de la precariedad laboral, que comprenda sus aspectos estructurales y subjetivos en esta población de trabajadores.

1.3 Antecedentes del problema de investigación

Desde la literatura académica se ha tratado con poca profundidad las condiciones laborales de los conductores de taxi, especialmente en los países latinoamericanos. En efecto, las investigaciones existentes se han enfocado en el estado de salud de los conductores de taxi y en los riesgos psicosociales que conlleva desempeñar este trabajo. No obstante, para intereses de la presente investigación seleccionamos tres investigaciones que se adecuan a nuestro estudio de caso, estos son:

En primer lugar, Blasi y Leavitt, (2006), explican las circunstancias que empobrecen a los conductores de taxi en la ciudad de Los Ángeles. Los autores caracterizan tres aspectos fundamentales que afectan las condiciones laborales de esta población de trabajadores: en primer lugar, se encuentra la falta de regulación para controlar la competencia ilegal por parte de otros servicios; en segundo lugar, los altos precios del combustible que dependen de otros agentes económicos y en tercer lugar, las bajas tarifas de circulación que no suplen los costos de la prestación del servicio.

En segundo lugar, Pogliachi, (2012), afirma que en América Latina este tipo de trabajo se ha distinguido por la proliferación de trabajo de poca productividad, mal remunerado y de mala calidad debido a las bajas barreras de entrada para aquellos que desean conducir un taxi, razón por la cual los conductores carecen de cualquier garantía social. La autora reconstruye y analiza la realidad del sector de transporte público individual en la Ciudad de México. Así mismo, busca exponer y profundizar la discusión teórica y conceptual en torno a las relaciones de trabajo, la identidad y la acción colectiva de los conductores de taxi. De hecho, la autora demuestra que el trabajo del conductor de taxi se encuentra bajo una relación laboral encubierta entre el dueño del vehículo y el conductor.

Por último, Rodríguez Valencia y Acevedo Bohórquez, (2012), afirman que el sistema de transporte público de taxis en Bogotá carece de regulación económica y normatividad jurídica fundamentados en estudios técnicos que deberían realizar las entidades gubernamentales encargadas. En efecto, el desconocimiento de los diferentes aspectos de trabajo, así como de los actores involucrados en el sistema, genera incoherencias a la hora de regular un mercado con sobreoferta, bajas tarifas de operación y condiciones de trabajo deficientes para sus conductores. Estos

autores calculan que hay cerca de 59.000 conductores activos de taxi y que un conductor trabaja en promedio 13,8 horas al día. Son trabajadores de alta permanencia en el trabajo, en promedio los conductores de taxi en Bogotá llevan 9,2 años en este trabajo, mayoritariamente de sexo masculino y con un nivel de estudios bajo y medio. En cuanto a los ingresos económicos de los conductores de taxi, los autores afirman que el ingreso de un conductor varía dependiendo del modo de operación, el combustible, el tipo de vehículo, si cuenta o no con equipos de comunicación y el día de la semana en el que opera.

Estos estudios sobre las condiciones de trabajo de los conductores de taxi en Los Ángeles, Ciudad de México y Bogotá, explican el funcionamiento de la industria de taxis respectivamente, así como la configuración de un trabajo precario cuyas consecuencias económicas y sociales se manifiestan en la vida de los conductores. Los estudios de casos mencionados son relevantes para la presente investigación en tanto que aportan al entendimiento de las condiciones laborales que comparten los conductores de taxi en distintos contextos sociales.

En este sentido, las investigaciones anteriormente mencionadas coinciden en que el oficio de conducir taxi se encuentra bajo una constante situación de inestabilidad económica, inseguridad laboral, además de las excesivas jornadas laborales con graves afectaciones sobre la salud de los conductores. Blasi y Leavitt, junto con Pogliachi, manifiestan cómo la falta de regulación laboral de este trabajo deteriora la calidad de vida de los trabajadores.

1.4 Precariedad e individuo

Esta investigación se sitúa dentro del marco de la sociología del trabajo poniendo de relieve al trabajo como el fundamento del orden social, aquél que determina ampliamente el lugar de los individuos en la sociedad. Es el principal medio de subsistencia y ocupa una parte esencial de la vida de los individuos. En efecto, Méda, (2007), plantea que el trabajo:

(...) es más que una fuente de ingresos, que ocupa la mayor parte del tiempo, la fuente principal de relaciones sociales, de relaciones personales, de representaciones comunes, una norma y un mundo. Es trabajando que se

adquieren los medios para vivir, pero también el trabajo es el lugar principal donde se pueden mostrar sus capacidades, darle utilidad, participar de la construcción de nuevas realizaciones, (p. 28).

No obstante, la concepción de trabajo ha cambiado a través del tiempo. En el transcurso de los siglos XVIII y XIX, el trabajo fue considerado como “la transformación de la naturaleza por el hombre para satisfacer necesidades humanas”, (De la Garza, 2000: 15). Para la segunda mitad del siglo XIX, la economía política concibe al trabajo como creador de valor y fuente de riqueza al centrarse en el proceso de producción y no en la circulación o el consumo, (De la Garza, 2000: 17). Más tarde, a principios del siglo XX, el trabajo ya es entendido como la actividad distintiva y fundamental del sujeto, pues el trabajo se convierte en “pura potencia de la expresión humana, lugar por excelencia de la fabricación del lazo social y potencia de producción de riqueza y proveedor de ingresos y de derechos”, (Meda, 2007: 25).

Es a través de esta última concepción del trabajo es que se le empiezan a otorgar protecciones sociales a los trabajadores, (Castel, 1997), a partir de la consolidación de un Estado benefactor en los países industrializados. Sin embargo, con la crisis de los años setenta y con la instalación del Neoliberalismo en el ámbito político y económico a nivel global, los trabajadores pierden sus derechos laborales y se configuran y expanden nuevas formas de trabajo irregulares en oposición a la concepción de un trabajo decente. La OIT ha propuesto el concepto de trabajo decente y recomienda a los países miembros fomentar su implementación. Este concepto hace referencia a la existencia de empleos suficientes, (posibilidades de trabajar), una remuneración adecuada, la seguridad en el trabajo y las condiciones laborales salubres. La protección social y la estabilidad de los ingresos se consideran elementos esenciales para el bienestar de los trabajadores. Asimismo, se promueven los derechos fundamentales del trabajo, (libertad de sindicación y diálogo social), en el que los trabajadores ejercen el derecho a exponer sus opiniones, defender sus intereses y entablar negociaciones con los empleadores y con las autoridades sobre los asuntos relacionados con la actividad laboral, (Ghai, 2003). Por último, el trabajo decente impulsa la formación profesional continua y pertinente a la empleabilidad, así como mantiene una propuesta integradora respecto a las relaciones sociales del trabajador, (Espinoza, 2003).

En América Latina tuvo mayor impacto el desarrollo de las formas de trabajo informales y marginales que persistían en la región en contraposición a las formas clásicas de trabajo. Actualmente, los mercados de trabajo latinoamericanos se caracterizan por una combinación de nuevas y viejas relaciones informales y precarias en el mundo del trabajo. En Colombia, el artículo 53 de la Constitución Política de 1991, establece los principios mínimos fundamentales que debe considerar un trabajo digno:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; (...) garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

En efecto, el trabajo decente y el trabajo digno se refieren a la cantidad y a la calidad de las condiciones de empleo. Por tal razón, hay que considerar factores como la duración de las jornadas de trabajo, el descanso y la existencia de medidas de protección a la salud ocupacional, (Procuraduría General de la Nación, 2010: 26).

No obstante, la implementación de un trabajo decente se ha constituido como un propósito inalcanzable para la mayoría de países, pues la proliferación de formas irregulares de trabajo ha dado lugar a la precariedad laboral en oposición a un trabajo decente. El concepto de precariedad laboral fue desarrollado con mayor profundidad en Europa, puesto que surge como respuesta a una serie de cambios en el modelo de acumulación capitalista en las décadas del 60 y 70, con el debilitamiento del Estado de Bienestar en los países europeos. La llegada del modelo neoliberal tuvo un efecto directo en las políticas públicas sobre el empleo que se “orientaron a intensificar el trabajo, incrementar la productividad y a flexibilizar el uso de la fuerza de trabajo aprovechando las reformas adoptadas para legitimar e institucionalizar el trabajo precario”, (Neffa, 2010: 23). Por consiguiente, se redujo el gasto social destinado a las protecciones sociales de los trabajadores.

La precariedad laboral es el resultado de las transformaciones en el mercado de trabajo que se expresan actualmente a través de una diversidad de situaciones ocupacionales. El heterogéneo universo de las formas que asume el empleo precario involucra a sectores de población cada vez más amplios: subocupados, ocupados con baja calificación, trabajadores con salarios reducidos, y/o sin beneficios sociales; jóvenes y mujeres con una inserción laboral inestable, pequeños propietarios con dificultades para continuar con su actividad, trabajadores del servicio doméstico y beneficiarios de programas de empleo. “El empleo precario es aquel que presenta niveles inferiores de seguridad social, de derechos laborales y de remuneraciones en relación con los empleos clásicos”, (Suárez, M, Adriani, L., Alvariz, A. y Cotignola, M., 2005: 5).

A continuación realizaremos una revisión teórica que aborde las principales nociones de precariedad laboral, desde distintas perspectivas, lo cual implica tener en cuenta el carácter contextual e histórico de este concepto; comprendiendo sus aspectos sociales, económicos y culturales. Para ello hemos organizado esta revisión de acuerdo a: en primer lugar, la noción de precariedad como sentimiento de pérdida de seguridad de aquellos que gozaban de las protecciones sociales otorgadas por el Estado benefactor; en segundo lugar, la precariedad laboral entendida como una forma de trabajo en contraposición a las formas típicas de empleo teniendo en cuenta sus condiciones objetivas; y finalmente, la precariedad laboral que aborda tanto condiciones objetivas así como las condiciones subjetivas referentes a la vivencia del trabajador precario.

Robert Castel, (2010), estudia la gran transformación en las relaciones laborales debido a un cambio de régimen del capitalismo industrial al capitalismo moderno, donde la ausencia del estado de bienestar en los países europeos ha generado la constitución de empleos precarios. De hecho, el Estado se encarga de institucionalizar la precariedad de las situaciones laborales. El nuevo sistema de producción propone un modelo de empleo fundamentado en la individualización de las tareas y de la optimización de la rentabilidad con las exigencias de flexibilidad, de movilidad, de adaptabilidad y de polivalencia donde los individuos carecen de garantías sociales y se encuentran en constante incertidumbre ante la pérdida de su trabajo. Ante este panorama, los trabajadores terminan aceptando una precarización

en las condiciones de trabajo. La precariedad del empleo no solo limita el ingreso de los trabajadores, sino que además aumenta sus gastos sociales. De acuerdo con Vejar, (2013), quien construye una noción de precariedad basada en los planteamientos de Robert Castel, la precariedad es:

Una “condición”, un fenómeno emergente e irruptivo, una forma de estar/ser en el mundo vinculado a la pérdida y/o debilitamiento de los vínculos sociales de integración y protección social que sostenían el compromiso social fordista. En esa dirección el concepto de precariedad laboral tiende asociarse al deterioro de las condiciones laborales, a una condición de inestabilidad laboral, y/o inseguridad laboral; un lugar en el espacio social donde el/la trabajador/a se encuentra desprotegido/a ante la expansión de las relaciones no formales, donde las leyes no lo protegen, la consolidación de un área de desprotección, la inexistencia del derecho de afiliación o participación sindical, etc. (p. 150).

El punto crucial de la precariedad “es la condición y el sentimiento de pérdida de seguridad de aquellos que lograron alguna forma de integración al mundo del trabajo y de algunos que la pretendían y no la lograron”, (Guadarrama, Hualde y López, 2012: 215). Así pues, la precariedad se traduce, por una parte, en un detrimento de las protecciones sociales que se le otorgaba al trabajador por su fuerza de trabajo en una relación salarial fordista inmersa en el sistema capitalista de principios de siglo XX. Por otra parte, Vejar y Guadarrama plantean una situación de vulnerabilidad social de la población trabajadora en condiciones de precariedad, en tanto que los empleados precarios son marginados del mercado laboral garante de protecciones y derechos sociales.

En segundo lugar, en América Latina la precariedad se aplica a un grupo de trabajadores que perdieron estas protecciones, tales como los empleados estatales, los trabajadores de empresas públicas privatizadas, los maestros, los trabajadores de empresas modernas, entre otros. Sin embargo, el concepto de precariedad en este contexto debe modificarse para referirse a una población más amplia de trabajadores sin derechos laborales con inestabilidad económica e inseguridad laboral. Para el sociólogo Julio César Neffa, (2010), el trabajo precario puede ser definido de manera general como aquel que se aparta de las formas típicas del empleo asalariado estable, seguro y protegido. Es decir:

El trabajo/empleo precario se asocia con una relación laboral irregular e inestable caracterizada por contratos de tiempo acotado y determinado, sin

garantías de estabilidad y legalmente desprotegidos. Son empleos lícitos, establecidos válidamente por decretos o leyes, que tienen repercusiones negativas sobre el sistema de relaciones de trabajo y sobre la vida y la salud de los trabajadores. Este tipo de trabajo debe ser definido por su debilidad en cuanto a la permanencia de la relación salarial de dependencia, con sus implicancias jurídicas y económicas en materia de inestabilidad, así como de protección legal y de seguridad social, (p. 19).

De la misma manera, Suárez, Alvariz y Cotignola, (2005), definen grados de precariedad que se alejan del concepto de empleo pleno. Para ello caracterizan el empleo pleno a partir de la:

Seguridad en el mercado de trabajo; oportunidades adecuadas de empleo garantizadas por políticas del Estado; seguridad en el empleo: protección contra despidos arbitrarios, regulación de condiciones de contratación, etc.; seguridad en el puesto de trabajo: demarcación de actividades y calificaciones requeridas; seguridad en las condiciones de trabajo: regulación de seguridad y salud, protección contra accidentes y enfermedades; seguridad en la reproducción de habilidades: oportunidades de capacitación laboral; seguridad en el ingreso: salarios mínimos, seguridad social, etc., (p.7).

Y sugieren que:

Existiría así una gradación de situaciones laborales con una referencia máxima en el empleo pleno hasta una mínima en el desempleo absoluto, con una heterogénea franja intermedia donde vastos sectores de la población transitan por diversas instancias de precariedad, (p. 7).

De esta forma, los autores latinoamericanos entienden la precariedad como la falta de seguridad y estabilidad en el trabajo, en la cual el trabajador se verá afectado en su bienestar al quedar en posición de vulnerabilidad ante los riesgos de la sociedad. Hasta ahora se ha hecho referencia a las condiciones objetivas de la precariedad. Es decir, aquellas que se enfocan en la carencia de protecciones sociales, inestabilidad económica, inestabilidad laboral, la falta de seguridad en el lugar de trabajo y la vulnerabilidad del trabajador en su espacio laboral. Sin embargo, esta investigación pretende abordar una visión ampliada de la precariedad —con extensión hacia lo social— que rescate el punto de vista del actor social, (Guadarrama, et al., 2012: 219). Razón por la cual consideramos pertinentes aquellas nociones de precariedad que no solo hablan de las condiciones objetivas de la precariedad, sino que también abordan las condiciones subjetivas referentes a

la vivencia del trabajador precario. En primer lugar, acudimos a la definición propuesta por la OIT, (2011), que plantea que:

El trabajo precario que se realiza en la economía formal e informal, se caracteriza por niveles variables y grados de particularidades objetivas (situación legal) y subjetivas (sensación) de incertidumbre e inseguridad. Si bien un trabajo precario puede tener diversas facetas, se lo suele definir por la incertidumbre que acarrea en cuanto a la duración del empleo, la presencia de varios posibles empleadores, una relación de trabajo encubierta o ambigua, la imposibilidad de gozar de la protección social y los beneficios que por lo general se asocian con el empleo y un salario bajo. Como resultado, el trabajador se encuentra atrapado en una situación que no le permite planificar a futuro y no cuenta con la seguridad de determinadas formas de protección social, (p.5).

En segundo lugar, Serge Paugam, (2000), señala que la precariedad puede plantearse de dos maneras:

En relación con el trabajo, pues a través de la participación en la actividad productiva de bienes o servicios el trabajador, aunque no sea asalariado, adquiere su identidad y el sentimiento de utilidad social, según las funciones que cumple dentro de la división social del trabajo establecida. O con relación al empleo, pues en la lógica tradicional de la protección social tener un empleo registrado asegura el ejercicio de derechos: previsión social, cuidado de la salud, protección contra los riesgos del trabajo, cobertura social, (Paugam, 2000, citado en Álvarez, Battistuzzi, Biaffore y Suárez: 2008: 102-103).

La definición de Paugam amplía la definición de precariedad de la OIT resaltando las condiciones subjetivas del trabajo precario. Es decir, el trabajador además de experimentar la sensación de incertidumbre e inseguridad ante su trabajo, puede llegar a desarrollar un sentimiento de utilidad social a través del desempeño de su trabajo.

En tercer lugar, Klauss Dörre, (2014), afirma que lo precario hace referencia a algo reversible, inseguro y difícil. Según él, dentro del debate sociológico la precariedad designa relaciones de trabajo inestables e inseguras. Sin embargo, afirma que se deben agregar a las definiciones terminológicas, las formas de reflexión subjetivas en torno al trabajo precario, pues se trata de una categoría relacional. Finalmente, para Ernest Cano, (2007):

La precariedad laboral se despliega en diversas dimensiones: inseguridad del empleo, remuneraciones insuficientes, degradación de las condiciones de trabajo y protección social reducida. Cada una de ellas, contribuye a generar incertidumbre, vulnerabilidad y dependencia de los trabajadores. Este es el sentido profundo de la precariedad laboral, con repercusiones sobre la vida personal de los trabajadores, (reducción o pérdida de la capacidad de planificar y controlar su presente y su futuro, aleatoriedad de las posibilidades de mejora vital y profesional, dificultades de acceso al bienestar y la integración social) y sobre las relaciones de poder dentro de las que se desarrolla la actividad laboral, (asimetría creciente en favor del capital frente al trabajo, a nivel de empresa y en el modelo de regulación social), (p. 119 - 120).

Las últimas cuatro definiciones presentadas respecto a la noción de precariedad, comprenden un enfoque que trasciende la visión netamente objetiva de la precariedad laboral para incluir en su análisis las condiciones subjetivas del trabajador que aluden al reconocimiento social y personal que tiene éste con su trabajo, la proyección personal y laboral presente y futura del trabajador y el grado de utilidad social que éste desarrolla en su labor. Desde esta postura, se puede observar con mayor precisión las consecuencias del empleo precario en la vida de los trabajadores.

En ese orden de ideas, para la presente investigación entendemos la precariedad como aquellos trabajos establecidos dentro del marco legal, donde se configuran unas relaciones laborales irregulares e inestables. Este tipo de trabajos-empleos² se caracterizan por la carencia de garantías sociales, una constante situación de inestabilidad económica y laboral, lo cual le impide al individuo poderse proyectar económica y socialmente a largo plazo y la posición vulnerable del sujeto ante situaciones laborales que perjudican su bienestar físico y emocional. Igualmente, esta noción comprende las condiciones subjetivas de precariedad mencionadas anteriormente.

Adoptamos esta noción de precariedad para analizar las condiciones laborales de los conductores de taxi. Sin embargo, reconocemos que las condiciones de trabajo

² En esta investigación utilizaremos los términos empleo y trabajo como términos semejantes en tanto que los dos hacen referencia a una fuente de ingresos y relaciones sociales que ocupan la mayor parte del tiempo del individuo, así como señalan una relación de dependencia aunque para este caso sea encubierta.

de estos han sido estudiadas desde el contexto latinoamericano a partir de la noción de trabajo no clásico propuesta por Enrique de la Garza, (2012) la cual entiende formas de trabajo no asalariadas donde se involucran en el proceso y control del trabajo otros actores que no necesariamente son el empleador y el empleado, sino que intervienen clientes o usuarios para la producción y reproducción de estos trabajos. Tal noción se enfoca en la interacción que sostiene el trabajador no clásico con clientes o usuarios que hacen parte del proceso productivo.

Consideramos importantes estos aportes del autor en tanto que explican cómo el trabajo no clásico, que hace referencia a los trabajos desterritorializados como el del conductor de taxi, tienen en cuenta que existe una multiplicidad de actores que controlan e intervienen de manera regular en este trabajo. Razón por la cual utilizaremos esta idea para reforzar la noción de múltiples dependencias que será transversal en esta investigación para entender el trabajo del conductor de taxi.

Aun así, consideramos que la noción de precariedad laboral se ajusta al trabajo de los conductores de taxi de Bogotá, en tanto que permite entender las condiciones objetivas de este trabajo así como sus condiciones subjetivas. Así, este trabajo es regulado a través de leyes y decretos que establecen generalidades sobre el funcionamiento de la industria de taxis pero no sobre las condiciones laborales de los conductores, ni tampoco se reconoce una relación de dependencia entre empleador, (propietario o administradora de taxis) y empleado, (conductor). Es por esta razón que los conductores no tienen derecho a vacaciones, primas y cesantías, además de encontrarse en una posición de vulnerabilidad ante el riesgo de perder su trabajo en cualquier momento. Por otro lado, los conductores deben afrontar una inestabilidad económica en su trabajo donde su remuneración depende de una tarifa establecida por la Secretaría Distrital de Movilidad (SDM)³, y del número de viajes que realicen durante su jornada de trabajo, lo cual ocasiona que tengan días y meses mejores que otros.

Entendemos que es imposible establecer categorías fijas y universales para medir la precariedad laboral, debido a la heterogeneidad del mercado de trabajo, así como la diversidad de población que desempeña empleos precarios. Razón por la cual, para nuestro estudio de caso, construimos categorías que dan cuenta de las

³ De ahora en adelante nos referiremos a esta entidad por sus siglas.

condiciones objetivas y subjetivas de trabajo de los conductores de taxi anteriormente mencionadas, para analizar la reflexividad de éstos, ante la precariedad de su labor.

Las categorías propuestas nos ayudan a medir grados de precariedad, puesto que para el caso de los conductores de taxi el tipo de vinculación con el propietario o administradora⁴ y la condición de ser o no el único proveedor económico de su hogar determinan distintas posiciones de precariedad en cada una de las categorías construidas. Esto significa que existen conductores más precarios que otros, pero que finalmente todos ellos se encuentran bajo condiciones laborales de precariedad. Como lo afirma Medina, (2008), “la presencia o ausencia de distintas variables a tener en cuenta para que un trabajo sea precario, pueden darse todas en conjunto o presentarse algunas de ellas, (lo que implica igualmente que la tarea sea precaria), existiendo así diversos grados de precariedad laboral”, (p. 32).

Ahora, la vivencia del trabajador ante las condiciones de precariedad objetivas y subjetivas de su oficio es un elemento que ayuda a comprender la incidencia del trabajo en la vida cotidiana de los sujetos. Es decir, la manera como los trabajadores sobrellevan la precariedad a través de sus prácticas cotidianas. En este sentido, “las percepciones, las vivencias y la interiorización de la precariedad son importantes tanto para su definición como para entender las prácticas sociales y las estrategias de los sujetos y los actores colectivos”, (Guadarrama, et al., 2012: 217). No obstante, los estudios acerca de la precariedad, incluso aquellos que destacan la dimensión subjetiva de ésta, no explican cómo se organizan las prácticas cotidianas de un trabajo precario, ni como los trabajadores adquieren capacidades para gestionar rutinas y la explicación que dan de sus acciones.

Por lo tanto, con la finalidad de analizar la vivencia de los conductores de taxi ante la precariedad laboral de su trabajo, tomaremos los aportes de la Teoría de la Estructuración de Giddens, (1984), con especial atención en la noción de reflexividad. Esto no significa que vamos a hacer una teoría de la estructuración a través del estudio del caso de los conductores de taxi, pues nuestro interés va

⁴ Ver Apartado 3.2 “Análisis de los vínculos existentes en el oficio de conducir taxi ¿De quién depende el conductor de taxi?”

dirigido a enriquecer los debates teóricos inmersos en la sociología del trabajo, en torno a los múltiples vínculos laborales, que más allá de tratar las tradicionales relaciones de dependencia económica y laboral entre empleador y empleado, se trata de demostrar que existen ciertas particularidades del trabajo precario que tienen una incidencia social en la vida de cada trabajador.

Así, nos cuestionamos de una manera más integral por la experiencia de la precariedad. Por este motivo, algunos aportes de la teoría de la estructuración son pertinentes en tanto que su dominio de estudio, no es ni la vivencia del actor ni la existencia de alguna forma de totalidad societaria, sino prácticas sociales ordenadas en un espacio y un tiempo, (Giddens, 2006: 38). Giddens prestará especial atención a la forma específicamente reflexiva del entendimiento de los actores que intervienen con mayor profundidad en el ordenamiento recursivo de prácticas sociales. Una continuidad de prácticas presupone reflexividad, que "(...) no debe ser entendida como mera auto-conciencia sino como el carácter registrado del fluir corriente de una vida social", (Giddens, 2006: 41). De este modo, reflexividad se entiende como la capacidad que tiene el sujeto para controlar sus pensamientos y acciones; así como la capacidad de apropiarse y desenvolverse en el contexto físico y social en el cual se encuentra. Este concepto implica que estos actores también tienen la capacidad de gestionar rutinas para desenvolverse en la vida social desarrollando una comprensión teórica de la misma, (Osorio, 2010).

La reflexividad, se traduce en un conocimiento adquirido a través de la conciencia práctica y la conciencia discursiva. Una conciencia práctica consiste en todas las cosas que los actores saben tácitamente sobre el modo de ser en contextos de vida social sin ser capaces de darle una expresión discursiva directa, (Giddens; 2006, 24); mientras que la conciencia discursiva, es la capacidad del individuo para dar cuenta o explicar cuáles son las condiciones sociales de su obrar así como sus razones, motivaciones e intenciones. Sin embargo, "entre conciencia discursiva y práctica no hay separación; existen solo las diferencias entre lo que se puede decir y lo que en general se hace", (Giddens, 2006: 44).

La reflexividad permite comprender la manera en la cual los conductores de taxi comprenden las condiciones laborales de su trabajo y de esta manera, originan

prácticas sociales y estrategias para sobrellevar tal situación. Por prácticas sociales entendemos aquellas que el actor realiza en su cotidianidad tomando un carácter rutinario y sirven de arena de reproducción y transformación de las relaciones sociales en las cuales estos individuos se encuentran inmersos. Respecto a las estrategias, estas conforman una acción intencional que tiene un propósito establecido desde la reflexividad del sujeto. En otras palabras, la estrategia tiene una motivación, una única intención y la práctica social tiene un carácter rutinario. No obstante, en nuestro estudio de caso la frontera entre prácticas sociales y estrategias se desdibuja en tanto que ciertas acciones llevadas a cabo por los individuos ante su situación de precariedad conlleva a que las estrategias se convierten en prácticas sociales. Por ejemplo, las cadenas de ahorro⁵ que nacen como una estrategia de los conductores de taxi para sobrellevar la precariedad económica de su trabajo, se convierte en una práctica social al perdurar en el tiempo y en el espacio al interior de este trabajo precario.

En esta perspectiva estructura es la referencia a reglas y recursos. Las reglas denotan tanto la constitución de sentido como la sanción de modos de conducta social y los recursos son propiedades estructurales de sistemas sociales que los agentes entendidos utilizan y reproducen en el curso de una interacción. Dichas reglas y recursos están implícitas en la producción y reproducción de sistemas sociales. Estos no se entienden como una totalidad cerrada sino como un conjunto de prácticas sociales ordenadas en un tiempo y un espacio, (Giddens, 2006: 60).

A partir de reglas y recursos el autor introduce el término de “dualidad de la estructura”, en donde la estructura no es externa a los individuos: en tanto huellas mnémicas y en tanto ejemplificada en prácticas sociales, es en cierto aspecto más interna que exterior a las actividades de ellos. Estructura no se debe asimilar a constreñimiento sino que es a la vez constrictiva y habilitante, (Giddens, 2006: 61). De esta forma, la constitución de agentes y la de estructuras no son dos conjuntos de fenómenos dados independientemente, no forman un dualismo sino que representan una dualidad. Para este caso, el trabajo del conductor de taxi se encuentra inmerso dentro de una estructura que no solo lo constriñe en su actuar, sino que al mismo tiempo lo habilita en algunos aspectos de su trabajo. De tal manera, el conductor ésta en una constante disyuntiva ante el control ejercido

⁵ Ver Apartado 3.3 “Viviendo el día a día: el ámbito económico de conducir taxi”.

directa e indirectamente sobre su trabajo por parte de los múltiples actores de la industria de taxis y a su vez por el relativo poder que éste tiene sobre su trabajo. En síntesis, el individuo a través de su reflexividad actúa dentro de una estructura que interviene en el sistema social a través de prácticas sociales reproducidas en un tiempo y un espacio.

Para efecto de esta investigación la estructura es entendida como las reglas que rigen y a partir de las que organizan su acción los conductores de taxi y los recursos que estos utilizan para sobrellevar la precariedad de su trabajo. La industria de taxis en Bogotá presenta un orden de prácticas que permiten estudiarlas como un sistema de acuerdo a la definición de Giddens. Por otra parte, nuestra investigación intenta resaltar la vivencia del sujeto ante las condiciones objetivas y subjetivas precarias de su trabajo ya que tiene una injerencia en la manera en cómo éste va a desarrollar su labor y manifiesta una tensión entre el reconocimiento o desconocimiento de su propia situación de precariedad. Es por esto que la reflexividad de los conductores de taxi será una constante en el análisis de cada una de las categorías que hemos propuesto.

Finalmente, lo que comparten las múltiples definiciones de precariedad laboral es la importancia que cobra el individuo y las condiciones bajo las cuales éste desempeña su labor. En efecto, (...) el significado del trabajo precario se enriquece y se comprende mejor si se tienen en consideración tanto los aspectos objetivos como los subjetivos de la relación laboral. Combinar los dos indicadores parece la manera más acertada de medir y comprender el trabajo precario, (Piñeiro, 2011: 15 - 16). Es por este motivo que la presente tesis pretende exponer una visión holística de la precariedad laboral de los conductores de taxi.

2. La Industria de taxis en Bogotá

El servicio de transporte público individual en Bogotá se inicia a principios del siglo XX con la aparición de las primeras empresas de taxis. Un hecho que se fortaleció en la década de los veinte con la importación de vehículos tipo taxi, (Hernández y Morales, 2014). A partir de los años cuarenta, los conductores de taxi empezaron a exigir que las empresas prestadoras del servicio les asegurasen una serie de garantías sociales para mejorar su calidad de vida como trabajadores. Estos conductores abogaban por vacaciones remuneradas, salario fijo, auxilio de cesantía, seguro de vida y auxilio para enfermedad. A través de fallos y conciliaciones entre empresas y conductores se logró el cumplimiento de estas exigencias para dicha época, (Hernández y Morales, 2014). No obstante, en la actualidad ninguna de estas garantías sociales son reconocidas a los conductores en su trabajo.

Múltiples aspectos de la industria de taxis en Bogotá han sido materia de regulación por parte de las diferentes entidades gubernamentales, por ejemplo, la tarifa, restricciones de circulación, (número de vehículos tipo taxi autorizados para circular), y estado físico del vehículo. Hoy en día, la operación de taxis en Bogotá se encuentra regulada de dos maneras: a través del control a la entrada al mercado, es decir, un control de la oferta de vehículos que prestan el servicio y a través de la fijación de tarifas.

En octubre de 1993 se determinó el tamaño de la flota de taxis, a la vez que se promovió “la reposición del equipo automotor”, (Decreto 613 de 1993). Desde esta fecha, un vehículo tipo taxi nuevo no puede entrar a operar sin que uno viejo haya salido de circulación. De esta manera, el Distrito reguló la entrada al mercado congelando la flota de taxis existente en el momento y dio lugar a lo que coloquialmente se conoce como “cupo”. Es decir, el derecho de reposición que tiene el propietario sobre su vehículo, el cual posee una figura ambigua ya que no es un título o certificado tangible. Al comienzo, el “cupo” no tenía costo alguno, sin embargo, la restricción de nuevos vehículos generó el negocio de la compra y venta de “cupos”, y los dueños de “cupos” comenzaron a explotar económicamente la renta que podían obtener por disponer de un recurso escaso.

Así se generó una especulación sobre los cupos que se adquieren con la intención de venderlos en el futuro a un precio superior. Esta práctica es bastante común en

otras ciudades del mundo, por ejemplo Gwilliam, (2005), explica a partir del caso de algunas ciudades de Estados Unidos y del Reino Unido que los permisos o licencias para operar se convierten en un activo que se valoriza con la especulación, y como consecuencia se conforman los monopolios. En el caso de Bogotá se observa que un “cupo” cuesta entre \$90.000.000 a \$100.000.000.

Cuando se congeló la flota de taxis en 1993 había alrededor de 36.000 taxis circulando. En la actualidad la ciudad cuenta con una flota de taxis de aproximadamente 50.000 vehículos, (Acevedo y Rodríguez, 2012). Sin embargo, los motivos por los cuales se dio tal incremento son aún desconocidos, pues “el parque automotor de taxis se incrementó en un 43%, con 14.000 taxis más”, (Hernández y Morales, 2014:15). Así pues, la congelación de la flota de taxis, la aparición de la figura del denominado “cupo” y el incremento acelerado de vehículos tipo taxi en la ciudad han influido en las dinámicas del negocio del taxi y, por supuesto, en la prestación del servicio.

2.1 ¿Quiénes participan en la regulación y operación de los taxis?

La Industria de taxis se encuentra constituida por actores públicos y privados quienes ejercen diferentes mecanismos de control para el funcionamiento de todo el sistema. Estos son:

El Estado

Es el responsable de garantizar la movilidad de las personas. En este sentido, la normativa general de transporte en Colombia está enmarcada dentro de tres leyes principales: la Ley de Transporte, (Ley 105 de 1993); el Estatuto Nacional de Transporte, (Ley 336 de 1996) y el Código Nacional de Tránsito, (Ley 769 de 2002). En cuanto a la normativa del servicio público de transporte individual, se encuentra el Decreto 172 de 2001 que reglamenta el servicio de taxi para todo el país, (Acevedo y Rodríguez, 2012).

Ministerio de Transporte de Colombia

Es la autoridad en materia de transporte y está a cargo de hacer cumplir los principios rectores de la ley. Es decir, “este organismo debe garantizar la regulación de las tarifas, la flota, la competencia dentro del mercado, el estado mecánico de los

vehículos, la seguridad en el transporte público y el cumplimiento de las condiciones básicas de calidad, comodidad y confiabilidad en la prestación del servicio”, (Acevedo y Rodríguez, 2012: 40).

Secretaría Distrital de Movilidad

Esta entidad presta servicios, planea y formula las políticas del sector, generando condiciones de movilidad acordes con las necesidades de la población de Bogotá D. C., (Secretaría Distrital de Movilidad, 2016). Su labor principal consiste en establecer el valor de la tarifa por la prestación del servicio a través de un estudio técnico que tenga en cuenta los gastos de operación. Además vigila y controla el ajuste técnico de taxímetros, entrega y uso de calcomanías para vehículos tipo taxi. Por último, garantiza el cumplimiento de la normatividad vigente para la prestación del servicio de transporte público individual.

Empresas prestadoras del servicio de transporte público individual

Son entes intermediarios entre las autoridades y los propietarios del vehículo. Están encargadas de habilitar los vehículos para la prestación del servicio siguiendo los requerimientos estipulados por la ley. Para ello se requiere de la tarjeta de operación, la cual habilita al vehículo para la prestación del servicio y es entregada al propietario, y la tarjeta de control, que es entregada al conductor y le permite manejar el vehículo. Igualmente, estas empresas deben garantizar el buen estado de los vehículos a través de la revisión técnico-mecánica. Estos intermediarios se financian también por medio del cobro de una cuota mensual por la operación del taxi, esto se conoce como pago de rodamiento y tal costo es asumido por el propietario del vehículo. El monto de la cuota mensual lo determinan las mismas intermediarias.

Administradoras de vehículos

Su función principal es seleccionar el personal para que conduzca el vehículo, generar una renta al propietario por la explotación del mismo y encargarse del mantenimiento del carro. Los vehículos pueden ser de pequeños propietarios o vehículos de su propiedad. Sin embargo, las administradoras tienen una figura difusa o ambigua dentro de la industria del taxi, ya que en algunos casos éstas se

constituyen sólo como administradoras de los vehículos y en otros, pueden ser administradoras y empresas prestadoras del servicio. Con el fin de reducir costos, las administradoras con un gran volumen de vehículos bajo su poder prefieren constituir su propia empresa prestadora del servicio de taxi para así evitar el pago a terceros. Es importante resaltar que esta figura de las administradoras desaparece de la escena legal, aun cuando estas son reconocidas dentro de la industria de taxis, pues la normatividad sobre la prestación del servicio no tiene en cuenta su existencia.

Empresas de telecomunicaciones y aplicaciones móviles

Las empresas de telecomunicaciones y aplicaciones móviles son independientes de las empresas prestadoras del servicio y se encuentran reguladas por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. Estas prestan un servicio de intermediación entre los usuarios y los conductores. Es un servicio opcional que puede tomar el conductor y se paga de manera mensual/diaria/ por viaje. Estas tarifas las definen libremente las mismas empresas de telecomunicaciones y aplicaciones móviles. La utilización de las aplicaciones móviles se ha incrementado durante los últimos años.

Propietarios

Son los dueños de los vehículos y del “cupo”. No hay restricción sobre la cantidad de taxis por dueño. Además, tienen la libertad de escoger la empresa prestadora del servicio y deciden cuándo retirar el vehículo de la misma y a su vez, son responsables del mantenimiento del mismo cuando el vehículo no se encuentra a cargo de una administradora, (Acevedo y Rodríguez, 2012). Finalmente seleccionan y contratan a los conductores bajo distintas modalidades de vinculación, como por ejemplo, bajo el acuerdo verbal de arrendamiento o contrato de arrendamiento.

Conductores

Son trabajadores cuyo rol fundamental es prestar el servicio, lo que implica el contacto directo con los usuarios. Además de operar el vehículo, los conductores recaudan dinero de las carreras, se encargan del aseo del vehículo y de su mantenimiento técnico-mecánico en situaciones imprevistas, como por ejemplo, pincharse. Un primer acercamiento a las características de los conductores puede

realizarse a través de la encuesta a conductores en el año 2015, llevada a cabo por la FCyT. No obstante, son necesarios trabajos más profundos al respecto.

En este sentido, el 97,4% de los encuestados son hombres, mientras el 2,6% son mujeres. Entre los encuestados, el 35,28% tiene entre 46 y 60 años de edad; el 32,03% oscila entre los 36 y 45 años de edad, el 20,13% se encuentra entre los 26 a los 35 años de edad; el 8,44% respondió tener más de 60 años y finalmente 4,11% dijo tener entre 18 y 25 años de edad. Respecto al estrato socioeconómico, el 50,00% se define como estrato 3; el 41,13% como estrato 2; el 5,84% se define como estrato 1 y el 2,81% se define como estrato 4, como se demuestra en la siguiente figura.

Figura 1. Sexo, Edad y Estrato Socioeconómico de los Conductores de Taxi



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta a conductores realizada por la FCyT (2015).

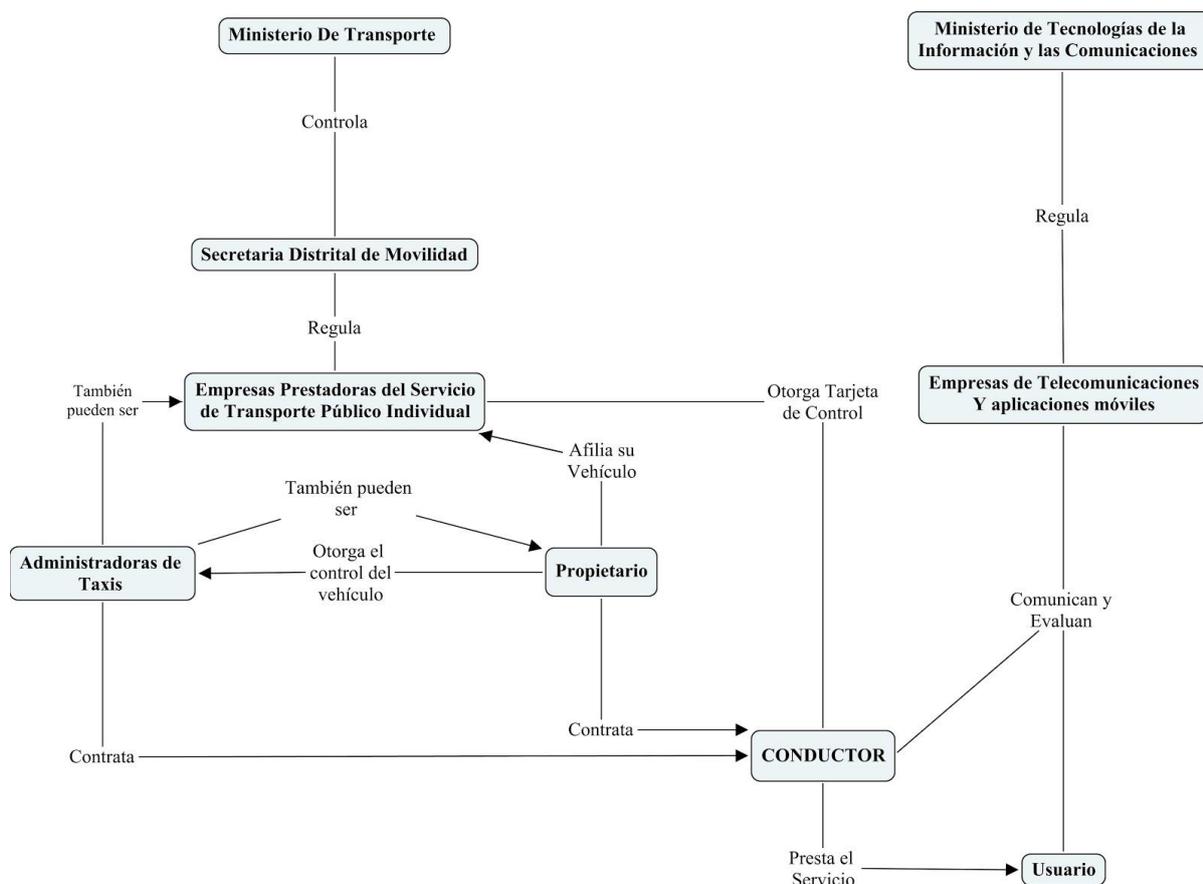
En la encuesta realizada, el 72,94% de los conductores dijeron no ser propietarios del vehículo mientras el 27,06% de los encuestados dijo ser conductor de su propio vehículo. Los conductores no dueños del vehículo deben entregar al dueño del taxi un canon diario al que se refieren como “producido”.

Usuarios

De acuerdo con la consultoría realizada por Steer Davies Gleave, (2014), en un día típico en la ciudad de Bogotá se realizan 594.747 viajes en taxi, siendo los usuarios del estrato 3 los que realizan el mayor número de viajes diariamente. El bajo valor de la tarifa hace que la prestación de este servicio sea accesible incluso para personas de bajos ingresos. Pogliachi, (2012), afirma a partir del caso de los conductores de taxi en Ciudad de México, que los usuarios hacen parte del proceso productivo de conducir taxi e intervienen en el trabajo del taxista para que éste sea realizado, pues la presencia y participación del usuario es necesaria durante el proceso de este trabajo. Además, “los usuarios tienen también la posibilidad de interactuar con la policía, las empresas de transporte o las de telecomunicaciones, en caso de presentar irregularidades en el servicio”, (Acevedo y Rodríguez, 2012: 99 - 100).

En la siguiente figura presentamos una síntesis de las relaciones entre los diferentes actores de la industria de taxi. Aquí, es importante señalar que el Ministerio de Transporte de Colombia y la SDM tienen un vínculo normativo con las empresas prestadoras del servicio de transporte público individual, mientras que las administradoras de vehículos carecen de un vínculo formal con estos entes regulatorios. Como se explicó anteriormente, las administradoras de vehículos pueden constituirse como empresas prestadoras del servicio de transporte público individual. Ahora bien, cada propietario tiene la libertad de afiliarse a una empresa debidamente habilitada para la prestación del servicio, así como él tiene la libertad de escoger si desea que su vehículo sea administrado por un tercero. Por otro lado, el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones es el organismo regulador de las empresas de telecomunicaciones y aplicaciones móviles para la prestación del servicio.

Figura 2. Múltiples Dependencias entre los actores de la industria de taxis.



Fuente: Elaboración propia.

La Figura 2 demuestra que el trabajo del conductor de taxi es controlado por diferentes actores, por tal motivo identificamos múltiples dependencias a las cuales éste debe responder. Con múltiples dependencias nos referimos al control que es ejercido por parte de los actores involucrados sobre el trabajo del conductor. En primer lugar, la SDM controla el trabajo del conductor directamente a través de leyes y decretos que regulan la prestación del servicio, así como la tarifa que remunera al conductor. En segundo lugar, las empresas prestadoras del servicio tienen el poder de elegir a qué conductor le otorgan la tarjeta de control dependiendo de si éste cumple con los requisitos establecidos por la autoridad gubernamental competente. En tercer lugar, el usuario ejerce un control sobre el trabajo del conductor debido a que sin su presencia este trabajo no existiría e indirectamente le exige al conductor tener aplicaciones móviles para la contratación del servicio. Finalmente, son los propietarios y las administradoras quienes tienen un mayor control del trabajo del conductor, como lo explicaremos en el apartado 3.2.

2.2 Modos de propiedad sobre los vehículos

El total de la flota de taxis de Bogotá cuenta con unos tipos de propiedad sobre los vehículos. Esta situación es producto de los cambios en la forma del negocio del taxi a través del tiempo debido a la valorización del 'cupó', pues antes, era más frecuente encontrar que el propietario de un taxi era a su vez el conductor. Actualmente, se pueden identificar tres tipos de propietarios de los vehículos: el propietario-conductor; el pequeño propietario; y las administradoras de taxis.

El propietario-conductor es aquella persona dueña del vehículo y a su vez su conductor. Esta condición genera una diferenciación entre los conductores puesto que los propietarios tienen un mayor control sobre su trabajo, a pesar de que deben cubrir el costo del 'cupó' y el valor del vehículo. De acuerdo con Acevedo y Rodríguez, (2012), los conductores propietarios son de mayor edad, trabajan preferiblemente en turno diurno y pertenecen a los estratos 3 y 4.

Los pequeños propietarios son aquellos que tienen bajo su poder entre 4 a 5 vehículos. A diferencia de la primera modalidad no son conductores y eligen si delegan la administración de sus vehículos a un tercero o si los administran ellos mismos. La tercera modalidad son las administradoras de taxis que administran vehículos de otros propietarios, a la vez que administran vehículos propios. Tanto los pequeños propietarios como las administradoras de taxis seleccionan a los conductores pactando con ellos la entrega del 'producido' por la explotación del vehículo.

Ahora bien, cada propietario tiene el poder de elegir el tipo de vínculo que establece con el conductor del vehículo, ya sea a través de un acuerdo verbal de arrendamiento o un contrato de arrendamiento. Tales modalidades de vinculación inciden en las condiciones de trabajo precarias de los conductores de taxi, en tanto que no se reconoce ninguna garantía social al conductor.

2.3 La estructura tarifaria del Transporte Público Individual

La Secretaría de Movilidad es el ente que fija las tarifas para el servicio público individual. Desde 1998 y a partir de la Resolución 4350, se establece la metodología

para el cálculo de la tarifa y se determina que la autoridad local debe realizar los estudios de coste de transporte público en aras de fijar la tarifa cobrada al usuario. Cabe mencionar que la tarifa debe ser modificada cada año en julio según el Decreto 315 de 2007. Así, se establece una estructura de costos que sirve de base para fijar la tarifa, la cual está compuesta por:

Costos variables: (combustible-lubricantes-llantas-mantenimiento-salarios y prestaciones-servicios de estación); costos fijos: (garaje-gastos de administración y rodamiento-impuestos-seguros); y costos de capital: (recuperación de capital-rentabilidad). Bajo esta estructura, los parámetros de operación requeridos para fijar la tarifa son: distancia total recorrida al mes o al día; distancia recorrida sin pasajeros; longitud promedio por carrera; número de días trabajados por mes; número de carreras por día; número de pasajeros movilizados por carrera, por día y por mes; y longitud promedio de la carrera, (Acevedo y Rodríguez, 2012: 175).

No obstante, la base de costos para la fijación de la tarifa establecida en dicha Resolución regula el sistema de tarifas para el transporte público municipal, distrital y/o metropolitano de pasajeros, por lo cual no tiene en cuenta las particularidades del servicio de transporte público individual. En este trabajo no se puede hablar de salarios, debido a que no se reconoce una relación de dependencia entre empleador y empleado.

En Bogotá, los vehículos tipo taxi que presten el servicio público deben tener un dispositivo de medición que indique el valor que el usuario debe pagar por carrera. Este instrumento de medición es el taxímetro que marca las unidades y éstas se convierten en dinero a través de una tabla de correspondencias⁶. “La marcación de una unidad que realiza el taxímetro sucede por cada 100 metros recorridos o por cada 30 segundos, cuando circule por debajo de determinada velocidad o se encuentre detenido”, (Acevedo y Rodríguez, 2012: 175-176).

Sin embargo, la estructura tarifaria que se ha definido para calcular la tarifa del servicio de transporte público individual presenta algunas fallas en términos prácticos. En primer lugar, los precios que se han fijado para las carreras de acuerdo al valor asignado a la unidad, no corresponden con los gastos de operación

⁶ Hace referencia a la tabla de tarifas que aparece en la tarjeta de control que cada conductor debe portar visiblemente dentro del vehículo.

del vehículo así como los gastos diarios que tiene el conductor no propietario. En segundo lugar, según Acevedo y Rodríguez (2012), esta estructura no tiene en cuenta el cargo de los costos sociales de este servicio, pues el sistema de taxis genera unos daños a la ciudad en beneficio de los usuarios que se transportan en el mencionado sistema.

Más allá de las falencias en la normativa, es notable que el valor de la tarifa es fijado arbitrariamente, ya que no se encuentran los estudios técnicos que deben realizarse según la Resolución 4350 de 1998 expedida por el Ministerio de Transporte, lo cual conlleva a afirmar el carácter político y no técnico de esta reglamentación. Es decir, el alza de la tarifa depende más de la voluntad política de la administración en curso que de los estudios técnicos pertinentes para dicha regulación. De esta manera, la tarifa deja en posición vulnerable a los conductores de taxi al ser insuficiente para cubrir todos los gastos del vehículo y gastos personales o familiares del mismo.

2.4 Análisis de la industria: la precariedad de los conductores de taxi

Como se mencionó anteriormente, la industria de taxis está compuesta por múltiples actores. En efecto, el Ministerio de Transporte y la Secretaría Distrital de Movilidad se ocupan de regular la prestación del servicio de taxi dentro de un marco legal, las empresas prestadoras del servicio de transporte público individual se limitan a afiliar vehículos y expedir documentos, los propietarios y las administradoras buscan recuperar su inversión a través de la explotación del vehículo y los conductores se benefician del taxi para mantenerse diariamente y asimismo sostener a toda la industria que depende de su trabajo. Así pues, hay una serie de intereses encontrados y una desarticulación de los actores, lo cual afecta la calidad del servicio y las condiciones de trabajo de los conductores.

Ésta desarticulación también obedece a la ineficacia de la legislación que no reconoce el poder efectivo de los distintos actores dentro del gremio. Los vacíos en las normas que regulan el servicio de transporte público individual en torno a los vínculos y condiciones laborales, ha resultado funcional para las administradoras y propietarios ya que reciben una mayor rentabilidad de este negocio, por medio de la externalización de riesgos a los conductores quienes deben asegurar el pago de un 'producido'; los costos de la seguridad social como trabajadores por cuenta propia, y el mantenimiento del vehículo, en ocasiones inesperado, entre otros. Esto significa

la inexistencia de obligaciones en términos laborales que protejan los derechos del conductor de taxi como trabajador.

De esta manera, la relación entre propietario y conductor o administradora y conductor, se ha legitimado como una relación comercial y los mismos conductores reivindican esta situación aludiendo autonomía, libertad y una “moral de trabajadores independientes”. En este contexto, los conductores extienden su jornada laboral y aplican una serie de estrategias y prácticas cotidianas para obtener un ingreso que no supera el salario mínimo vigente colombiano⁷.

En efecto, existe una mayor dependencia del conductor hacia los dueños del vehículo, (propietario/administradora), porque a ellos les pertenece el medio de producción. Es así que la autonomía del conductor se ve restringida porque el Ministerio de Transporte, la Secretaría Distrital de Movilidad, las empresas prestadoras del servicio, las aplicaciones móviles, el propietario y las administradoras, controlan directa e indirectamente el trabajo del conductor, de ahí que se identifiquen unas múltiples dependencias en este oficio.

La legitimación de la relación comercial entre propietario y conductor o administradora y conductor, la estructura tarifaria deficiente, la desarticulación entre los actores y las múltiples dependencias del conductor hacia éstos, ha ocasionado que los conductores se encuentren en una situación constante de vulnerabilidad debido a la falta de seguridad en el trabajo y la inestabilidad económica de este oficio. Asimismo, ha generado que su remuneración dependa de la regulación de la tarifa y el número de viajes dentro de la jornada de trabajo, que estén en peligro permanente y sean inexistentes los vínculos laborales que proporcionen protecciones sociales a estos trabajadores.

Este tipo de relaciones irregulares ocasiona que los conductores de taxi carezcan del pago de primas, cesantías, vacaciones y Cajas de Compensación; en otras palabras, a estos trabajadores se les niega la oportunidad de contar con otras maneras de protección social que les permita proyectarse en el largo plazo. Además, los conductores deben trabajar extensas jornadas laborales con repercusiones negativas en su estado de salud y en su ámbito social y familiar.

⁷ Ver Apartado 3.3 “Viviendo el día a día: el ámbito económico de conducir taxi”.

3. Precariedad en las condiciones de trabajo de los conductores de taxi

De acuerdo a nuestra definición de precariedad planteada anteriormente en el apartado de Precariedad e Individuo, la cual entiende como precariedad a aquellos trabajos establecidos dentro del marco legal, donde se configuran unas relaciones laborales inestables. Este tipo de trabajos se caracterizan por la carencia de garantías sociales, una inestabilidad económica y laboral y la exposición a situaciones vinculadas con el trabajo que perjudican el bienestar físico y emocional del trabajador, lo que le dificulta al individuo proyectarse económica y socialmente a largo plazo. A su vez, esta noción comprende las condiciones subjetivas del trabajo que aluden al reconocimiento social y personal que tiene éste con su trabajo, la proyección personal y laboral presente y futura del trabajador y el grado de utilidad social que éste desarrolla en su labor. Este trabajo revisa estos aspectos con relación al trabajo de los conductores de taxi, el cual consideramos un trabajo de tipo precario debido a que existe un vacío en la legislación respecto a las condiciones laborales de éstos y de su relación de dependencia, en mayor medida, con el propietario o administradora del vehículo.

Así pues, hemos establecido siete categorías para medir la precariedad en los conductores de taxi las cuales son:

- Análisis de los vínculos existentes en el oficio de conducir taxi ¿De quién depende el conductor de taxi?
- El precio de estar asegurado.
- Viviendo el día a día.
- Adversidad en las vías.
- Conducir taxi: Un trabajo que no exige educación y en el que no se adquiere capacitación.
- Demonización del conductor de taxi: Otro aspecto de la precariedad.
- Familia y amigos: Las implicaciones de no poder parar de trabajar.

En vista de que la presente investigación se propone analizar la reflexividad del conductor ante cada una de estas categorías, se han identificado dos dimensiones que influyen en el grado de precariedad de cada conductor las cuales son: el tipo de vínculo establecido entre propietario y conductor o administradora y conductor,

según sea el caso y la condición de ser o no el único proveedor económico de su hogar. A continuación presentaremos una contextualización acerca de las condiciones generales de operación en los aspectos de trabajo de los conductores de taxi, para luego desarrollar a profundidad cada una de las categorías anteriormente mencionadas.

3.1 Modos de operación

Al hablar de modos de operación nos referimos a las condiciones generales en las que se desenvuelve el oficio del conductor de taxi en Bogotá. Aquí trataremos la modalidad de turnos, la reglamentación del pico y placa impuesta a los vehículos tipo taxi en 2001, las herramientas de trabajo indispensables para el desarrollo de este trabajo y finalmente, la carencia de zonas amarillas en la ciudad.

3.1.1 “No me puedo bajar del taxi”: turnos largos y cortos de los conductores de taxi

Se calcula que con una flota de taxis de aproximadamente 50.000 vehículos y cerca de 59.000 conductores, (Acevedo y Rodríguez, 2014), existen dos modalidades de trabajo: “turno largo”, en la cual el vehículo es conducido por un solo conductor cuya jornada laboral oscila entre 12 y 16 horas y entregan al propietario o administradora un ‘producido’ entre \$90.000 y \$110.000; y el “turno corto”, en la cual el vehículo se comparte entre dos conductores, la jornada laboral oscila entre las 8 y 12 horas y entregan un producido entre los \$60.000 y los \$75.000. De acuerdo con la encuesta realizada por la FCyT en 2015, el 61,26% de los conductores afirmaron ser el único conductor del vehículo, mientras el 38,74% comparte el vehículo con otro conductor.

La duración de la jornada de los conductores que laboran en turno largo, depende del tiempo que requiera para reunir lo del “producido”, los gastos eventuales que se presenten y la necesidad económica de cada conductor. Respecto a esto Ricardo, quien lleva conduciendo taxi 10 años y quien adquirió un crédito bancario para comprar su apartamento, mencionó lo siguiente :

“Financié la cuota inicial [del apartamento] y me tocaba pagar \$1’500.000 mensual, pues era duro... con los otros gastos pagando arriendo... dos niños que tengo... entonces yo dije ‘listo, me meto en la vaina’ me puse la meta de ahorrar \$60.000 diarios, como fuera (..) 16 horas, que es lo que uno

trabaja realmente en un turno largo, entonces (...) no me podía bajar del carro y eso [fue] durante 18 meses (...) no me quedaba ni pa'un... agua aromática, (...) Inclusive no tenía el tiempo porque el domingo me tocaba de sol a sol... yo no podía bajarme de esa vaina”. (Bogotá, mayo de 2016).

La rutina de trabajo de un conductor en esta modalidad comienza a las 5 de la mañana y termina a las 10 u 11 de la noche, con intervalos de tiempo de aproximadamente una hora para desayunar y otra para almorzar. Esto lo realizan solo en las horas del día en las que el trabajo disminuye. José, quien antes conducía una camioneta escolar, nos dijo:

“Yo salgo, yo empiezo desde las 5 de la mañana, salgo a trabajar a las 5 de la mañana inicio. Paro más o menos sobre las 9 de la mañana a desayunar, que es la hora que ya vuelve a bajar un poquito el trabajo. Al mediodía comienzo nuevamente a buscar un sector que se mueva, ya sean hospitales, oficinas como la 72 o la 95 o la 83, toda esa zona que hay mucha oficina, que salen personas de trabajar y comienzan a necesitar el servicio... ehh... De ahí vuelvo [al taxi] por ahí a las 3 de la tarde que vuelve y baja el trabajo a almorzar, después de eso, ya comienzo a trabajar fuertemente después de almorzar hasta las 9/10 de la noche que ya es más...rinda más”. (Bogotá, abril de 2016).

Sin embargo, Andrés, estudiante y conductor de taxi hace 10 meses comenta que “el horario de almuerzo es muy indefinido porque uno nunca sabe dónde puede quedar y si lo dejan parar a uno porque la mayoría de veces uno no puede parar” (Bogotá, abril de 2016). Esto quiere decir que el tiempo destinado para desayunar y almorzar es variable dependiendo de la carga laboral del día, y en algunas ocasiones ni siquiera paran a descansar y comer. Para asegurar el ingreso del día los conductores prefieren sobreexplotarse y trabajar hasta 12 horas continuas. Santiago, quien se ha desempeñado como conductor de diferentes modalidades de transporte y lleva 15 años conduciendo taxi, nos dice:

“(...) madrugar bastante para que le rinda a uno el día, en la hora de la tarde almorzar, muchos hacen almuerzo comida que es por ahí a las 3 de la tarde porque no desayunan 9-10, almuerzan 3-4 y ya uno y llega y un café o algo en la noche, pero la mayoría de las personas que trabajamos con turno largo o carros 24 horas más o menos es eso”. (Bogotá, abril de 2016).

Por otra parte, los conductores que laboran en “turno corto” deben entregar el carro a una hora determinada más allá de lo que hayan logrado reunir ese día, esto les

exige intensificar el trabajo. Es decir, en menos tiempo deben realizar “producido” para el propietario o administradora del vehículo y obtener dinero para cubrir las necesidades personales y familiares del conductor. En esta modalidad, el tiempo que los conductores destinan para alimentación se reduce, aquí Alberto quien antes conducía para una empresa nos explica:

“Bueno, mi rutina es que me levanto pues a las 5 de la mañana, cojo el carro a las 6 de la mañana y salgo a trabajar ahí pues a veces cojo carrera por frecuencia o por la calle hasta las 2-3 de la tarde que ahí busco donde almorzar, almuerzo en 45 [minutos o] media hora y seguir por las mismas, trabajar y trabajar porque en este gremio si uno descansa más de dos horas en el día se descuadra en el producido que tiene que llevar pa’la casa... entonces esa es mi meta siempre salir temprano, llegar 12 horas entregárselo al patrón o al conductor de noche y al otro día lo mismo hacer y uno no tiene descanso”. (Bogotá, mayo de 2016).

La hora de entrega del vehículo en la modalidad de “turno corto” afecta la calidad del servicio y limita los ingresos de los conductores. Usualmente, el vehículo debe entregarse en las horas pico. Esto significa que estos conductores no pueden recoger pasajeros en estas horas de alta demanda porque deben desplazarse al punto de entrega. Esto ha llevado a los conductores a establecer una práctica que incomoda a los usuarios: preguntar hacia dónde se dirigen para identificar carreras que los acerquen al punto de entrega y generar un ingreso en ese tramo. Enrique, quien conduce taxi hace 10 años, nos explica el motivo de las horas de entrega:

“Yo digo que el 80% de los taxis en Bogotá trabaja doble turno y se entregan a las horas pico, tristemente ¿por qué? Porque el que trabaja en la noche tiene que coger algo de la tarde y el que trabaja en la mañana algo de la mañana por simple lógica, ninguno de los dos tiene que perder, entonces por eso es uno de los problemas de que de pronto la gente no pueda coger taxi en un día”. (Bogotá, mayo de 2016).

3.1.2 “El día de pico y placa es mi día de descanso”

Otro de los aspectos que determina el modo de operación de los conductores es la medida de pico y placa en vehículos de servicio de transporte público individual, establecida a partir del año 2001 con el Decreto 621. Esto significa que “los conductores de turno largo y de turno corto de día tienen un día libre obligatorio a la semana por cuatro semanas y la quinta semana con dos días libres (lunes y

sábado)", (Acevedo y Rodríguez, 2014: 67). Esta medida es considerada positiva para algunos conductores en tanto que los obliga a tener un día libre para destinarlo a su elección, como lo relata Alberto, quien lleva 15 años manejando taxi: "aquí el único día de descanso [el del pico y placa], gracias al gobierno (...) sino seríamos continuos." (Bogotá, mayo de 2016).

La reglamentación de pico y placa en este empleo "permite al trabajador involucrarse en otras actividades, los esparcimientos, la cultura, la participación en la vida asociativa y social", (Castel, 2010: 69). El descanso permite al conductor recuperarse y conducir de manera más segura. No obstante, como se presentó en el apartado anterior, las jornadas de trabajo siguen siendo extensas. Además, la regulación de pico y placa no considera los días festivos. Enrique, quien trabaja para una administradora de taxis explica que: "El único día que no trabajo es el día de pico y placa pero si mi pico y placa cae un festivo, tengo que trabajar, entonces esa semana no descanso." (Bogotá, mayo de 2016).

3.1.3. Herramientas de trabajo

El uso de aplicaciones móviles y radioteléfono facilitan la búsqueda de pasajeros a través de la reservación de servicios. En este sentido, el 61,69% de los conductores encuestados por la FCyT en 2015, dijo utilizar aplicaciones móviles para conseguir pasajeros. De todas formas un porcentaje alto, el 38,31% respondió no utilizar ningún dispositivo móvil en su trabajo. La preferencia de aplicaciones móviles no solo responde a la necesidad de incrementar el número de viajes sino que también, generan una sensación de seguridad al conductor, puesto que le permite tener datos sobre el pasajero que está transportando. De acuerdo con José, quien lleva dos meses conduciendo taxi:

"(...) nosotros cuando no recogemos a una persona por App, las App nos ayudan mucho en el tema de seguridad, porque estamos recogiendo a una persona en la casa, donde vive, tenemos el teléfono fijo, tenemos la dirección fija de la persona que vamos a recoger, nos está quedando grabado en un sistema." (Bogotá, abril de 2016).

No obstante, los conductores continúan utilizando el radioteléfono ya que les proporciona un acompañamiento por parte de la central operadora en situaciones

peligrosas o situaciones imprevistas. Así como lo mencionó un conductor participante en los Grupos Focales realizados en la FCyT 2015: “Yo opino que tener un radioteléfono, pagar una frecuencia le sirve a uno más que los \$50...\$100.000, lo que le cobren a uno, usted tiene posibilidad de salvarse” (Bogotá, junio de 2015).

3.1.4 Zonas amarillas y zonas de descanso

Bogotá no cuenta con zonas amarillas, es decir, paraderos de taxis que organizan la oferta y demanda del servicio, reducen los tiempos muertos de los conductores, (Steer Davies Gleave, 2014), a la vez que organizan el tránsito en la ciudad y reducen accidentes. Además, las zonas amarillas disminuirían el gasto en combustible de los conductores haciendo más eficaz su productividad. No obstante, Bogotá cuenta con algunos “puntos de taxi” en donde los vehículos pueden esperar por un servicio en orden de llegada. Estos puntos son insuficientes para el tamaño de la ciudad, son utilizados por otro tipo de vehículos como zona de estacionamiento y los pasajeros no los utilizan, así como se observa en las siguientes figuras.

Figura 3. Punto de taxi Galerías



Figura 4. Punto de taxi Calle 82.



Figura 5. Punto de taxi Carrera 12 con 7ª



La ciudad tampoco cuenta con zonas de descanso para los conductores, lo cual genera, en algunas ocasiones, que se confundan los puntos de taxi con zonas de descanso. Esto llega a ser problemático para los usuarios que requieran el servicio, ya que algunas veces pueda que el taxi se encuentre disponible pero su conductor se encuentre comiendo o descansando dentro o fuera del vehículo. De hecho, las zonas de descanso para los conductores con una infraestructura física adecuada con baños, teléfonos públicos y zonas de alimentación serían fundamentales para la calidad del trabajo del conductor, puesto que reducirían las enfermedades laborales ocasionadas por este trabajo, así como lo manifiesta Enrique:

“Uno por más que quiera no hace pausas, no come a horas, en Bogotá no tenemos baños públicos, es difícil. Entonces la mayoría estamos enfermos de los riñones, de la espalda, entonces por ese aspecto es un trabajo complicado...algo tan simple como tener ganas de ir a orinar y no puedas hacerlo ¿oye: a quién le cabe en la mente? hay estaciones de servicio donde te cobran \$500 - \$1000 por prestarte el baño (...). Quién va a estar contento con ganas de orinar y no poder hacerlo, querer almorzar y no hacerlo”. (Bogotá, mayo de 2016).

De acuerdo con Blasi y Leavitt, (2006), en su investigación sobre las condiciones laborales de los conductores de taxi en la ciudad de Los Ángeles:

Pasar tantas horas detrás del volante produce problemas de espalda puesto que los vehículos no cuentan con un diseño ergonómico en sus asientos para mayor comodidad del conductor. Estudios sugieren que no solo es la postura, sino que las vibraciones de la carretera agravan los problemas de espalda. (p.33).

Perez y Dang, (2008), en su investigación sobre conductores de taxi de la ciudad de Los Ángeles, revelaron que la gran mayoría de conductores tenía problemas de salud relacionados con largas esperas para ir al baño y que los conductores indicaron que esta necesidad los distraía de su trabajo. Así pues, la falta de espacios físicos acondicionados para las necesidades de los conductores que se encuentran en constante movimiento en la ciudad, generan problemas de salud y deterioro del bienestar de los conductores de taxi.

En conclusión, la modalidad de “turno largo” genera que el conductor pueda extender su jornada de trabajo dependiendo de sus necesidades económicas llegando a trabajar entre 12 y 16 horas diarias. Por el contrario, el “turno corto” obliga al conductor a trabajar de una manera continua teniendo un mayor presión para no solo obtener lo del “producido” sino también un ingreso propio. De esta manera, los conductores son reflexivos al generar prácticas sociales para manejar el tiempo que destinan para almorzar y desayunar sin que éste afecte su rendimiento de trabajo.

Más allá de las extensas jornadas laborales que tienen los conductores de taxi, éstos pierden su día de descanso cuando el día de pico y placa les corresponde un día festivo. Si bien se reconoce una recompensa al trabajo del conductor a través de los recargos al servicio en estos días, es elección de la administradora o propietario cobrar el mismo valor del “producido”, a pesar de que la demanda de pasajeros es baja en comparación con otros días de la semana.

Las herramientas de trabajo no solo incrementan el número de servicios que los conductores puedan llegar a realizar, sino que también proporcionan al conductor una sensación de seguridad y acompañamiento en situaciones peligrosas o

imprevistas. Sin embargo, el conductor debe pagar por estos servicios lo cual aumenta sus gastos.

La inexistencia de zonas amarillas en la ciudad afecta la prestación del servicio y el bolsillo del conductor, en tanto que los conductores deben recorrer largas distancias sin pasajeros lo que implica un mayor gasto de combustible. Asimismo, la falta de zonas de descanso para los conductores sin una infraestructura adecuada para comer, descansar, ir al baño o interactuar con otros compañeros, les ha ocasionado enfermedades laborales y altos niveles de estrés.

3.2 Análisis de los vínculos existentes en el oficio de conducir taxi ¿de quién depende el conductor de taxi?

La circunstancia de que un trabajador carezca de contrato escrito no significa automáticamente que carezca de contrato de trabajo, ni que no preste servicios en relación de dependencia, situación que supone necesariamente la existencia lógica de un acuerdo de voluntades previo al inicio de la relación laboral.
Alejandro Ferrari y Néstor López, 1993: 139

Más allá de las múltiples dependencias señaladas en el capítulo anterior, observamos en el trabajo de campo que la relación más determinante en la forma y continuidad del trabajo del conductor es la que se establece con el propietario y conductor o administradora y conductor. En primer lugar, los dueños y las administradoras controlan los vehículos, es decir, el medio de producción necesario para desarrollar esta actividad. Esto les permite definir algunos aspectos del trabajo del conductor como por ejemplo, el horario de trabajo y el lugar donde se guarda el vehículo. A su vez, éstos determinan el valor del “producido”, es decir, el monto diario que debe entregar el conductor por la explotación del vehículo.

En segundo lugar, la permanencia del conductor en su trabajo depende de la voluntad del propietario o administradora, pues el vínculo entre los conductores y dichos actores se establece principalmente por medio de un contrato de arrendamiento, ya sea verbal o escrito, que no reconoce al conductor como trabajador dependiente. Por lo tanto, éstos no tienen derecho a beneficios laborales. En conclusión, sostenemos que el contrato de arrendamiento, ya sea verbal o escrito, oculta una relación laboral y permite transferir los riesgos y costos que

genera esta actividad al eslabón más débil de la cadena. Igualmente Pogliachi, (2012), explica a partir del caso de los conductores de taxi en Ciudad de México, cómo el conductor mantiene una mayor relación de dependencia con el dueño del taxi:

Existen controles al trabajo impuestos por el propietario del vehículo que condicionan el ejercicio de la actividad laboral: el monto de la renta [producido], la forma y periodicidad de su pago, los requisitos para comenzar a trabajar como su chofer, las condiciones de mantenimiento del vehículo, entre otras que varían según las exigencias que desee aplicar el arrendatario. (p. 250).

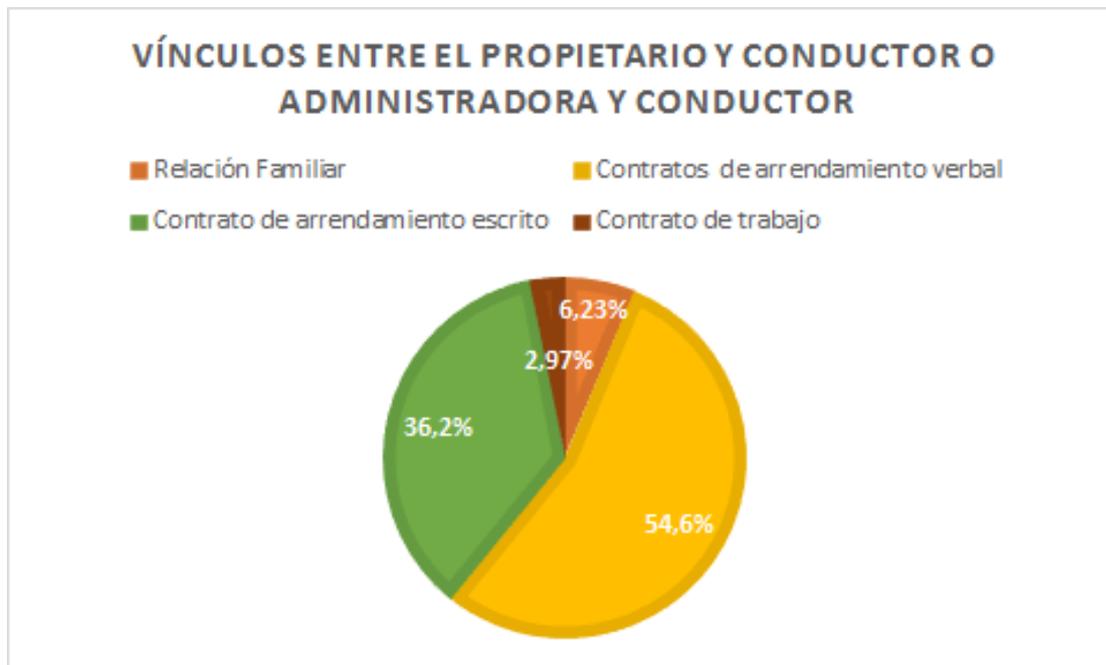
En esta categoría abordaremos los diferentes tipos de vínculos que se han consolidado en la industria de taxis entre el propietario y conductor o administradora y conductor, los cuales le impiden al conductor acceder a ciertos beneficios laborales tales como vacaciones, cesantías, primas y Cajas de Compensación. Asimismo, la debilidad de estos vínculos genera que los trabajadores no tengan garantías sobre la continuidad de su trabajo en el largo plazo, motivo por el cual abordaremos la manera en cómo el conductor vive aquella incertidumbre.

3.2.1 Vínculos entre los actores involucrados en el proceso de trabajo

La inestabilidad de las relaciones laborales ha ocasionado que los trabajadores precarios vivan en constante incertidumbre respecto a la permanencia de su trabajo. Para el caso de los conductores de taxi, tal incertidumbre se ha normalizado de tal manera que el conductor siempre se verá en la necesidad de buscar un trabajo a realizar periódicamente, así sea conduciendo otro vehículo. Así “la condición de precarización producto de la no formalización de relaciones contractuales mediante contratos de trabajo, se ha convertido en una realidad muy extendida”, (Pizarro, 2001: 32).

El contrato de arrendamiento, ya sea verbal o escrito, es una de las modalidades de vinculación más frecuente en este trabajo como lo demuestra la encuesta realizada por la FCyT. Aquí el 54,6% de los conductores dice sostener un contrato de arrendamiento verbal con el propietario del vehículo, el 36,2% afirma sostener un contrato de arrendamiento escrito, el 6,23% afirma tener una relación de tipo familiar y el 2,97% afirma tener un contrato de trabajo.

Figura 6. Vínculos entre propietario y conductor o administradora y conductor



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta a Conductores realizada por la FCyT, (2015).

El contrato de arrendamiento verbal es el que se da mayoritariamente entre propietario y conductor, mientras que el contrato de arrendamiento escrito es habitual entre la administradora y el conductor. En estos contratos se disponen acuerdos generales sobre el estado físico del vehículo, la cantidad de dinero que debe entregar el conductor por la explotación del taxi, (producido), y la forma en cómo debe realizarse este pago.

Por otra parte, el vínculo de relación familiar entre propietario y conductor puede llegar a ser un aspecto positivo, que corresponde a la estabilidad en la continuidad del trabajo y al manejo de otros factores en el trabajo que los conductores pueden controlar, por ejemplo: si éste no alcanzó a hacer el “producido” del día, éste puede pagarlo otro día; el tiempo que puede destinar a asuntos familiares dentro de la jornada de trabajo y se podrían establecer acuerdos más flexibles de descanso y vacaciones en temporadas de baja demanda del servicio. Sin embargo, su situación de precariedad es la misma, ya que se establecen acuerdos de tipo verbal que no garantizan responsabilidades laborales.

Por último, el contrato de trabajo es el vínculo menos empleado entre propietario y conductor o administradora y conductor según el caso⁸. Este tipo de contrato se da de manera escrita. De acuerdo con el Artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo, “es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración”. Al ser el único tipo de contrato que reconoce una relación de dependencia entre los actores involucrados, éste permitiría el acceso a beneficios laborales al trabajador. En caso de despido injustificado, el conductor recibiría una indemnización económica por la pérdida de su trabajo; tendría derecho no solo a un período estipulado de vacaciones, sino que también, éstas serían pagas y se realizaría el pago solidario a prestaciones sociales.

El problema del contrato de arrendamiento, ya sea verbal o escrito, es que complejiza y confunde la situación laboral de los conductores de taxi al concebir la relación entre propietario y conductor o administradora y conductor como una relación de tipo comercial. Es así que se encuentra invisibilizada una relación de dependencia entre estos actores, lo cual exime de cualquier responsabilidad laboral a los propietarios o administradoras de los vehículos. En este punto observamos cómo la “precarización constituye de entrada un mecanismo diseñado para imponer con mayor facilidad los intereses patronales”, (Recio, 2007: 9). Esto resulta de los vacíos de la ley respecto al tipo de vínculo que debería existir en este trabajo, pues la regulación del Sistema de Transporte Público Individual se ha pensado desde la perspectiva de la movilidad y el transporte, se ha priorizado la prestación del servicio público y no se ha reflexionado sobre la situación de precariedad del conductor y cómo esto afecta la calidad del servicio. Esto ha generado el abandono en cuanto a la creación de decretos u otras leyes que reconozcan la relación de dependencia entre el propietario y conductor o administradora y conductor y por consiguiente, que regulen los deberes y derechos laborales de cada uno de estos actores.

⁸ Ninguno de los conductores entrevistados tenía un contrato de trabajo, razón por la cual no tenemos conocimiento de cuáles serían los deberes y derechos del conductor bajo esta modalidad de vinculación.

3.2.2 Incertidumbre en el trabajo y beneficios laborales ¿Tiene garantías el conductor?

El establecimiento de una relación comercial en lugar de una relación de dependencia entre los actores involucrados, ha generado que los conductores en su día a día vivan una situación de incertidumbre. Esto también genera la carencia de beneficios laborales tales como prestaciones sociales (primas y cesantías de trabajo), vacaciones y tiempo de ocio.

La actividad laboral puede perderse o suspenderse en cualquier momento sin previo aviso al conductor, ya que en el contrato de arrendamiento, sea verbal o escrito, no existe un acuerdo de permanencia en el trabajo. Esta situación es común entre los entrevistados, pues la mayoría afirmó que en su trayectoria como conductor de taxi, al menos una vez ha perdido su trabajo de un momento a otro. Rodrigo, quien en el momento de la entrevista se encontraba en la búsqueda de un taxi para conducir, comenta:

“Ya me pasó, [se quedó sin trabajo], pues queda uno aburrido y todo, pues no lo vendieron, de casualidad fue que me robaron el celular a mí y el dueño estaba esperando que yo pagara la plata, mientras yo le pagué la plata me echó y eso para mí está mal hecho porque no tiene necesidad, yo le estaba pagando una plata ahí, dígame: no, vea, le voy a dar 8 días para que busque un carro porque ya, pero no, él me echó de un momento a otro.” (Bogotá, abril de 2016).

Sin embargo, algunos conductores cuentan con el privilegio de ser notificados con anticipación sobre la pérdida de su trabajo como es el caso de Alfonso, quien mantiene un contrato de arrendamiento verbal con la propietaria del vehículo y lleva dos años conduciendo taxi:

“Todo es verbal, igualmente uno con ella, [propietaria], desde el primer día que empecé a trabajar con ella hablamos eso, ella me dijo ‘si algún día yo voy a vender el carro yo no le voy a decir mañana me entrega el carro, porque lo voy a entregar pasado mañana porque lo vendí’. No, ella me dijo: yo le aviso un mes antes, si puedo más antes, si fueran 15 días 8 días yo le aviso con anticipación para que usted busque otras opciones.” (Bogotá, marzo de 2016).

Ante este panorama, los conductores han construido redes sociales para manejar la incertidumbre, evitar la zozobra y los largos períodos de desocupación. Estas redes permiten la existencia de condiciones de estabilidad gracias a la facilidad en este trabajo para seguir conduciendo un taxi de otro propietario. Así como lo explica Cristian, quien lleva manejando 22 años y cuyo único trabajo ha sido conducir taxi:

“En este trabajo, la ventaja es que pues uno se conoce con muchas personas, hace muchos amigos y eso es como una pelota que va ‘Ah que mire que fulanito está buscando trabajo, que él quiere hacer esto, que él quiere hacer aquello, ta, ta, ta, si hay un carrito disponible’ (...) Toca sea el carro que sea, en un momento en que uno se quede sin trabajo le toca...” (Bogotá, abril de 2016).

En este punto, los conductores demuestran que no se sienten en una posición de inseguridad en el trabajo debido a las redes sociales que han construido en esta labor, lo cual genera que el tiempo de desocupación no sea prolongado ni sea motivo de preocupación. De hecho, estas redes sociales entre conductores se configuran a través de las interacciones cara a cara que crean un compañerismo entre quienes frecuentan los mismos lugares para descansar, para alimentarse y para lavar el taxi. Incluso, conductores de taxi que viven en el mismo barrio se reúnen para llevar a cabo actividades fuera del trabajo, como por ejemplo, asados, campeonatos de fútbol, juegos de mesa y formas de ahorro colectivas. De esta forma se originan relaciones de amistad, que más allá de tener conversaciones profundas, manifiestan sentimientos.

Aunque las redes sociales entre conductores funcionan como un mecanismo de protección ante este tipo de situaciones, el problema es que ante la pérdida repentina del trabajo, al conductor no se le concede alguna garantía o indemnización y en ocasiones, ni siquiera le es devuelto el ahorro que éste llevó con el propietario o administradora del vehículo⁹. En efecto, esta inseguridad en el trabajo tiene implicaciones en el sustento económico de la familia del conductor, puesto que el ingreso del conductor depende del número de viajes realizados por día.

⁹ Ver apartado 3.3 Viviendo el día a día: el ámbito económico de conducir taxi

Ahora bien, otra de las dificultades que tiene el conductor en su trabajo es la vulnerabilidad frente a la ausencia de protecciones sociales, derecho al descanso, la recreación y el tiempo en familia. El establecimiento de una relación comercial en lugar de una relación laboral ocasiona que los conductores no puedan reclamar beneficios laborales que mejorarían su calidad de vida. Es así que estos trabajadores:

Se encuentran en una situación precaria cuando no está claro cuál de las dos partes debería responsabilizarse de los derechos y beneficios de los trabajadores. Marcos legislativos débiles y mecanismos de aplicación impotentes, generan una situación en la que los trabajadores sometidos a una relación de trabajo encubierta o triangular casi no tienen forma de hacer valer sus derechos. (OIT, 2011: 6).

Si se reconociera una relación de dependencia entre propietario y conductor o administradora y conductor, las prestaciones sociales tales como cesantías y primas constituirían un beneficio para el conductor. Éste tendría la posibilidad de contar con un seguro económico para pagar deudas, gastos inesperados o amortiguar la preocupación en períodos de trabajo donde la demanda del servicio de taxi disminuye, como por ejemplo en enero. La falta de cesantías en esta labor significa que no se le reconozca la antigüedad en el trabajo al conductor. De hecho, ninguno de los conductores entrevistados contaba con cesantías.

Para el caso de las primas, en la actualidad es el usuario quien debe asumir este pago voluntariamente, especialmente en diciembre con la reconocida prima navideña. Aunque, el Artículo 19 del Decreto 172 de 2001, haya establecido:

Cuando el servicio se preste en vehículos que no sean de propiedad de la empresa, en el contrato de vinculación deben quedar claramente definidas las condiciones y el procedimiento mediante el cual se efectuará el recaudo de la prima correspondiente, con cargo al propietario del vehículo, (Decreto 172 de 2001).

La formulación de este Artículo nuevamente deja ver las ambigüedades de la legislación respecto a las condiciones laborales de los conductores, ya que el Decreto 172 de 2001 admite una relación de dependencia, al establecer la figura de un empleador que debe asumir una responsabilidad laboral con su empleado. No obstante, dicho artículo se queda en el papel, ya que el pago de la prima a los

conductores se determina anualmente por la Administración Distrital en curso, así como lo demuestran los siguientes reportes de prensa:

“Este año los pasajeros serán quienes decidan si los conductores de taxis merecen o no prima navideña. El alcalde Antanas Mockus anunció ayer que esta vez se impondrá un reconocimiento voluntario”, (El Tiempo, 2002); “Este fin de año los taxistas no podrán exigirles a los usuarios el pago adicional por el servicio. El alcalde Moreno determinó que la prima sea voluntaria”, (El Tiempo, 2008); “La Alcaldía también tomó una decisión que causará incomodidad entre los conductores de taxi: este año no autorizaron el cobro de una prima navideña en la tarifa a los usuarios”, (El Tiempo, 2012).

De esta manera, se ha ignorado lo establecido en el Decreto 172 de 2001 por las mismas instituciones gubernamentales quienes se encargan de fomentar el desconocimiento e incumplimiento de la norma. Además, poner a voluntad del usuario el pago de la prima lleva a mendigar al trabajador por un derecho laboral que debería ser asumido por el propietario o administradora del vehículo, pues ésta no siempre será concedida por el usuario dependiendo de su percepción sobre la calidad del servicio prestado. Respecto a este tema, Darío menciona:

“La volvieron voluntaria ¿sí? Lo que dice voluntaria y muchas veces la gente le dice: va a dar alquilo de prima...y llega y a uno le dicen: trabaje mijo, esa es la prima de ustedes. No le ofrecen a uno nada, antes lo contrario, muchas veces el usuario le dice a usted: es que usted me está cobrando mucho, páguese con lo que usted me está cobrando. Entonces eso vienen a decir muchos de los usuarios.” (Bogotá, abril de 2016).

Por su parte, Cristian considera que la prestación de un buen servicio es lo que le garantiza recibir la prima. Así, la prima se convierte para algunos conductores en una recompensa por su trabajo y no un derecho laboral al que deberían tener acceso:

“Hace como unos 4 años las quitaron [Primas], pero yo personalmente pienso que eso es lo mejor que pudieron haber hecho, que las quitaran porque en esa época cuando se cobraban las primas navideñas, que uno decía que tocaba pagar algo más que la carrera; como que la gente se cohibía un poco de coger un taxi...porque la prima la pagaba el usuario, si realmente uno es el que hace el buen servicio; si uno hace un buen servicio, la gente sin que la

obliguen le da a uno una prima, si uno hace un mal servicio, no espere que le den nada a cambio porque igual, no la van a recibir.” (Bogotá, abril de 2016).

La falta de cesantías y la carencia de una prima garantizada no es vista por los conductores como motivo de preocupación. El conductor normaliza una relación comercial en lugar de una relación laboral, por lo tanto observamos que a éste le es indiferente no obtener estos beneficios laborales, debido a un sentimiento de autonomía que se justifica por el control que éste tiene sobre algunos aspectos de su trabajo. Por otro lado, tener vacaciones es otro derecho laboral que ha sido motivo de luchas entre los trabajadores y sus patrones. Para el caso de Europa, Castel, (2004), menciona que:

Para el sindicalismo de principios de siglo, una de las principales reivindicaciones era el descanso semanal y quizá la jornada de 8 horas (...) con una mayor significación simbólica que la reducción de tiempo de trabajo y más profundamente liberador que el acceso al consumo hecho posible por el aumento de los salarios, la financiación de un tiempo libre equivalía al reconocimiento oficial de la humanidad del trabajador y de la dignidad humana del trabajo. (...) Se trataba de una revolución cultural más allá de su carácter de “logro social”, pues equivalía a cambiar la vida y las razones de vivir, aunque solo fuera por unos días por año. (p. 344).

En Colombia, la jornada ordinaria máxima de trabajo corresponde a 8 horas diarias y los trabajadores tienen la posibilidad de incrementar su salario de manera anual. Asimismo, las vacaciones pagas son un derecho que tienen los trabajadores sin temor a perder el empleo y sin ver afectado su ingreso económico. Según el Ministerio de Trabajo, las vacaciones son entendidas como “una prestación social que consiste en el descanso remunerado al que tiene derecho todo trabajador que hubiere prestado sus servicios a un empleador, durante un año calendario, consistente en 15 días hábiles consecutivos”.

Para el caso de los conductores de taxi, tener vacaciones depende del vínculo entre el propietario y conductor o administradora y conductor. Es decir, cuando el vínculo es entre el propietario y el conductor, existe una mayor probabilidad de negociación sobre el tiempo de vacaciones que le sea funcional a las dos partes. Alfonso, quien mantiene un contrato de arrendamiento verbal como lo mencionamos anteriormente, nos cuenta sobre este tema:

“La señora [propietaria] me da vacaciones. En diciembre, por ejemplo ahorita ella me dio vacaciones, yo descansé 12 días, corridos 12 días; yo descansé desde el 28 de diciembre hasta el 10 de enero, entonces descansé más de 10 días, casi más de 12 días. Entonces esos días el carro estuvo guardado porque yo soy el único conductor que lo maneja, no hay otro conductor y la señora dijo vaya descanse, tómelo como sus vacaciones y viene otra vez y a trabajar. Ahorita en semana santa ya hablamos también del tema y me dijo, sí claro, vaya descanse unos días de semana santa, no hay problema, descanse, me dio 3 días de permiso también.” (Bogotá, marzo de 2016)

Alfonso, es un caso atípico cuyo grado de precariedad difiere de otros conductores, pues su relación directa con la propietaria le permite acordar períodos de vacaciones, sin que esto implique que deje de ser un trabajador precario, puesto que las vacaciones, al no ser remuneradas, empeoran la situación económica del conductor. No obstante, la mayoría de conductores no tiene derecho a vacaciones, tal como lo afirma Sergio, quien sostiene un contrato de arrendamiento verbal con el propietario del vehículo: “Sí claro, a veces le dan una semana, pero normalmente si acaso le dan la semana santa y ni siquiera eso, porque tiene uno que trabajar hasta el jueves.” (Bogotá, abril de 2016). Por su parte Felipe, quien también sostiene un contrato de arrendamiento verbal con el propietario, de manera jocosa reafirma la carencia de vacaciones en su trabajo: ¿Tienes vacaciones? Cuando nos echan. (risas).” (Bogotá, abril de 2016).

El discurso de Sergio y Felipe, junto con el de otros conductores, demuestra que para ellos la falta de vacaciones es un aspecto normalizado de su trabajo, debido a que estos no son reflexivos sino hasta al momento en que se les pregunta al respecto. Así, el derecho a vacaciones es un privilegio en este trabajo. De acuerdo con el Artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos: “Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”. Para los conductores de taxi, este derecho es vulnerado no sólo por la falta de tiempo de descanso, sino porque las pocas vacaciones otorgadas a algunos conductores no son remuneradas lo que perjudica el estado emocional, físico y económico del conductor.

Sin embargo, los conductores tienen reglamentado un día libre para su conveniencia a través de la medida del pico y placa para taxis. Este día libre fuera del tiempo de trabajo y las vacaciones son importantes para los trabajadores, puesto que el tiempo libre puede ser invertido en espacios de esparcimiento o intereses personales que liberan el estrés del trabajo.

Este tiempo fuera del trabajo o libre se presenta 'como necesario -aunque no suficiente- para el florecimiento de capacidades creativas y relacionales no mercantiles', (Salvia, 2005: 308) y está asociado con la posibilidad de satisfacer necesidades de interacción social y recreación que repercuten en la salud física y mental de los sujetos (Ibid, 308, citado en Aguilar, 2009: 201).

Para el conductor de taxi, el día de pico y placa significa un descanso total de su labor. Este día libera el estrés de toda la semana de trabajo, tal como lo manifiesta Cristian:

"Pues eso también cansa, porque todo el tiempo. Yo anhelo que me llegue el día de mi pico y placa para descansar y procuro no salir ni a la ventana. Llega el día de pico y placa y yo prefiero estarme aquí, veo televisión, internet, lo que sea, pero procuro no salir." (Bogotá, abril de 2016).

Para Cristian, así como para la mayoría de conductores, su trabajo es tan extenuante que uno de sus mayores deseos en su semana de trabajo es que llegue el día de pico y placa. Por tal razón, ellos dedican su tiempo libre a actividades que no requieran mayor esfuerzo. No obstante, este día representa una pérdida económica para conductores cuyo grado de precariedad económica es superior. Este es el caso de José, quien recurre a una estrategia con el fin de compensar un día de no trabajo:

"Yo el día de descanso, es de descanso total y tener que salir uno a hacer pagos y todo eso... aprovechar el día de descanso para hacer los pagos, hacer la vueltica que tengo que hacer y listos, y ya pare de contar y váyase a descansar y tratar de si por la noche el mismo día de descanso, ir a rebuscarse unos pesos, esa es la otra, esa es la hora que uno puede ir a buscarse algo." (Bogotá, abril de 2016).

La medida de pico y placa es un mecanismo de control ejercido por las instituciones gubernamentales competentes sobre un aspecto del trabajo de los conductores de taxi. Tal medida es positiva desde la perspectiva de los conductores, pues ellos consideran que de no existir el día de pico y placa se verían obligados a trabajar

continuamente los siete días a la semana. Como lo menciona Santiago, quien mantiene un contrato de arrendamiento verbal con el propietario del vehículo:

“Ellos, [los propietarios], siempre quieren tener al conductor ahí oprimido y que les lleve el dinero siempre, o sea ellos son tenaces, no todos, pero la gran mayoría. ¿Por qué? Porque es que esto es un negocio y ellos lo miran como tal, si no existiera el pico y placa uno trabajaría de domingo a domingo sin necesidad de descansos, ni nada de eso porque pues es una cuestión de negocios.” (Bogotá, abril de 2016).

El establecimiento de una relación comercial que oculta una relación de dependencia genera que el conductor quede en una situación vulnerable ante la pérdida repentina de su trabajo y que no se le reconozcan beneficios laborales. Por lo tanto, la precariedad de los conductores de taxi se manifiesta en la inseguridad de su trabajo y la fragilidad de los vínculos entre los actores involucrados en el proceso de trabajo.

La normalización de un trabajo inseguro por parte de los conductores, responde en primer lugar a la instauración de una relación comercial en lugar de una relación laboral que no estipula acuerdos de permanencia para ninguna de las dos partes, sea el propietario o administradora y conductor. En segundo lugar, a la construcción de redes sociales que les permite a los conductores continuar en el oficio de conducir taxi y no sentir incertidumbre frente a la pérdida repentina de su trabajo. Y en tercer lugar, a los aspectos de su trabajo que el conductor puede controlar que le generan un sentimiento de independencia en su trabajo. Por estas razones es que los conductores no exigen que se les reconozca beneficios laborales y son reflexivos de éstos sólo cuando se les pregunta al respecto.

3.2.3 ¿Autonomía o Control?

En este apartado analizamos el entendimiento que tienen los conductores sobre sus condiciones de trabajo reflejado en sus prácticas cotidianas con el objetivo de comprender cómo el trabajador sobrelleva la precariedad e incluso la reproduce. En este sentido, explicamos la reflexividad que tiene el conductor de taxi frente a los vínculos que establece con el propietario o administradora en su trabajo y frente a la constitución de un contrato de trabajo en esta labor.

La instauración de una relación comercial en lugar de una relación laboral y el sentimiento de independencia, contribuyen a que el conductor interiorice sus condiciones laborales precarias y la negación de una relación de dependencia en su trabajo. Así como nos deja ver el discurso de Mauricio, quien lleva conduciendo taxi 16 años y justifica la carencia de vacaciones debido al carácter comercial de este trabajo:

“Si yo me las quiero programar listo, pero vacaciones como tal no, porque la figura que se maneja entre propietario-conductor es como cuando a ver hago un paréntesis por acá...es como cuando tú tomas un local en arriendo y dices voy a montar una venta de frutas por decir cualquier actividad, ¿sí? Una venta de frutas la cual una persona, el propietario, le alquila un local y mensualmente tú le das una suma de \$500.000 por decir también cualquier número, mensualmente le das eso y pare de contar. El tema de los taxis también es como la misma figura, que es el propietario le alquila a uno el vehículo por una suma ¿sí? Y uno tiene que responderle por ese alquiler y listo pare de contar.” (Bogotá, abril de 2016).

A pesar de la interiorización de las condiciones laborales precarias de su trabajo, algunos conductores reconocen que la falta de un contrato laboral afecta sus condiciones de trabajo. Esto lo observamos en el transcurso de las entrevistas ya que al insistir en el tema de las condiciones laborales en este oficio, los conductores fueron reflexivos ante la desprotección que les genera su trabajo. Por lo tanto, llega a ser contradictorio su discurso. Alberto, quien sostiene un contrato de arrendamiento verbal con el propietario del vehículo, menciona que le parecería importante un contrato laboral en este trabajo:

“Me parece bien porque ahí hacen que el patrono se ponga con los reglamentos que manda el gobierno. Si hay un contrato, ahí uno puede pelear con la seguridad, puede pelear con las vacaciones, puede pelear con las primas y puede pelear con los descansos de incapacidad, de maternidad entonces sería muy bueno un contrato laboral entre las empresas de taxi, los dueños del taxi y el conductor.” (Bogotá, mayo de 2016)

Por su parte José, quien antes de conducir taxi mantenía un contrato de trabajo, resalta que si en este trabajo se instaura un contrato laboral, éste debe ser a término indefinido. Lo cual refleja un anhelo de estabilidad en el trabajo, teniendo en cuenta que ha desempeñado múltiples ocupaciones en su trayectoria laboral:

“Sería bueno. ¿Por qué? Porque sería regulado también el mismo sueldo, ¿sí? Se manejaría el mismo sueldo, ya no estaríamos con la preocupación de que toque correr, de un horario tan pesado, porque es que nosotros desde las 5 de la mañana hasta las 10 de la noche, más de 8 horas y ya sería... ya con ese sueldo ahí mismo cuadrarían el mismo horario y todo. Sí, me parece bien... hasta cierto punto desde que sea un contrato a término indefinido.” (Bogotá, abril de 2016)

El cimiento de una relación laboral dependiente genera controversia entre los conductores de taxi. Algunos conductores han manifestado la aprobación de un contrato de trabajo, como lo vimos anteriormente, mientras que otros argumentan que la existencia de éste es imposible para esta actividad. Los conductores han asociado el pago de un salario mínimo, así como el cumplimiento de un horario de trabajo a un contrato laboral. Enrique estaría de acuerdo con un contrato de trabajo siempre y cuando éste no afecte su ingreso:

“Cómo está el trabajo sí, obviamente viendo cuánto se pueda ganar uno ¿sí? porque el mínimo a nosotros no nos sirve, los que somos taxistas ganarnos un mínimo no podemos o sino no estaríamos aquí sentados, aquí nos exigimos más, nos matamos un poco más pero es por recibir un poco más de dinero, entonces por un mínimo yo creo que nadie estaría sentado acá, o estaríamos en el Sitp o estaríamos en Transmilenio, y no.. entonces si el pago es bueno, claro, desde que uno tenga ventajas, yo no lo pensaría.” (Bogotá, mayo de 2016).

Asimismo, Felipe demuestra su desacuerdo con la reglamentación de un contrato laboral porque la posibilidad de obtener más dinero por el tiempo de trabajo se vería restringida con el establecimiento de un salario fijo:

“No, yo creo que a uno no le convendría un contrato porque le fijarían a uno un sueldo, lógicamente que le pagan a uno sus prestaciones y eso, en ese sentido sí sería bueno para nosotros, pero en cuestión de un sueldo no, porque nos fijan un sueldo y así nosotros hagamos la plata que hagamos, no nos conviene.” (Bogotá, abril de 2016).

En este orden de ideas, la implementación de un contrato laboral no sería funcional para el conductor en tanto que se establecería un salario fijo, que ellos interpretan como un salario mínimo, lo cual acabaría con la posibilidad de incrementar su ingreso cuando lo consideren necesario. Ellos están de acuerdo con que su

remuneración sea proporcional al esfuerzo y habilidad de cada uno en su día a día de trabajo.

Más allá del establecimiento de un salario fijo, la controversia del contrato laboral también gira en torno a la pérdida de autonomía que tiene el conductor ante el manejo de su tiempo. De hecho, Sennet (2008), afirma que “el temor a la dependencia se refiere más bien a la preocupación por la pérdida del control de uno mismo y (...) al sometimiento a otros” (p. 45). Este es el caso de Camilo, quien trabajó para entidades bancarias y otras empresas y se rehúsa a la implementación de un contrato de trabajo:

“A ver, un contrato laboral significa que [hay que], cumplir uno un horario ¿sí? Segundo, tener uno un sueldo, que el sueldo realmente aquí para un servicio público. Yo realmente no, yo siempre he sido muy independiente. Yo me desprendí de jefes, supervisores, todo eso, sin eludir responsabilidades. Porque esto es una responsabilidad muy grande. Pero no, no me gustaría tener que, me han salido trabajos que manejando SITP, un carro en determinada empresa, que toca llegar a tal hora y si no puedo, si se me hizo tarde, si hay trancón ¿sí? O si yo veo que un servicio me deja cerca a mi casa, yo me voy para mi casa a la hora que sea, a veces son las 12 del día y un servicio me dejó cerca a la casa, yo me voy para allá y al otro día madrugo. Entonces por esas cositas así es que... se puede llamar un poquito de desorden, sí, pero pues uno se acostumbra así a trabajar.” (Bogotá, marzo de 2016).

La posibilidad de disponer del tiempo a conveniencia del conductor genera un sentimiento de autonomía construyendo así un discurso de independencia para defender la precariedad laboral de su trabajo. En efecto, los conductores tienen la oportunidad de manejar su tiempo así como de decidir sobre la extensión de su jornada laboral. Igualmente, ellos sienten que tienen el control de su ingreso diario, ya que su remuneración ocurre de manera inmediata por cada viaje realizado.

Este sentimiento de autonomía es expresado por Darío, quien lleva conduciendo más de 15 años, al defender su permanencia en este trabajo: “El derecho a ser independientes, podemos manejar nuestro propio tiempo, nuestros propios recursos.” (Bogotá, abril de 2016). Asimismo, Felipe alude a este sentimiento al

contarnos qué es lo que más le gusta de su trabajo: “Es que uno en el taxi puede disponer si uno tiene una cita médica o una entrega de boletines de sus hijos y uno puede manejar su tiempo, en cambio en una empresa le toca a uno pedir permiso.” (Bogotá, abril de 2016).

No obstante, existe una contradicción entre el discurso del manejo del tiempo que otorga autonomía a los conductores y las extensas jornadas laborales que deben trabajar para suplir sus necesidades. Así como nos permite ver el discurso de Enrique:

“La verdad, hablo por mí, ehh... la libertad, que tiene uno libertad de tiempo, puedes ir a recoger a los chicos, puedes ir a almorzar donde tú quieras. Tienes libertad, es lo único que podría hablar a favor de esta profesión.” (Bogotá, mayo de 2016).

Este trabajo es tan de dedicarle tanto tiempo (...) yo aproximadamente trabajo 18 horas, ¿sí?, pues casi todos los días (...) aquí nosotros trabajamos 24 días no más, pero hay días que nos varamos, hay días que uno se enferma, hay días que uno tiene que hacer una vuelta personal y paras y pierdes... o sea no sirve que tu pares.” (Bogotá, mayo de 2016).

Este tipo de contradicciones en cuanto al manejo del tiempo son generales en la mayoría de conductores entrevistados. La exigencia de pagar un “producido” diariamente al propietario o a la administradora de taxis, implica el ejercicio de control sobre el conductor, en tanto éste debe extender su jornada laboral para recuperar el tiempo de no trabajo, y así obtener monetariamente lo del pago del producido, cubrir los gastos del vehículo y dejar dinero para sí mismo. Cano, (2007), afirma: “los trabajadores por cuenta propia que presentan una elevada dependencia real de las empresas para las que trabajan, (...) son falsos autónomos, expuestos a la inseguridad del empleo” (p. 127).

Encontramos que los conductores están inmersos en una dualidad de la estructura. En tanto que la industria de taxis ha reconocido un tipo de relación comercial en lugar de una relación laboral que constriñe al conductor respecto a la carencia de beneficios laborales y el tiempo destinado a otras actividades que tendrá que ser compensado con extensas jornadas de trabajo. A su vez lo habilita, para que en el

discurso y en la práctica, se sienta como un trabajador independiente (en términos del manejo del tiempo en su trabajo).

De esta manera, el hecho que el conductor interiorice dicha relación comercial en lugar de una relación de dependencia, así como su sentimiento de autonomía, contribuye a la reproducción de las condiciones precarias de trabajo. Esto es funcional para los propietarios y las administradoras, en tanto que los exime de las responsabilidades laborales que deben asumir con el conductor.

3.3 Viviendo el día a día: El ámbito económico de conducir taxi

*Se dice de una persona que “vive al día” cuando su actividad no permite prever sus ingresos más allá de la subsistencia cotidiana, cuando “ganarse el pan” toma todo su tiempo.
Paula Aguilar, 2009: 189*

La seguridad en el trabajo y estabilidad de ingresos son una garantía del bienestar del trabajador y su familia, (Neffa, 2010). En este sentido, un bajo nivel de ingresos y la amenaza del desempleo generan un estado de vulnerabilidad que le impide al trabajador proyectarse en el largo plazo, (Castel, 1996; Dörre, 2010), y tener un adecuado sustento económico para asumir los gastos del hogar. En este apartado, abordaremos la situación económica del conductor de taxi y sus estrategias a partir de su reflexividad sobre las características particulares del manejo del dinero en este trabajo.

El ingreso de los conductores de taxi en Bogotá varía según el valor de la tarifa regulada por la SDM, el número de carreras que el conductor realice durante su jornada de trabajo, de los pagos que debe realizar por el uso del radioteléfono y las aplicaciones, el “producido” y la forma con la que se organice para reducir los gastos de combustible, comida, lavado del carro, etc. Sin embargo, estos son ignorados por la tarifa y no tiene en cuenta que hay días que son más productivos que otros según la demanda, el estado de movilidad de la ciudad y las horas en que el conductor decide puede manejar el carro. Para controlar estas variaciones, los conductores llevan adelante una serie de estrategias en el manejo del tiempo, los recorridos y los gastos, a la vez que disponen de formas de ahorro singulares.

Dichas estrategias son claves considerando que la diferencia entre ingresos por viajes y gastos diarios es muy reducida. Los conductores valoran el dinero efectivo de manera inmediata porque les permite a los conductores identificar rápidamente la productividad de sus horas de trabajo y decidir si continúan trabajando, paran a descansar o dan por terminada la jornada.

Como explicaremos más adelante, esto demuestra que a pesar de que el ingreso mensual de los conductores no supera el salario mínimo establecido en Colombia para el presente año, ellos valoran el control que tienen sobre el dinero. Así pues, los conductores sostienen que la remuneración es proporcional al resultado de su esfuerzo y habilidad para obtener un mayor número de carreras en el día, lo cual le generará mayores ingresos en su día de trabajo. No obstante, el conductor no tiene la certeza de contar con un ingreso estable para satisfacer sus necesidades y las de su familia.

3.3.1 Entre la abundancia y la escasez

A continuación presentamos un promedio de los gastos e ingresos que tienen los conductores, de acuerdo con los datos obtenidos en la encuesta llevada a cabo por la FCyT. Es importante tener en cuenta que los valores registrados en la siguiente tabla son un promedio de valores de todos los conductores encuestados. Es decir, que tanto sus gastos como sus ingresos pueden ser mayores o menores, según el caso. Existen factores que influyen notablemente en los ingresos de los conductores de taxi, los cuales explicaremos posteriormente.

Figura 7: Gastos e Ingresos de los conductores de taxi.

	Gastos		Ingreso Bruto		Ingreso Neto
	Valor en promedio diario	Valor en promedio mensual (*24)	Ingreso Diario	Ingreso Mensual	
Producido/Arrendamiento del vehículo + Ahorro	85.000	2.040.000			
Combustible	30.000	720.000			
Lavado	7.400	177.600			
Gastos propios (Desayunos, almuerzos, onces)	12.300	295.200			
Radioteléfono y/o Aplicaciones móviles	N/A	41.000			
Internet	N/A	25.000			
Seguridad Social	N/A	225.000			
TOTAL	134.700	3.523.800	162.000	3.900.000	376.200

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta a conductores realizada por la FCyT, (2015).

* N/A = No aplica.

*Cada uno de los gastos diarios fueron multiplicados por 24, ya que este es el número de días que trabajan en promedio los conductores de taxi mensualmente.

Si bien los conductores de taxi obtienen un ingreso superior frente a otros trabajos que se hallan dentro del campo de la precariedad, también los gastos diarios son superiores frente a otros trabajos precarios. De acuerdo con la encuesta realizada para la investigación, se puede observar que los gastos asumidos por los conductores de taxi son similares a sus ingresos, dejando tan solo una diferencia de \$376.200 que contaría como su ingreso neto. Este valor no solo es bajo respecto a la cantidad de horas trabajadas, sino que también es variable y en ocasiones puede ser superior o inferior. Aquí no se puede hablar de un ingreso fijo mensual y mucho menos contar con algún dinero para cubrir gastos inesperados asociados a enfermedades, accidentes o inconvenientes familiares.

Entre los gastos más altos que asumen los conductores de taxi se encuentra lo que ellos denominan “producido”, que deben entregar al propietario o la administradora de taxis diariamente. Este valor oscila entre los \$70.000 pesos a \$110.000 pesos, pero dependiendo de la modalidad con la que se trabaje el vehículo, (turno largo/turno corto), puede llegar incluso a los \$120.000. Dicho valor es un gasto fijo diario que el conductor debe pagar sin importar los ingresos obtenidos durante el día. Debe reconocerse que el valor del “producido” es sumamente alto, pues más del 50% del ingreso de los conductores de taxi es destinado a este pago. El reconocimiento de una relación de tipo comercial, en lugar de una relación de dependencia entre propietario y conductor o administradora y conductor, genera que el “producido” sea inalterable, a pesar de que no le quede dinero al conductor de taxi como el ingreso percibido de su día de trabajo y de la baja demanda del servicio que se pueda presentar en algunos días. Mauricio, quien quedó en desempleo y no encontró otra fuente de trabajo debido a su edad, explica:

“Hay meses que el trabajo se baja y todo, entonces ¿qué pasa? El producido es igual, esté o no esté el trabajo, el tema es que sí a veces sufre la parte económica, ya la parte personal, ¿sí? La economía familiar sí sufre un escalabro cuando el trabajo se baja, ¿por qué?, porque lo único que tú sabes, por ejemplo, cuando sales a primera hora a trabajar, es que tú sales con una deuda de \$80.000 o \$100.000 porque es lo que tiene que hacer en el día ¿para qué? Para entregarle al propietario”. (Bogotá. abril de 2016).

En los grupos focales realizados en la FCyT, un conductor que trabaja para una administradora, argumenta que la inestabilidad económica de su trabajo genera que él se sienta subvalorado. De hecho, este considera que además de no tener beneficios laborales, el producto de su trabajo lo aprovechan los demás actores de la industria:

“Si vemos esto como profesión, como una vaina para valorar, es muy mal remunerado, es que prácticamente haya trabajo o no trabaje. ¿Quién se beneficia? Los dueños y las empresas... los conductores ‘pague mijo así no haya pasajeros y pierda... entonces, cómo se le ocurre a usted tener un carro, un capital en un taxi trabajando y llegar por la tarde y decir: juemichica, no hice sino lo del gas, lo de lavar el carro y lo del patrón. Y lo de uno?... ¿quién valoró eso?... ¿quién respondió?... todo el día fregando por allá sin beneficios.” (Bogotá, junio de 2015).

Aun cuando el día de trabajo no es rentable para el conductor, el incumplimiento al pago del “producido” es una amenaza contra la continuidad del trabajo. Así lo explica Rodrigo, quien antes de conducir taxi, conducía una volqueta: “No, eso toca hacerlo obligatorio porque de que no le lleguen a producir le quitan el carro a uno. Sí... obligatorio le quitan el carro a uno, o sea usted llegó y si usted no trajo producido, hasta luego, [le quitan el trabajo]. Así no me quede para mí.” (Bogotá, abril de 2016).

Adicionalmente, los conductores deben entregar al propietario o administradora, junto con el “producido”, un ahorro diario de aproximadamente \$5.000. En el discurso de los conductores, dicho ahorro es una garantía económica que puede ser devuelta a éstos, según el acuerdo mantenido con los dueños del vehículo. Sin embargo, el ahorro es una garantía para el propietario o la administradora ante situaciones inesperadas que afecten al vehículo, al incumplimiento del pago del “producido” y en caso de que el conductor decida no continuar trabajando con el taxi. Alfonso, quien no tiene alguna persona a su cargo, nos comenta:

“Yo ahorro con el dueño del carro. Yo, adicional a la cuota que le doy del carro, ahorro \$10.000. Yo lo hago pues fue acuerdo con el dueño, él no me exige que tenga que ahorrar, dice pues es un ahorro para cualquier cosa. Ellos lo hacen también a veces en caso dado de que le pase algo al carro y uno no tenga con que responder, que uno no tenga en el momento la plata, entonces, bueno, saquemos de aquí y pagamos en caso dado de que uno le deje botado el carro al señor. Igual, también el día que yo lo he necesitado de

mis ahorros porque es plata mía, el lo que hace es guardármela. Yo le he dicho: venga me hace un favor necesito me da \$200 mil, me da \$300 mil, me da \$100 mil, me da \$50 mil, y así y no hay ningún problema. Con ese tema, muchas veces si uno tiene sus ahorros ahí.” (Bogotá, marzo de 2016).

El caso de Alfonso es particular porque éste tiene la oportunidad de reclamar sus ahorros cuando lo considere necesario; además, el hecho que otras personas no dependan de su ingreso es una ventaja que pocos conductores tienen. No obstante, la mayoría de conductores entrevistados sostienen que no reciben este ahorro. Sergio, quien sostiene un contrato de arrendamiento verbal con el dueño del vehículo, nos comenta su experiencia: “Le quitan a uno la plata que haya ahorrado, esa plata casi nunca la devuelve ningún jefe...casi nunca se devuelve, eso dependiendo como usted entregue el carro... el propietario casi siempre busca el quiebre.” (Bogotá, abril de 2016).

Así mismo, Felipe reafirma: “Es que por eso él le hace su ahorro a uno, pues si le pasa algo a su carro, él sí tiene su garantía porque él ya tiene su ahorro, pero uno como conductor no... tiene ninguna garantía.” (Bogotá, abril de 2016).

Ahora, los conductores deben pagar un depósito inicial a los dueños del vehículo antes de comenzar a trabajar en el taxi. Este depósito, así como el ahorro entregado con el producido, funciona como un seguro para el propietario o administradora. Felipe, quien perdió su trabajo de un momento a otro hace referencia a este pago: “Pues ahorita está complicada [la búsqueda de otro carro para manejar], claro, porque piden depósito y ese depósito no baja de \$200.000, \$300.000 y ha sido complicado ahorita.” (Bogotá, abril de 2016).

Así, el ahorro y el depósito se convierten en una garantía para los dueños del taxi dando lugar a una relación inequitativa entre ellos. Esto se demuestra cuando el propietario decide terminar con el trabajo del conductor y éste no recibe ninguna indemnización por ello, pero los propietarios y administradoras siempre tendrán una garantía económica ante cualquier situación inesperada.

Por otra parte, el gasto de combustible lo asume el conductor por su cuenta. Combinar gas natural y gasolina es una estrategia para reducir este gasto, puesto que el gas es más económico y el precio de la gasolina se incrementa mes a mes.

En la encuesta realizada por la FCyT, el 52,16% de los conductores dijo utilizar los dos tipos de combustible: gasolina y gas natural, mientras el 33,33% de los encuestados solo utiliza gasolina. Así como lo menciona Mauricio, que explica cómo este gasto es una preocupación cotidiana: “Otra deuda que tiene uno encima es que si uno anda harto pues tiene que pagar harto combustible.” (Bogotá, mayo de 2016). Asimismo José, quien tiene a su cargo tres personas, afirma que este gasto incrementa los costos de operación:

“La tarifa que hay ahorita en el servicio de taxi está muy baja. ¿Por qué? Porque el combustible está muy costoso, es más, ya esta semana le incrementaron \$89 a la gasolina corriente, eso quiere decir que nosotros debemos antes aumentar por galón \$89, lo que no nos ayuda... o sea, antes nos da más gastos.” (Bogotá, abril de 2016).

El gasto en combustible es un gasto fijo que los conductores deben asumir para trabajar. El problema es que “la cantidad de dinero gastado en combustible, es un dinero no disponible para satisfacer las necesidades del conductor, su familia o sus hijos”, (Blasi y Leavitt, 2006: 27), pues ellos argumentan que hay ocasiones en las que es mayor el dinero que destinan al combustible, que los ingresos obtenidos en ciertos días de la semana, como domingos y días festivos. Sin embargo, los conductores tienen la posibilidad de elegir la estación de servicio para tanquear el taxi y así beneficiarse de las tarifas preferenciales para los vehículos tipo taxi que existen en diferentes estaciones de gasolina en Bogotá.

El lavado es un gasto variable puesto que depende de unas circunstancias específicas. Si el vehículo es conducido en modalidad de doble turno, el vehículo se lava todos los días y el costo se divide entre ambos conductores. Por el contrario, si el vehículo es conducido en modalidad turno largo, el conductor lava el vehículo cuando lo considera pertinente. Al igual que ocurre con el combustible, los conductores buscan los lavaderos en Bogotá que ofrecen tarifas diferenciales para los vehículos tipo taxi. Así mismo, el espacio que los conductores destinan para lavar su carro lo usan para evitar momentos de congestión vehicular, reducir el estrés y socializar con otros conductores. José comenta al respecto:

“Tarde en la noche, ya uno cuando va terminando dice: Qué... ya va a terminar? Yo voy para tal lavadero, ¿a cuál va usted?. Listo, entonces hágale,

yo también voy a mandar a lavarlo allá y listo. Nos reunimos como 2-3 personas, yo por mi parte con los que me reúno es a tomar gaseosa o tinto, hablar cómo le fue en el día, historias que le contaron dentro del taxi.” (Bogotá, abril de 2016).

La cantidad de dinero destinada a satisfacer los gastos propios del conductor, (desayunos, almuerzos, onces), puede variar de manera significativa, ya que algunos conductores prefieren almorzar en sus casas. Aun así, existen conductores que destinan dinero durante su día laboral para desayunar, almorzar o tomar onces, lo cual implica un incremento en sus gastos cotidianos. Sobre este tema, Santiago, quien tiene gastos compartidos en su hogar, nos dice: “Uno al diario nunca va comer a la casa, uno todo lo come por fuera, uno trata de comer bien, entonces paga más caro, entonces todo lo que uno consume lo consume fuera de la casa.” (Bogotá, abril de 2016).

El radioteléfono y las aplicaciones móviles para taxis son gastos opcionales, aunque la mayoría de conductores tiene al menos una aplicación móvil para conseguir pasajeros. Los conductores tienen la posibilidad de elegir realizar el pago por estos servicios a través de recargas en un plan prepago, o por medio de un pago mensual. Así nos aclara Sergio:

“Le voy a dar el precio [de las aplicaciones móviles], por lo menos una recarga de \$18.000 y por cada servicio nos cobran \$600, cada servicio que yo haga me van descontando \$600. La de Tappsi me vale \$35.000 y la de Smarttaxi nos cobran \$17.000 mensuales, Tax Express cobra \$70.000.” (Bogotá, abril de 2016).

El radioteléfono y las aplicaciones móviles son funcionales para los conductores y usuarios en tanto que brindan cierta seguridad en la prestación del servicio. Además, el conductor recibe un dinero adicional en el valor de la carrera debido al recargo que se le cobra al usuario por la utilización de la misma. En todo caso, los conductores consideran que el costo de las aplicaciones es alto, sumado al costo de internet para el uso de las mismas. Enrique, quien tiene gastos compartidos con su esposa, manifiesta su inconformidad con el costo que debe asumir por las aplicaciones móviles:

“Es tanta la necesidad de nosotros de buscar dinero, de buscar trabajo, que llega cualquier aplicación y nos saca dinero y nosotros creemos: ‘ahh... esto es beneficio para nosotros’. No, ellos nos están robando y nosotros no nos damos cuenta, (...), yo vivo muy agradecido con ellos porque ellos le dan a uno trabajo, pero tengo el concepto de que esto es un gana – gana, ellos se ven beneficiados, pero nosotros tenemos que ganar. Ellos no se pueden ganar el 80% y nosotros no. Entonces no es negocio, Tappsi nos quita plata, otras aplicaciones también, entonces cuando vamos a hacer cuentas, ya no tenemos plata. ¿Por qué? Porque se está yendo la plata pa’otro lado.” (Bogotá, mayo de 2016).

Por otra parte, el gasto a seguridad social, debe ser asumido por el conductor dependiendo de la modalidad del vínculo que tenga con el propietario o la administradora del vehículo. En este sentido, como lo demostramos anteriormente, la mayoría de conductores tiene un contrato de arrendamiento verbal o escrito con el propietario del vehículo o la administradora. Por lo tanto, es el conductor quien asume dicho costo en su totalidad, resultando ser una presión económica adicional para éste. En palabras de Rodrigo quien mantiene a su familia:

“Lo que no me gusta es que están pidiendo el seguro... la Eps de uno que son \$200.000, \$300.000 que hay que pagar mensual... sabiendo que uno es conductor de a dónde tiene esa plata para sacarla mensualmente, si uno está respondiendo en el hogar, en la casa. Para mí eso es mal hecho. O sí, yo digo que eso es bueno también, pero entonces debía dejar más baratico, si un mínimo costo, porque es que está muy caro de verdad.” (Bogotá, abril de 2016).

En este orden de ideas, los gastos que deben asumir los conductores son bastante altos para los ingresos que obtienen. Por su parte, Santiago reafirma cómo los gastos en este trabajo no son proporcionales a su ingreso:

“Uno tiene que dar en la casa, servicios, que la comida, que el mercado que una cosa que la otra, entonces lo que uno hace en esto es...casi que \$50.000 pa’uno, llenándonos de gastos y de cosas aparte ahora le meten a uno la seguridad, que son \$200.000 algo. Es algo fuerte que paga uno frecuencia, paga uno aplicaciones, paga uno...un poco de cosas que uno al balance mensual uno se está ganando es un mínimo, pero uno pa’que haga \$200.000 aquí le toca sentarse desde las 4 de la mañana hasta las 10 de la noche, le quita uno los producidos que son \$110.000, le están quedando \$90.000, le quita uno el desayuno y el almuerzo son \$20.000, le están quedando \$70.000, aparte de eso, si uno necesita comer algo por fuera, son casi

\$30.000, el carro son \$10.000 de lavada, son \$60.000, en realidad le están quedando \$50.000 y eso trabajando uno arduamente... aparte toca dejar que no, que el diario, mire ahí son \$10...\$20.000 que hay que dejar en la casa, están quedándole entre \$30.000, \$40.000 en realidad.” (Bogotá, abril de 2016).

En este punto, es importante mencionar que el ingreso del conductor está controlado por la regulación a la tarifa, lo cual le impide maximizar sus ganancias por carrera así como el incremento de sus ingresos anuales. De todas formas, los conductores pueden mejorar sus ingresos por medio de estrategias en su trabajo, tales como: utilizar aplicaciones móviles, manejar una base de clientes, buscar atajos, y evitar los horarios poco productivos.

Ahora bien, a diferencia de los gastos cuyo valor aumenta anualmente, los conductores de taxi no tienen derecho a incrementar sus ingresos de la misma manera, puesto que su ingreso se mantiene constante o sujeto a la SDM, quien regula un alza de \$100 pesos anuales en la tarifa, en la mayoría de los casos. De hecho, según el periódico El Tiempo, la tarifa no había tenido un aumento desde 2014, (El Tiempo, 2016). Frente al tema, Sergio comenta: “Pues yo qué le puedo decir. Imagínense yo cuántos años llevo en esto, 10 años, y apenas una mínima vale \$4.000...sí, o sea es que eso sube \$100 al año. Cada año le suben \$100... \$3.900 la mínima, \$4.000 porque no tenemos para dar vueltas.” (Bogotá, abril de 2016).

En definitiva, los ingresos del conductor no sólo son controlados por las instituciones gubernamentales a través de la tarifa, sino también por los dueños de los vehículos que determinan la suma del “producido”, más el ahorro. Aunque el conductor lleve a cabo estrategias para mejorar su ingreso, éste es insuficiente para mantenerse a sí mismo y a su familia. Aquí encontramos uno de los efectos de las múltiples dependencias a las que responde el trabajo del conductor.

3.3.2 “Plata de bolsillo”

Así como los conductores valoran la flexibilidad respecto al uso del tiempo, ellos destacan que otro aspecto positivo de su trabajo es la “plata de bolsillo”, la cual es

producto de las características particulares del manejo del dinero en este trabajo que permiten al conductor tener dinero de manera inmediata, a pesar de que su ingreso neto es significativamente bajo. La “plata de bolsillo” le genera una sensación de seguridad económica al conductor al saber que el dinero será obtenido después de cada servicio. Contrariamente a otro tipo de empleo, donde el trabajador debe esperar hasta cierto tiempo para obtener una retribución económica a cambio de su trabajo. Sergio prefiere trabajar conduciendo que estar a la espera de un salario: “Nosotros estamos acostumbrados a tener una cierta cantidad de plata diaria y para ir uno a meterse a una empresa donde le den un mínimo y así, esperar 15 días pa’que le paguen, ya no...ya por los años que llevamos en esto.” (Bogotá, abril de 2016). Por su parte, Cristian manifiesta cómo la plata de bolsillo se ha convertido en un aspecto que le hace permanecer en su trabajo:

“Me he quedado acá en este trabajo porque pienso... realmente uno es muy cómodo, cuando uno ya tiene la comodidad de que todos los días se gana buena plata y que todos los días uno ande con plata, uno no quiere salir de ese círculo de confianza, como de comodidad y de confort porque... ehh... porque así se siente bien y no tiene más necesidad de nada.” (Bogotá, abril de 2016).

Los fragmentos anteriores nos demuestran que la “plata de bolsillo” les genera seguridad a los conductores, aun cuando su ingreso neto es bajo. Esta seguridad se fundamenta en contar con dinero de manera inmediata, la cual hace que el conductor permanezca en este trabajo. Después de todo los conductores, en sus prácticas cotidianas, no perciben la idea de unos ingresos fijos, así como de unos gastos fijos, pues la “plata de bolsillo” impide a los conductores organizarse financieramente a largo plazo. No obstante, el discurso de los conductores frente a la “plata de bolsillo” se contradice como lo demuestra Alberto, quien tiene gastos compartidos con su esposa:

“En este gremio ya llevo 15 años y me ha parecido bueno...económicamente bueno porque uno sale sin un peso y por la noche llega con plata, pero es plata de bolsillo que uno llega a la casa y se esfumó, que toca pagar servicios, que toca comprar el desayuno, el almuerzo, uno no tiene digamos la oportunidad de 15 o cada 30 días recibir tal monto sino que aquí es gota a gota, entonces, **por eso yo si entré a este gremio y me ha parecido bien.**” (Bogotá, mayo de 2016).

Asimismo Alfonso, quien no responde económicamente por otras personas como se mencionó anteriormente, se contradice en su discurso al argumentar cómo su trabajo es económicamente bueno para él. Al mismo tiempo que afirma la inestabilidad económica que le genera desempeñar este oficio:

“El tema de conducir primero que todo me encanta, me gusta mucho y económicamente me va muy bien. Por eso lo hago, porque realmente no invierto mucho y sí gano... es muy representativo lo que gano.” (Bogotá, marzo de 2016).

Por lo que es un trabajo que para uno la plata está al diario, entonces, así mismo uno coge y gasta; coge y gasta. Yo creo que siempre uno se ve un poco alcanzado a veces, pero hay otros días de que no, que así como esté el trabajo, pues hay días en los que hay dinero para poder suplir los gastos. El tema de manejar plata diario así mismo se gasta y por eso a veces muchas veces uno se ve colgado y no se ve porque se va cogiendo y se va gastando.” (Bogotá, marzo de 2016).

Las contradicciones en el discurso de Alberto y Alfonso se manifiestan al hablar de la facilidad con la que consiguen el dinero al término de su jornada laboral, y a su vez, del carácter efímero de este dinero y la posibilidad de gastarlo en cualquier momento. Esta contradicción habla de cómo estos conductores han interiorizado en su día a día las particularidades del manejo del dinero de su trabajo, que a pesar de su condición fugaz, resulta ser una de las características que más les gusta de éste. Pese a que la “plata de bolsillo” es un aspecto que los conductores valoran de su trabajo, ésta característica del manejo del dinero genera inestabilidad económica para ellos, al imposibilitar al conductor para enfrentar situaciones inesperadas, como accidentes o enfermedades, así como para proyectarse en el largo plazo.

Asimismo, estas contradicciones representan la dualidad de la estructura en este trabajo precario. La estructura habilita al conductor respecto a la retribución económica de manera inmediata por su trabajo, para disponer del dinero a su conveniencia y desarrollar un gusto hacia la “plata de bolsillo”; a la vez que lo constriñe en cuanto a la posibilidad de proyectarse económicamente en el largo plazo. De hecho, el recoger dinero después de cada servicio genera que el conductor crea que él es quien tiene el control sobre su dinero, lo que fortalece su

sentimiento de autonomía y su elección de continuar en éste trabajo. Esta reflexividad ante las características particulares de su trabajo es lo que permite la reproducción de las condiciones laborales precarias.

Por su parte Ricardo, quien tiene gastos compartidos con su esposa, se contradice al argumentar cómo su trabajo le ayudó económicamente para obtener su apartamento. Al mismo tiempo que afirma la imposibilidad de ascender económicamente en este trabajo:

“Le agradezco, [al taxi], porque con esto he hecho muchas cosas, inclusive saqué mi apartamento porque trabajaba juicioso y ahorra... ta, ta... y pude conseguir lo de una cuota inicial y me metí a mi apartamento... eso va es en uno realmente, tiene que uno eso sí darle duro al trabajo y darse látigo para poder realmente conseguir lo que uno necesita.” (Bogotá, mayo de 2016).

Aquí realmente uno gana una plata pero de ahí no pasa... toda la vida te vas a ganar esa plata y no más. O sea, no tienes oportunidad de surgir, de comprar, de hacer... que solo vas a ganar para subsistir; tienes que hacer un esfuerzo muy grande para poder obtener algo.. entonces, pues toca tener una vaina que ya le mejore la entrada a uno.” (Bogotá, mayo de 2016).

3.3.3 Superando la inestabilidad: Estrategias para un trabajo rentable

Para los conductores de taxi, la inestabilidad de los ingresos y la presión por cubrir los altos costos de operación, así como sus necesidades básicas, refuerzan la disponibilidad constante hacia su trabajo y la extensión de la jornada laboral. Es así que la intensificación de los ritmos de trabajo en los conductores de taxi responde a una serie de presiones económicas, que le implica al conductor no parar de trabajar. En la encuesta realizada por la FCyT, el 47,84% de los conductores manifestó que su jornada laboral oscila entre las 8 y 12 horas diarias; el 43,64% de los conductores respondió que su turno se prolonga de 12 hasta 16 horas diarias, mientras que el 7,14% de los conductores contestó que su jornada laboral es superior a 16 horas de trabajo. Es decir, que la mayoría de conductores de taxi trabajan más de 8 horas diarias, exceptuando el 2,38% que dijo que su jornada laboral era inferior a 8 horas de trabajo. En efecto, un conductor participante en los grupos focales realizados por la FCyT, menciona: “para usted a veces compensar y poder sacar para lo de la casa

y todo eso, a veces hay que sentarse hasta 16 horas en el carro.” (Bogotá, junio de 2015).

Si bien la auto-explotación del conductor es en apariencia autónoma al ser un aspecto que el conductor puede elegir, esto no es una decisión deliberada; en tanto que tal sobre-explotación es necesaria no solo para cubrir los gastos, sino para que también le quede alguna ganancia. Con el propósito de incrementar sus ingresos, los conductores han generado una serie de estrategias para sobrellevar la precariedad económica de su trabajo. En consecuencia, algunos conductores procuran dar un buen servicio como estrategia para así crear redes con los usuarios, utilizar aplicaciones de taxi y frecuentar lugares estratégicos.

Este es el caso de Mauricio, quien a través de su carisma considera que puede mejorar el rendimiento de su trabajo, ya que esto le permite crear redes sociales con los usuarios: “Hacer uno clientela y ¿cómo hace uno la clientela? Prestando un servicio excelente que es a lo que yo le apunto, a lo que yo le apunto es a la excelencia en el servicio.” (Bogotá, abril de 2016). La creación de redes con los clientes permite programar viajes sin necesidad de recurrir a las aplicaciones de taxi o radioteléfono, evitar tiempos muertos así como gasto de combustible y le proporciona mayor seguridad al conductor y al usuario. Manuel, quien lleva 18 años conduciendo taxi y antes conducía otra modalidad de transporte público, explica cómo creó su base de clientes:

“Teniendo clientes, yo cree un grupo de What’s App (...). Entonces yo tomé una decisión, una idea que me salió y la compartí con amigos. Es crear, uno crea un grupito de usuarios, entonces yo tengo mis clientes y yo los meto en mi What’s App y yo le digo ‘mira me llamas con anticipación, tú me puedes escribir al What’s App’. Entonces: Hola Manuel, será que me puedes recoger acá en tal dirección? Entonces si yo estoy cerca le digo estoy en 10, en 15, en 20 minutos, entonces el usuario me contesta y me dice: aah bueno Manuel. Entonces te espero. A veces no puedo, o me avisan con un día de anticipación: mira, es que necesito que mañana me lleves al aeropuerto a tales horas. Entonces yo ya tengo mucho tiempo y yo me programo.” (Bogotá, mayo de 2016).

José recurre a sus redes sociales cercanas con el fin de tener carreras fijas al inicio de su trabajo:

“Entonces yo inicio desde cerca a la casa y a muchas personas conocidas les doy el número telefónico. ¿Para qué? Para que esas personas me llamen por la mañana, paso, los recojo y ya es un servicio y... a ellos los llevo, ya tengo recorridos cuadrados, porque si yo me pongo a esperar a que me estiren la mano, lo que te digo, no es fácil y yo trabajo por todo sector. Yo comienzo a recorrer todo el sector.” (Bogotá, abril de 2016).

Por otra parte, la estrategia de Alfonso es combinar las aplicaciones de taxi y los lugares donde hay un alto flujo de pasajeros:

“Las aplicaciones tecnológicas y la calle, si las aplicaciones muchas veces que no hay como así trabajo, porque a veces por la calle no hay trabajo y las aplicaciones hay momentos, nosotros le llamamos momento muerto realmente, entonces lo que hace uno es buscar como centros comerciales, la salida de los colegios a veces, la salida de las universidades, como sitios concurridos.” (Bogotá, marzo de 2016).

Asimismo, Santiago procura trabajar en zonas de la ciudad donde es frecuente la presencia de pasajeros, aunque él es pesimista ante la posibilidad de estrategias que puedan mejorar su trabajo:

“El amarillo si usted...la estrategia que es...es que en esto no hay como estrategia, yo llevo ya 15 años y nunca he tenido una estrategia en la que el amarillo es andar por donde uno crea que hay gente y por donde hay edificios y por donde está el comercio, las oficinas y... ahí estar y tener sus aparatos, su internet, su tabla, sus aplicaciones, su radioteléfono, sí es posible tenerlo, es eso, mi estrategia es esa, hay otras personas que les gusta mucho el aeropuerto, se están allá, se la pasan allá pero eso es estrategia de ellos, pero la mía es estar por arriba con la gente, buscando las cosas. Pero estrategia es eso, estar pendiente de donde está el movimiento y ya, ahh, que hay un evento en tal lado. Si veo que no es complicado ir allá pues voy y si no pues yo no voy, que Corferias, que una cosa, todas esas cosas, eso es.” (Bogotá, abril de 2016).

Las estrategias que originan los conductores demuestran su reflexividad para sobrellevar la precariedad económica de su trabajo. Si bien tales estrategias le permiten al conductor incrementar su ingreso diario, éstas no son suficientes para maximizar sus ganancias de acuerdo a sus necesidades.

Ahora, algunos conductores llevan a cabo una práctica social particular que funciona como un seguro económico para ellos. Es una forma de ahorro conocida como “cadena de ahorro”, la cual consiste en la recaudación colectiva de un monto determinado de dinero entre cierto número de conductores, que en un tiempo específico, cada uno de los participantes recibirá la cantidad de dinero recogido. En palabras de Cristian, quien comparte los gastos de su hogar con su esposa, la “cadena de ahorro” es:

“Aquí le toca a uno es ahorrar. En esto del taxi se manejan muchas cosas, como 2 tipos muy importantes de ahorro, nosotros manejamos cadena de ahorro, que es cuando se reúnen varias personas y empieza cada uno a pagar una cuota semanal, mensual, diaria; esas son las cadenas... (...) Lo otro que se manejan son los fondos de ahorro, entonces hay una sola persona que maneja el fondo, entonces a ti... yo voy a ahorrar con esta persona \$100.000 semanal, \$200.000 semanal; lo puede liquidar al mes, lo puede liquidar a los 6 meses, al año.” (Bogotá, abril de 2016).

Eso todo el tiempo está uno metido en cadenas, para mí esa es la forma más chévere de ahorrar, yo en este momento estoy metido en una cadena que pago \$200.000 semanal, los lunes y somos 17 personas, yo recibo \$3'400.000 en el término de esas 17 semanas. Así se maneja, entonces si tú puedes, si tú tienes y tienes cómo, yo me puedo seguir metiendo en 2 -3 cadenas más, aparte de que tengo un fondo donde ahorro mensual, tenemos un fondo con un par de amigos para irnos de paseo, en eso como sí somos organizados y lo hemos hecho, yo mensualmente ahorro una plata para.. se llega diciembre, se llega el final, llega enero y ya tenemos el dinero y nos vamos a pasear, eso nos vamos con nuestras familias a pasear.” (Bogotá, abril de 2016).

Por su parte, Felipe afirma que la “cadena de ahorro” es un seguro para los conductores: “Algunos lo hacen para cubrir parte de los producidos pues porque la gran mayoría de nosotros somos empleados, por decirlo así, entonces unos para ahorrar y otros para pagar producidos.” (Bogotá, abril de 2016). Finalmente, Santiago utiliza el dinero de las “cadenas de ahorro” para pagar deudas y el dinero restante utilizarlo en vacaciones y compras.

“Yo sí en eso sí; acá tenemos una cadena pero a veces le va a uno bien, a veces uno ahorrando de esa forma tiene uno dinero, que es en el momento porque uno la recibe ahí y ya uno sabe que tiene que pagar esto y esto, pero

que diga uno: huy no, en el banco tengo \$5'000.000 ahorrados, eso es mentira, tiene que ser una persona muy organizada o estar pagando un apartamento, o estar pagando un carro o pa'que él diga: huy, compré esto con esto. No que sí, uno tiene sus enseres, su buen televisor, su buena sala, su buen comedero y la mayoría viven en arriendo o vivimos en arriendo o por lado están pagando el arriendo o están pagando su apartamento, ¿sí?. Es así el ahorro que no esté ahí, tiene 5 millones ahí, no eso sí es mentira, los únicos que pueden tener esa plata de una es... eso ni creo el propietario pero uno no, uno se mete en cadenas, en fondos...recibió al final de año su fondo de ahorro y: bueno hija, qué vamos a comprar? Vámonos de viaje, como me van a dar vacaciones pues vámonos, eso es lo que trata uno de hacer con esos fondos, o venga nos compramos la buena ropa o la pinta de diciembre.” (Bogotá, abril de 2016).

Entre los conductores pertenecientes a “cadenas de ahorro”, estas representan un seguro económico para cubrir gastos o deudas y un dinero para destinar en temporada de vacaciones. En efecto, las “cadenas de ahorro” son prácticas sociales que los mismos conductores han consolidado con el propósito de sobrellevar la inestabilidad económica de su trabajo. A pesar de los beneficios que pueda traer una cadena de ahorro al conductor, esto no significa un seguro en el largo plazo, ni la posibilidad de invertir, ya que al obtener el dinero de la cadena éste se gasta inmediatamente. No obstante, hay que tener en cuenta que no todos los conductores pertenecen a “cadenas de ahorro” puesto que el dinero que se invierte en dicha práctica, representa un gasto adicional para ellos. Así pues, tener gastos compartidos en el hogar o no tener ninguna persona a su cargo, facilita la participación del conductor en este tipo de práctica.

De esta manera, las “cadenas” resultan ser un método de ahorro más funcional para el conductor, debido a las características particulares del manejo del dinero en este trabajo. Es por esta razón que para la mayoría de los conductores de taxi les resulta más fácil involucrarse en una cadena que obtener un crédito bancario para realizar alguna inversión. De hecho la inseguridad laboral e inestabilidad económica de esta labor le impide al conductor acceder a otras formas de ahorro e inversión; como lo son los créditos bancarios. Esto se ilustra en el caso de Ricardo, quien a pesar de haber obtenido un crédito para financiar su apartamento, expone las dificultades que tuvo para acceder a éste:

AM: y al momento de sacar el crédito ¿te pusieron algún problema por ser conductor de taxi?

“RI: Pues en el momento imagínate que sí, porque como uno de conductor no tiene garantías, como uno no tiene un trabajo estable, entonces lo que pasaba era de que yo había sacado varios créditos. Todo esos préstamos o vainas que uno saca ahí, eso le ayuda a uno. Tenía un puntaje el verraco, pero entonces como yo era conductor... Sin embargo, me respalda mi esposa que ella si tiene un trabajo estable, ¿ves?, entonces me ayudó un loco que saca préstamos, a él le pagan por conseguir clientes. Entonces fui y presenté los papeles y toda la vaina... inclusive me tocó retirarme de la empresa [administradora], porque no me dieron una certificación, me tocó en ese entonces retirarme e irme a trabajar con una señora que a los dos meses de estar trabajando con ella, ella sí me pudo sacar un certificado de que yo me ganaba \$1'500.000 y con los papeles de mi esposa, pues entonces realmente el hombre movió por allá... y me pudieron hacer el préstamo de \$51'000.000, algo así.” (Bogotá, mayo de 2016).

El caso de Ricardo es único, puesto que su trayectoria laboral le había permitido tener una vida crediticia y además contaba con el respaldo económico y laboral de su esposa. Su situación refleja cómo los conductores de taxi no son considerados perfiles calificados para obtener un crédito bancario, en tanto que no tienen la capacidad para demostrar la estabilidad de sus ingresos para asumir una deuda permanente. Razón por la cual, Ricardo tuvo que acudir a una persona externa para solicitar el crédito.

En síntesis, el salario de un conductor, que es bajo en comparación al salario mínimo legal vigente colombiano, no es proporcional a las extensas jornadas laborales que los conductores deben afrontar. Aun así, encontramos que los conductores creen y, de hecho, expresan mediante su conciencia discursiva que sus ingresos son superiores a los de otro trabajador que recibe un salario mínimo. Esta percepción de un ingreso suficiente puede entenderse por la inmediatez con la que se consigue el dinero en este trabajo, la cual le otorga al conductor una sensación de seguridad momentánea donde siempre habrá dinero para cubrir gastos diarios, mas no para proyectarse a largo plazo.

3.4 El precio de estar asegurado

La precarización se traduce en una verdadera transferencia de riesgo hacia las clases trabajadoras
Albert Recio, 2007: 7

De acuerdo con Robert Castel, las protecciones sociales “son aquellas que cubren contra los principales riesgos capaces de entrañar una degradación en la situación de los individuos, como la enfermedad, el accidente, la vejez empobrecida, dado que las contingencias de la vida pueden culminar en la decadencia social”, (Castel, 2004: 11). Como lo mencionamos anteriormente, la fragilidad de los vínculos entre propietario y conductor o administradora y conductor, ha generado la negación de una relación de dependencia entre los actores involucrados. De esta manera, lo que analizamos en este apartado es la obligatoriedad del pago a seguridad social por parte de los conductores a través del Decreto 1047.

3.4.1 Las falencias del Decreto que regula seguridad social a conductores de taxi

Antes de la implementación del Decreto 1047 firmado en 2014, las condiciones laborales de los conductores eran aún más precarias, puesto que se encontraban completamente desprotegidos ante la carencia de seguridad social. El Decreto 1047 establece “las normas para asegurar la afiliación al Sistema Integral de Seguridad Social de los conductores del servicio público de transporte individual”, (Decreto 1047 de 2014). Sin embargo, tal herramienta jurídica es deficiente en la articulación entre el dictamen de la ley y el contexto social y económico de estos trabajadores.

La primera falencia que encontramos, es la reglamentación de la seguridad social en los conductores de taxi a través de las disposiciones del Estatuto Nacional de Transporte, (Ley 336 de 1996), puesto que éste hace referencia a la reglamentación de todos los sistemas de transporte público. Así, cabe preguntarse por qué en el Decreto 1047 entra en consideración el Artículo 34 del Estatuto Nacional de Transporte, por el cual se establece que “las empresas de transporte público están obligadas a vigilar y constatar que los conductores de sus equipos cuenten con la licencia de conducción vigente, así como su afiliación al sistema de seguridad

social” (Ley 336 de 1996); y se omite el Artículo 36 del mismo Estatuto Nacional de Transporte, modificado en el decreto 266 del 2000, en su Artículo 150 que establece lo siguiente:

Los conductores de los equipos que no sean propiedad de la empresa o del operador, destinados al servicio público de transporte, podrán ser contratados directamente por la empresa operadora de transporte. En cualquier caso, y para todos los efectos legales, el operador y el propietario del equipo responderán solidariamente. (Ley 336 de 1996).

Es decir, se ignora este Artículo cuando es el que más se adecua al funcionamiento de la industria de taxis y de hecho reconoce el pago solidario entre el operador y el propietario del vehículo. Por lo tanto, es incongruente que para reglamentar la seguridad social a los conductores de taxi, el Decreto 1047 se base en las disposiciones de un Estatuto que no contiene las particularidades de los vínculos que se han construido en la industria de taxi ni los actores inmersos en la misma, los cuales difieren de las demás modalidades de transporte público. Aquí nuevamente se demuestra la conveniencia con la cual se reglamentan disposiciones que obedecen a la satisfacción de unos intereses particulares.

La segunda falencia del Decreto 1047 es la obligatoriedad a los conductores para hacer el pago a Seguridad Social, (Pensión, EPS, ARL), en posición de cotizantes de acuerdo al vínculo que se tenga entre empleador y empleado. El Artículo 2, establece: “los conductores de los equipos destinados al Servicio Público de Transporte Terrestre Automotor Individual de Pasajeros en Vehículos Taxi, deberán estar afiliados como cotizantes al Sistema de Seguridad Social y no podrán operar sin que se encuentren activos en los sistemas de pensiones, salud y riesgos laborales”, (Decreto 1047 de 2014). La imposición del pago a seguridad social como cotizante, perjudica al conductor puesto que incrementa sus gastos. En efecto, que el conductor asuma este gasto no es más que una de las características del trabajo precario que traslada los riesgos y las responsabilidades a los trabajadores. (OIT, 2011).

La tercera falencia de dicho Decreto es el vacío respecto a las condiciones laborales de los conductores. Este Decreto sólo destina los primeros seis Artículos para hablar de Seguridad Social mientras que los Artículos restantes se enfocan en la prestación del servicio de transporte público individual, cuestiones que ya se han

establecido en Decretos anteriores. El hecho de rellenar el Decreto con tales disposiciones deja ver el desinterés por parte de las instituciones gubernamentales hacia la situación laboral de los conductores.

3.4.2 Vinculación a seguridad social

Debido a que se ignoran las modalidades de los vínculos que se han construido en este trabajo, el Decreto 1047 establece que el pago a Seguridad Social se regirá por las normas generales establecidas para el Sistema de Seguridad Social del país, las cuales solo contemplan tres modalidades de trabajo: Vinculación laboral (se reconoce una relación de dependencia entre empleador y empleado y se le garantiza prestaciones sociales al trabajador); Contratista independiente: (Aquel que contrata trabajadores para la realización de una tarea en una empresa determinada) y Trabajador independiente: (no hay relación de dependencia, por lo tanto los trabajadores son las personas que deben asumir el pago de seguridad social).

De esta manera y como se demostró en el apartado anterior, la mayoría de conductores sostienen contratos de arrendamientos ya sean verbales o escritos con el propietario o administradora del vehículo. Por lo tanto, los conductores no se ajustan a las modalidades que contempla el Sistema de Seguridad Social que reconoce una relación de dependencia entre empleador y empleado, razón por la cual los conductores no tienen otra alternativa que asumir el pago a seguridad social como trabajadores independientes.

La siguiente tabla de aportes voluntarios del cotizante a seguridad social creada por Compensar, demuestra cómo debe realizarse el pago a seguridad social para los conductores de taxi. No obstante, la tabla materializa las falencias del Decreto 1047, pues sitúa como empleador a la empresa de transporte, cuando esta no tiene ningún vínculo laboral con el conductor y no reconoce la presencia del propietario o la administradora, quienes son los que mantienen un vínculo directo con el conductor.

Figura 8: Aportes voluntarios

Opciones	Aportantes	Aporte a Salud	Aporte a Pensión	Aporte a Riesgos Laborales	Aporte a Caja de Compensación Familiar	Aporte a SENA	Aporte a ICBF
Opción 1: Vinculación laboral	Empresa	8,5%	12%	4,35%	4%	2%	2%
	Conductor	4%	4%	-	-	-	-
Opción 2: Contratista independiente	Empresa	-	-	4,35%	-	-	-
	Conductor	12,5%	16%	-	2%*	-	-
Opción 3: Trabajador independiente	Empresa	-	-	-	-	-	-
	Conductor	12,5%	16%	4,35%	2%*	-	-

Fuente: Compensar

Ahora bien, los porcentajes del pago a seguridad social que debe asumir cada actor en la tabla se fundamentan en la existencia de un salario fijo en esta labor, lo cual resulta incoherente ya que en este trabajo, los conductores de taxi no cuentan con dicho salario e incluso su ingreso es inestable. En la figura 7, la primera opción hace referencia a un vínculo laboral entre el conductor y la empresa de servicio público de transporte individual. Ésta es incongruente por la inexistencia de un vínculo laboral entre empresa de transporte y conductor, como lo hemos explicado hasta ahora. Razón por la cual no se puede exigir el pago a seguridad social como una responsabilidad solidaria entre empleador y empleado.

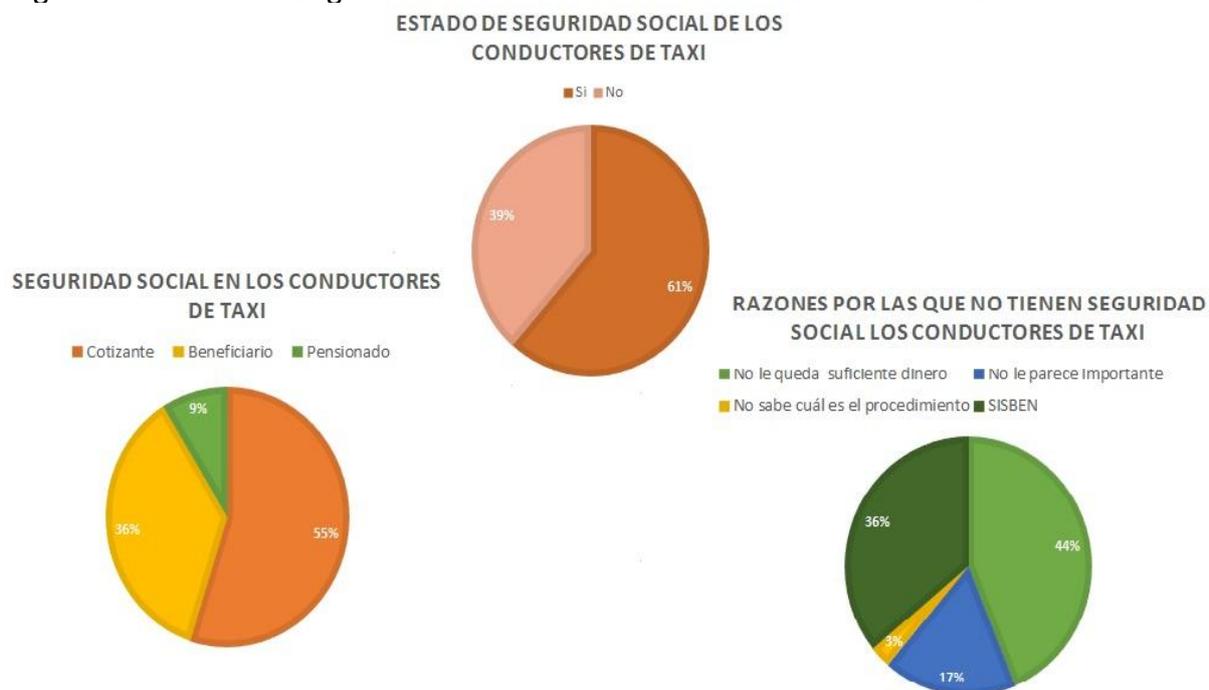
La segunda opción, hace referencia a un vínculo entre conductor y empresa de transporte donde la empresa contrata al conductor bajo la modalidad de prestación de servicios y por lo tanto, ésta sólo contribuye al pago de riesgos laborales. Esta opción también es incongruente, ya que las empresas prestadoras del servicio no son dueñas de los vehículos y por lo tanto no pueden contratar a los conductores como contratistas independientes. Ante este panorama los conductores se ven obligados a tomar la tercera opción, en tanto que las dos primeras son incoherentes con su situación laboral.

El problema de la imposición del pago a seguridad social no solo afecta la situación económica de los conductores, sino que también les niega otras formas de afiliación al sistema integral de salud. Esto perjudica las prácticas sociales que ellos mantenían para sobrellevar la precariedad de su trabajo, tales como ser

beneficiarios del Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales, (SISBÉN), y ser beneficiarios por parte de algún familiar. De acuerdo con la encuesta realizada por la FCyT, el 61,47% de los encuestados afirmó pertenecer al sistema de seguridad social, mientras que el 38,53% de los encuestados respondió no estar afiliado a ningún sistema de seguridad social, aun cuando pertenecían al SISBEN. En la encuesta, los conductores interpretaron que tener SISBEN significaba no tener seguridad social ya que no tenían ARL y pensión, que es lo exigido por el Decreto 1047.

De la población de conductores que dijo no tener seguridad social, el 43,82% justificaba tal carencia debido a que no le quedaba el dinero suficiente para ejercer este pago; el 35,96% de los encuestados se encontraba en el régimen subsidiado, (SISBEN); el 17,42% dijo no parecerle importante tener seguridad social y el 2,81% dijo desconocer el procedimiento para realizar el pago a seguridad social. Respecto a la población de conductores que sí tenía seguridad social, el 54,93% dijo realizar el pago en posición de cotizantes, el 36,27% eran beneficiarios de sus familias y finalmente, el 8,80% respondió ser pensionado. Así como lo demuestra la siguiente figura.

Figura 9: Estado de seguridad social de los conductores de taxi 2015.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta a conductores realizada por la FCyT, (2015).

Se debe aclarar que los datos proporcionados en la encuesta fueron tomados en 2015, cuando aún algunos conductores estaban afiliados al SISBEN o eran beneficiarios de sus familias. Sin embargo, en la actualidad las empresas de transporte solo entregan la tarjeta de control a los conductores que realizan el pago a seguridad social en cualquiera de las modalidades anteriormente analizadas. De esta manera, la imposición del Decreto ejerce un control sobre el trabajo del conductor y funciona como una barrera de ingreso, pues si él no está afiliado a Seguridad Social, se le negará el derecho a trabajar. Frente a este tema Alberto, quien trabaja en “turno corto”, nos comenta:

“Ahí me informaron el mes pasado que debería ser cotizante, les dije: pero yo estoy en el SISBEN, que no servía, que yo estoy como beneficiario por parte de mi hija’, no sirve, usted como persona adulta y que está trabajando y que está recibiendo ingresos tiene que pagar salud, riesgos profesionales estrato 4, como si uno estuviera en fuerzas militares, escolta o policía, no... nosotros tenemos un gremio de transporte que sí... es grave la seguridad porque uno no sabe qué persona se le va a subir al carro pero tampoco ponerle a un extracto que va a pagar uno \$50... \$60.000 de riesgos laborales que no justifican, entonces por eso estoy aquí, no me quieren recibir mi SISBEN ni beneficiario por parte de mi hija, entonces me va a tocar sacar casi \$200.000 para pagar mi seguridad social. (..) Pero de dónde lo va a sacar uno si uno paga un diario a un dueño de carro que es un monto digamos que sea \$60...\$70...según las horas que trabaje uno.” (Bogotá, mayo de 2016)

El discurso de Alberto demuestra que estar afiliado al SISBEN o ser beneficiario es suficiente para contrarrestar los riesgos de su oficio, razón por la cual se rehúsa a pagar seguridad social. Adicionalmente, la modalidad de su trabajo le exigiría trabajar 12 horas continuas para costear este gasto. De este modo, la pertenencia de los conductores de taxi al SISBÉN, así como ser beneficiarios de sus familiares en temas de salud, lograba moderar la precariedad de su trabajo puesto que se encontraban bajo un grado de protección y no era un gasto adicional que debían asumir los conductores por cuenta propia, como sí lo es hoy en día. Según Recio (2007):

La precarización transcurre a través de mecanismos diseñados para reducir las obligaciones contractuales de los empleadores respecto a la fuerza de trabajo. Un proceso que adapta formas diversas en función de las

especificidades de cada proceso productivo y de cada marco institucional. (...) La precarización se traduce en una verdadera transferencia de riesgo hacia las clases trabajadoras. (p. 7)

De esta manera, la reglamentación del Decreto ha dejado a los conductores en una posición represiva, en la cual no pueden originar alguna estrategia para compensar la carencia de seguridad social, como parte de la negación de un vínculo laboral entre empleador y empleado.

Ahora bien, la reflexividad del conductor ante el discurso de independencia sobre su trabajo empieza a ser diferente cuando se le interpela por el tema de la seguridad social en su labor. Este discurso se desmorona, puesto que los conductores exigen la responsabilidad solidaria en el pago a seguridad social. Por consiguiente, ellos sí se reconocen así mismos como trabajadores en posición de dependencia cuando se habla del pago obligatorio a seguridad social. En su opinión Felipe manifiesta:

“No, ¿sabe qué es lo que pasa? Que eso está como mal organizado porque las empresas de taxi deberían brindar el paquete a cada uno...porque como nosotros trabajamos prácticamente para las empresas de taxi, o sea también para el dueño del taxi, pero ellos son los que deberían brindar todo el paquete con el dueño...en convenio con el dueño...con eso. Entre los tres, propietario, conductor y empresa...debería ser eso el derecho de las cosas.” (Bogotá, abril de 2016).

El discurso de Felipe nos permite analizar su reflexividad frente a las múltiples dependencias de su trabajo. Aun cuando en algunos momentos de su discurso defiende la autonomía que le genera algunos aspectos de su labor, éste reconoce que más allá del beneficio que obtienen los dueños del taxi por su trabajo, las empresas prestadoras del servicio también se benefician económicamente del mismo. Por tal motivo, él considera que estos actores deberían contribuir al pago de su seguridad social.

En ese orden de ideas, se presenta una tensión entre el sentimiento de autonomía que ellos defienden de su trabajo y las múltiples dependencias a las que ellos deben responder. Pues los conductores se reconocen como trabajadores dependientes únicamente cuando se les obliga a costear un gasto adicional.

3.4.3 Ni pensión ni taxi propio

Entre los beneficios de realizar el pago a seguridad social se encuentra el pago a pensión, ésta es una protección social a la vejez, la cual le proporciona cierta seguridad al individuo en el período no productivo de su vida. En el oficio de conducir taxi, la pensión no es una preocupación en los conductores, puesto que para ellos, convertirse en propietario de un taxi pareciera ser la única garantía para la vejez.

Los conductores manifestaron un sentimiento de incertidumbre ante el recibimiento de una pensión, en tanto que estos desconfían de la posibilidad de llegar a obtener tal beneficio por el cual han pagado durante un tiempo. Aquí, el discurso de independencia que han interiorizado los conductores ha generado que ellos prefieran desempeñar un trabajo de manera independiente para obtener una seguridad económica en la vejez, en lugar de quedar a la espera de una pensión. Así como Santiago nos cuenta:

“Confiar en que haya una pensión, que uno tenga un dinero al final de su... al final, en su vejez eso es otro sueño, uno tiene que mirar es qué se inventa, qué negocio tiene o qué entrada puede uno tener con algo aparte de la pensión; eso es algo que es irrisorio porque uno no sabe si la va a tener o no.” (Bogotá, abril de 2016).

Igualmente, Alberto para su vejez espera estar pensionado, de lo contrario, espera tener otro sustento económico desempeñando un trabajo independiente:

“Pues yo en 5 años me veo descansando (...) yo a esa edad, en 5 años pienso en ya estar pensionado o trabajando en otro gremio, no sé, pero la idea es de que si mi hija se gradúa y tengo la idea de vender el carro particular, vender el apartamento y salir de Bogotá y allá poner un chuzo y yo ayudarle, aunque sea lavando perros, pero le ayudo porque qué más se puede hacer.” (Bogotá, mayo de 2016).

Es así que la incertidumbre de no recibir una pensión genera que para algunos conductores la meta sea convertirse en propietarios de sus taxis, como lo comenta

Gilberto, quien lleva conduciendo 17 años y antes se desempeñaba como escolta: “Contemplo la posibilidad más bien de ser propietario y tener mi negocio aparte, porque ya por la edad, yo paso de los 50, entonces por ende ya creo que debo retirarme.” (Bogotá, mayo de 2016).

Sin embargo, las probabilidades que tiene un conductor de convertirse en propietario de un taxi son muy reducidas. El valor del “producido” y el ahorro, junto con los demás gastos que asume el conductor, le impiden capitalizarse para acceder a un vehículo. Es decir, si el conductor no tuviera que pagar el “producido” y el ahorro y si los cupos estuviesen disponibles en el mercado, éste podría adquirir su propio taxi en un plazo de cuatro años. No obstante, el hecho de pagar el “producido” y el ahorro implica la prolongación de ese tiempo a 30 años¹⁰. De tal manera, convertirse en propietario de un taxi es una opción poco factible como garantía para la vejez, a la que solo alcanzan aquellos que no son únicos proveedores del hogar.

3.5 Adversidad en las vías

“Las diferentes formas de precarización tienden a concentrar los empleos más peligrosos en términos de accidentes o riesgos profesionales hacia los trabajadores más inestables, los que tienen menor capacidad para exigir y negociar el riesgo” (Recio, 2007: 7 - 8). El trabajo del conductor de taxi para efectos del Sistema General de Riesgos Laborales, se clasifica en el nivel cuatro (IV). Es decir, el conductor se encuentra en constante peligro ante situaciones adversas con una alta probabilidad de afectar su vida y el desempeño de su trabajo.

En este sentido, hacemos referencia a los contextos laborales de alto riesgo que habitualmente dañan la salud del trabajador de forma inmediata, (Riesgos Inminentes), y las enfermedades que los conductores han desarrollado a largo plazo, (Factores de Riesgo Psicosocial). Uno de los riesgos más citados, y generalmente más admitido como tal, es la violencia que se presenta como un

¹⁰ La diferencia de gastos e ingresos (\$376.200) fue multiplicada por 12, dando lugar a un ingreso neto anual de \$4.514.400. Tal valor se multiplicó por 30 años, lo suficiente para alcanzar el valor de un taxi con su respectivo cupo (\$135.432.000).

atentado a la integridad física, personal, a la dignidad del trabajador o su intimidad, elementos propios de los derechos fundamentales de los trabajadores, (Moreno J. y Báez L, 2010).

Para el caso de los conductores de taxi, hemos identificado dos tipos de riesgos inminentes que pueden interrumpir la jornada laboral afectando la integridad física del conductor. En primer lugar, el contacto directo con el usuario supone la probabilidad de que el conductor sea víctima de atracos o robos llegando a perder su vida en tales situaciones. En segundo lugar, existe un riesgo constante de que el conductor de taxi se vea involucrado en accidentes de tránsito.

Estos riesgos en el trabajo se han convertido en una variable constante en el desarrollo de esta labor, razón por la cual los conductores han originado un conjunto de estrategias para proteger su vida, aprovechando cierto control sobre el tipo de pasajero que recoge, para disminuir el riesgo. De esta manera, a continuación demostraremos la vulnerabilidad en la que queda el conductor de taxi tras sufrir alguno de los riesgos que hemos mencionado anteriormente en su trabajo y las estrategias que ellos mismos han incorporado a sus prácticas cotidianas para sobrellevar tales situaciones de riesgo.

3.5.1 El trabajo de conducir taxi: un riesgo inminente

Durante el 2015 en Bogotá se presentaron 7.000 accidentes de tránsito que involucraban taxis, (El Tiempo, 2016) , y de enero a julio de 2016 se han presentado 3.581 accidentes de taxi en la ciudad, (City tv, 2016). De acuerdo con Moreno y Báez (2010):

La alarma ante las consecuencias inmediatas de los riesgos físicos, enfermedades y accidentes, mortales y graves con frecuencia, ha llevado a insistir en los riesgos inmediatos de una parte importante de la población trabajadora. El riesgo laboral se hace mayor cuando su objeto directo es la vida de los trabajadores. (p. 17).

No obstante, una de las formas en las que los conductores se encuentran asegurados ante los riesgos que hemos mencionado, es a través de los seguros que debe tener el vehículo tipo taxi. Tales seguros son: Póliza de Responsabilidad

Contractual, Póliza de Responsabilidad Civil Extracontractual, SOAT y Seguro Todo Riesgo.

Según el Decreto 172 de 2001, todo vehículo tipo taxi debe tener de manera obligatoria la Póliza de Responsabilidad Civil Contractual y la Póliza de Responsabilidad Civil Extracontractual para poder prestar el servicio. La primera deberá cubrir los siguientes riesgos: a) Muerte; b) Incapacidad permanente; c) Incapacidad temporal y; d) Gastos médicos, quirúrgicos, farmacéuticos y hospitalarios. La Póliza de Responsabilidad Civil Extracontractual deberá cubrir los siguientes riesgos: a) Muerte o lesiones a una persona; b) Daños a bienes de terceros; c) Muerte o lesiones a dos o más personas. Para los dos tipos de Pólizas, el monto asegurable por cada riesgo no podrá ser inferior a 60 smmlv, por persona, (Decreto 172 de 2001). No obstante, el Decreto no es claro en establecer qué tipo de actores están protegidos bajo estos seguros, razón por la cual consideramos que el conductor queda por fuera de estos; ya que el primero pareciera solo indemnizar los perjuicios a pasajeros y el segundo a terceros.

Por su parte el SOAT, (Seguro Obligatorio de Accidentes de Tránsito), ampara los daños corporales causados a las personas en accidentes de tránsito; éste cubre los siguientes riesgos: a) Lesiones personales propias; b) Lesiones personales a terceros; c) Indemnización por muerte al conductor; d) Indemnización por personas involucradas en accidentes de tránsito. Finalmente, el Seguro Todo Riesgo que puede tomar el propietario del vehículo de manera voluntaria, ofrece otro tipo de beneficios tales como asesoría civil y jurídica en caso de daños a terceros, la posibilidad de reponer el vehículo en caso de hurto o pérdida total. Incluso, cuenta con una cobertura de lucro cesante, en la que el asegurado recibe una suma diaria equivalente a tres salarios mínimos diarios en caso de pérdida parcial o total del vehículo, hasta la entrega del mismo. (Finanzas Personales, 2016).

Para este caso, frente a la posibilidad de perder la vida y el riesgo de invalidez del conductor, el número de seguros con que cuenta un taxi no era suficiente para amparar este tipo de riesgos, razón por la cual en el Decreto 1047 de 2014, las entidades gubernamentales encargadas reglamentaron el pago a Riesgos

Laborales, Salud y Pensión. Aun así, existe una preocupación por llegar a involucrarse en un accidente debido a la dinámica del trabajo, así como lo afirma Andrés al preguntarle si considera peligrosa su ocupación:

“Sí... Uno está en constante movimiento y en cualquier salida, un semáforo o algo, hay gente muy imprudente y en cualquier momento puede ocurrir un accidente, entonces es bastante riesgoso.” (Bogotá, abril de 2016).

Ante el riesgo de perder su vida o la probabilidad de quedar en estado de invalidez o discapacidad, los conductores son conscientes que tanto ellos como sus familias no tienen garantías por parte del propietario o administradora del vehículo, quedando completamente desamparados. Manuel se refiere a esto al hablar con nostalgia por la muerte de sus compañeros y el estado de abandono hacia los conductores:

“Los taxistas, para salvar vidas, que lo importante es que el conductor de taxi no pierda más la vida porque hay muchos que han muerto y eso el patrón ni siquiera va a llevarle flores.” (Bogotá, mayo de 2016)

Por su parte, Santiago manifiesta un sentimiento de desprotección ante los riesgos de este trabajo:

“Los riesgos que se ven aquí; una invalidez, ¿quién lo ve a uno? Lo que le pasó al señor de la 26¹¹, ese señor es inválido, no puede trabajar, ¿quién lo está ayudando? La familia, porque yo creo que ninguno del gremio tampoco se le acercará o los buenos amigos... ¿no? Pero que el jefe vaya y le diga: huy, marica lleva tanto tiempo ahí, la silla, venga le ayudo. Eso ya se olvidan de uno...si el mismo gobierno se olvida de muchas cosas, ¿por qué no los amigos o la gente que lo rodea a uno? Eso es verdad” (Bogotá, abril de 2016).

De hecho, ante la posibilidad de sufrir un accidente, el conductor no solo puede quedar desprotegido económicamente, sino que también, pierde su trabajo debido a la falta de reconocimiento de una relación de dependencia que le garantice alguna indemnización al conductor o al menos la devolución del ahorro que éste lleva con el propietario del vehículo, del cual hablamos anteriormente. Camilo, quien sostenía un

¹¹ Hace referencia a 11, conductor de taxi Hollman Cangrejo, quien fue víctima de un accidente de tránsito en 2013 en el cual fallecieron dos jóvenes, (pasajeras), y él quedó en estado de invalidez.

contrato de arrendamiento verbal con el propietario del vehículo cuando manejaba taxi, cuenta su experiencia cuando tuvo un accidente:

“El año pasado tuve un accidente muy fuerte y me quedé sin carro como 20 días, entonces mientras el carro salía del taller, me tocó pedirle el favor a un amigo y a otro que me dejaran un turno a otro, sí, para poder solventar algo en la casa.” (Bogotá, marzo de 2016).

Este tipo de situaciones repentinas significa para el conductor dejar de ganar dinero. Además de quedarse sin trabajo, éste debe responder al propietario por los “producidos” de los días de no trabajo, sin importar que el vehículo se encuentre fuera de circulación. Santiago, nos relata su experiencia:

“Cuando me hicieron los disparos, yo dañé muchísimo el carro porque me asusté mucho, me metí por un área muy mala y se dañó hartísimo el carro y yo tuve que correr con los gastos del arreglo y terminé entregando fue el carro por problemas de dinero con él, [propietario] ,porque los días que duró el carro en el taller me los estaban cobrando...sí, porque no fue el problema de él... son cosas que se ven, pero lo entregué por eso, porque gracias a Dios a mí no me pasó nada, al carro solo fueron latas o golpes; pero sí hubo ese problema, pero no, eso de que a uno le digan: ‘no venga bacán, ehh.. Tome sus \$100.000 o \$50.000 mientras el carro está parado y subsista y después cuadramos’, no, eso no existe... acá si usted tiene algo de plata y duró 15 días parado, porque el carro se dañó o porque hay otra cosa o porque a usted lo hirieron, subsista con lo que usted tenga.” (Bogotá, abril de 2016)

De acuerdo con Santiago y otros conductores entrevistados que vivieron situaciones similares, éstos no tienen oportunidad de negociar el pago del “producido”, pues el conductor es quien queda endeudado con el propietario del vehículo, aún cuando el conductor se queda sin ingreso y, por ende, sin un sustento económico para solventar los gastos familiares. De cualquier modo, si el conductor no puede pagar el “producido”, el propietario o la administradora tienen como garantía económica para estas situaciones el ahorro y el depósito del conductor.

De hecho, hay conductores que pagan el “producido” como es el caso de Cristian: “Cuando a mí me estrellaron, yo le cuadré unos producidos al dueño del carro para

que no tuviera pérdidas, pues hay muchas...y sí hay que trabajar en lo que sea mientras tanto para poderle solventar al dueño del carro, le pago, le cancelo y ya.” (Bogotá, abril de 2016).

Desde la perspectiva de Cristian, la imposición del pago del “producido”, a pesar de que el taxi no se encuentre disponible para trabajar, se justifica por la interiorización de una relación comercial en lugar de una relación laboral entre los dueños del vehículo y éste. No obstante, Cristian ignora que en una relación comercial entre arrendador y arrendatario, este último no tendría por qué pagar arriendo por un bien que no se encuentra en funcionamiento y, por ende, no se está aprovechando. De esta forma, en términos de la relación comercial sigue siendo injustificado el pago de dicho “producido”.

3.5.2 Vulnerables al volante: ¿Qué hacer con lo que hay?

El trabajo de conducir taxi se encuentra ante la amenaza constante de violencia, la cual es definida por la OIT, (2003), en el contexto de los lugares de trabajo como “toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma”, (p. 4). Aquí, la tenencia de dinero en efectivo y los dispositivos tecnológicos al interior del vehículo, son motivos para que el conductor sea objetivo de la delincuencia común.

De hecho, a principio de 2015, un grupo de conductores de taxi en Bogotá realizó diferentes manifestaciones exigiendo un mayor apoyo por parte de las autoridades locales frente a los altos índices de inseguridad en contra del gremio. Según cifras obtenidas por la Policía Nacional, los delitos cometidos a conductores de taxi aumentaron un 20% en 2014 en comparación al año anterior, (Proyecto de ley número 64, 2015). Más preocupante aún es que a principio de 2015 hasta febrero del mismo año, se habían registrado 40 asaltos a conductores de taxi cobrando la vida de tres de ellos, (El Tiempo, 2015). Así, el peligro en este trabajo se convierte

en una preocupación en el día a día de los conductores. Entre los asistentes a los grupos focales organizados por la FCyT, un conductor mencionó:

“Nosotros llegamos a la casa y hacemos fiesta porque... ya desde que llegue a la casa son ganancias, ya por lo menos llegó, así sea sin plata, porque a veces toca sacar del bolsillo para cuadrar lo del producido, pero de todas maneras es bueno llegar a la casa.” (Bogotá, junio de 2015)

Por su parte, Sergio habla de la sensación de inseguridad que le produce desempeñar esta labor:

“Es que nosotros no tenemos ninguna seguridad, nosotros vamos manejando y no sabemos quién va a atrás, así pueda ser un señor ejecutivo, puede ser el ladrón más grande, entonces no hay ninguna seguridad, nosotros no tenemos seguridad de nada. Lo único seguro es cuando llegamos a la casa y estamos acostados, y eso.” (Bogotá, abril de 2016).

A partir de los fragmentos anteriores, se observa que la sensación permanente de inseguridad en el trabajo es una expresión de la precariedad con la que los conductores deben vivir en su cotidianidad. Para ellos, llegar a sus hogares es un objetivo que deben proponerse todos los días ante los riesgos inminentes de esta actividad, además del dinero que deben conseguir para satisfacer sus necesidades. Por tal razón, los conductores han ingeniado una serie de estrategias individuales y colectivas para sobrellevar el alto peligro de este trabajo, aprovechando su capacidad para elegir a qué usuario prestarle el servicio y a cuál no. Esto nos lleva a considerar que las “víctimas de la violencia lo son no sólo quienes la sufren, sino quienes la anticipan y quienes la contemplan”, (Taylor, 1989; citado en Moreno J. y Báez L. 2010: 29).

Entre las estrategias colectivas que los conductores han desarrollado, la que se presenta con mayor frecuencia es el uso del radioteléfono para comunicarse con la central operadora de la Empresa de Telecomunicación o con compañeros que se encuentren a su alrededor, tal como afirma Alfonso:

“Sí claro, es peligroso, por eso con el radioteléfono hay una... hay claves ¿sí?, se maneja todo con claves entonces hay una donde uno puede

reportarle a la central que uno va con un pasajero sospechoso, entonces la central inmediatamente pone el satélite y sabe dónde está el carro. Entonces, cuando uno termina el servicio ya central QAP, no sé qué y listo, así puede pasar y la central se está comunicando con uno durante el trayecto preguntando si uno está bien, si ha pasado algo, entonces por eso si me gusta el radio.” (Bogotá, marzo de 2016).

Asimismo, el uso de nuevas tecnologías como aplicaciones de redes sociales, han permitido que los conductores construyan redes de solidaridad ante estas situaciones de peligro. Darío explica esta estrategia:

“De pronto uno ve el peligro si uno va con personas sospechosas, porque nosotros tenemos ahorita por medio del Whatsapp tenemos un grupo y nosotros simplemente colocamos: bueno...Vamos peligro ‘QR7’ o ‘peligro’. Eso es una clave que nosotros tenemos para cuando lo estén atracando o peligro de atraco, ¿si me entiende?, esas son las claves de nosotros. Que algo le sucede a uno, que un choque o algo, uno va mandando la ubicación a cada nada, se espicha el audio para que se escuche todo. Lo que pasa en el vehículo tenemos varios sistemas así para comunicarnos.” (Bogotá, abril de 2016).

En cuanto a las estrategias individuales que los conductores usan para disminuir el peligro diariamente, José argumenta que las aplicaciones de taxi contribuyen a reducir el riesgo de llevar cualquier pasajero, puesto que la aplicación proporciona información del usuario al que se le va a prestar el servicio: “Las aplicaciones nos ayudan mucho en el tema de seguridad, porque estamos recogiendo a una persona en la casa, donde vive, tenemos el teléfono fijo, tenemos la dirección fija de la persona que vamos a recoger, nos está quedando grabado en un sistema.” (Bogotá, abril de 2016).

Otra de las estrategias de los conductores es preguntar al usuario para dónde se dirige o de lo contrario no prestar el servicio cuando desconfían de éste. Respecto a esto, José afirma:

“Uno sabe que sale de la casa, pero no sabe si regresa por tanta inseguridad, esa es la preocupación de uno: ¿será que la persona que está estirando el brazo, lo recojo? Y muchas veces uno sigue derecho por eso, hay muchas

personas que uno no recoge, uno si recogiera a todos le iría muy bien, pero uno a todos, a todos no los recoge... seguro que no, por lo mismo, por la seguridad, porque uno ya medio aprende a mirar y a distinguir, este es.. este no es... este bien, este no, este no, no lo recojo; no.. esos están sospechosos debido a eso no los recoge uno a las personas, es eso esa preocupación.” (Bogotá, abril de 2016).

Asimismo, la encuesta realizada por la FCyT demostró que entre las razones por las que los conductores se niegan a prestar el servicio, la más frecuente es porque el usuario se dirige a una zona que consideran insegura, seguida de la desconfianza que siente el conductor hacia la apariencia del pasajero. De este modo, el conductor ha desarrollado a través de su conciencia práctica una habilidad para discernir a qué tipo de usuario prestarle el servicio.

Entre los conductores participantes de los grupos focales realizados por la FCyT, se encontraron un de tipo de estrategias particulares que ellos deciden incorporar como un mecanismo de defensa propia en situaciones de peligro: “No, como estrategia yo cargo gas pimienta, el gas pimienta yo lo cargo en la puerta trasera del lado mío.” (Bogotá, junio de 2015).

Otros participantes comentaron: “Nosotros, [dos conductores del mismo vehículo], cargamos una cruceta.” (Bogotá, junio de 2015). Y un tercer conductor manifestó: “Yo cuando puedo me meto a un CAI porque me ha pasado, me ha tocado llevar gente hasta el CAI. Debería de haber más CAIS, eso sí es bueno porque uno busca las rutas, uno desvía.” (Bogotá, junio de 2015).

Acudir a la Policía se convierte en una estrategia, siempre y cuando la situación se lo permita al conductor. Manuel es un caso particular porque implementa normas de seguridad en estas situaciones de peligro, debido a los cursos de entrenamiento que ha tomado voluntariamente con la Policía Nacional:

“Tomo las normas de seguridad, pero uno ya tiene un entrenamiento y la capacidad con los cursos que nos ha dado la Policía Nacional, pues trato de comunicarme a la frecuencia de los compañeros o con la red de apoyo de la Policía Nacional, o busco andar en un grupo de carros, pero entonces uno

acelera y que va muy rápido y uno va ahí y uno es pegado. En caso de que le saquen un puñal, uno golpea el otro carro o disminuye la velocidad o si va solo pues yo trato de disminuir más bien como la velocidad y buscar en el momento de que me vaya a sacar algún arma, yo me salgo del carro y lo dejo ahí, (risa), y ahí verán si se bajan, pero es tomando normas de seguridad, porque tampoco uno se puede enfrentar y uno no puede ganar ,y pues si lo agrede pues sale uno es debiendo y hasta cárcel por quitarle la vida o dejarlo herido, y ya no le van a creer que fue por un atraco...es complicada esa situación, pero sí, uno toma normas de seguridad lo primero, pues trata de comunicarse si puede o sino, pues pone las luces. Si es de noche hace cambio de luces por si ve una patrulla o busca la Policía y si ve a la Policía se baja de una enfrente de la Policía; si se puede comunicar por el Whatsapp, le avisa y algún compañero lo alcanza o llega la Policía y le hace una revisión. Pero sí, es difícil.” (Bogotá, mayo de 2016).

La conciencia práctica de Manuel ante los riesgos inminentes de su trabajo le ha permitido desarrollar una reflexividad sobre el riesgo que implica conducir taxi. En efecto, Manuel busca mecanismos para sobrellevar este aspecto precario y saber qué acciones tomar cuando enfrenta el peligro en su labor. Sin embargo, ninguna estrategia garantiza la seguridad del conductor en situaciones de amenaza, ya que éste siempre se encontrará bajo la posibilidad de ser atacado por un agente exterior durante la jornada de su trabajo. Sobreviviente de este tipo de situaciones ha sido Santiago, quien a pesar de haber vivido múltiples situaciones de peligro, considera que no han sido de mayor gravedad y que su integridad física no se ha visto afectada. Por lo cual, su discurso demuestra la normalización de los riesgos de esta actividad:

“Yo en los 15 años que llevo, he tenido 5 atentados de robo, en una me hicieron unos 3 disparos, en otras dos me colocaron cuchillo o arma blanca que llaman, la otra...no sé qué hubiera pasado si no se hubiera presentado un Policía, muy de buenas ese día y la otra simple y llanamente porque recogí a una persona y me llevó a un sitio donde no podía hacer nada y no sabía que iba a pasar, pero gracias a Dios aquí estoy y nunca me ha pasado nada, pero sí, es peligroso.” (Bogotá, abril de 2016).

En definitiva, el conductor tiene una conciencia discursiva y una conciencia práctica para sobrellevar los riesgos de su trabajo, lo cual genera que éste sea reflexivo ante lo inminente de este tipo de riesgos. Pareciera ser que la única garantía de

protección ante el peligro es encomendarse a una divinidad como parte de la reflexividad del conductor sobre lo peligroso de su trabajo. Eso demuestra que los mecanismos materiales con los cuales se podría contrarrestar el peligro, no son eficientes en la práctica. Darío, quien manifiesta un sentimiento de desprotección y desconfianza en las autoridades, encomienda su protección a Dios:

“Nosotros éramos una fuente de apoyo para los policías, pero sumercé, creo que hoy alcanzaron a escuchar la noticia de la gran mafia de ladrones, sicarios y de todo están en la Policía, entonces: ¿nosotros por quién estamos protegidos? Por Dios, porque del resto por nadie más.” (Bogotá, abril de 2016).

Igualmente, uno de los conductores participante en los grupos focales llevados a cabo por la FCyT, al discutir con sus compañeros acerca de la mejor manera para combatir el peligro en su trabajo sostiene: “Yo creo que la mejor arma de nosotros es encomendarse a Dios y a la Virgen Santísima y hágale, ¿qué más se hace?” (Bogotá, junio de 2015).

En conclusión, los conductores tienen cierto control de evitar situaciones peligrosas que comprometan sus bienes materiales, así como su vida. Por consiguiente, ellos han incorporado estrategias al interior de su trabajo, pero que aún así no garantizan una protección total. La alta probabilidad que tiene un conductor de taxi de sufrir accidentes en su trabajo o de morir en el ejercicio de éste, es un factor de precariedad laboral que denota la vulnerabilidad del trabajador y la situación de desprotección en la que éste se encuentra.

3.5.3 Los factores de riesgo psicosocial de conducir taxi

Amable, (2008), llama la atención sobre el hecho que “la precariedad laboral aumenta las exigencias de productividad sobre las personas que se encuentran en esta situación, y en este sentido puede transformarse en un riesgo para la salud” (p. 126). Las extensas jornadas laborales y la falta de zonas de descanso en este trabajo, afectan el estado de salud de los conductores de taxi a largo plazo. De esta manera, abordamos los factores de riesgo psicosocial en los conductores de taxi, los cuales son entendidos por Moreno, (2011), como:

Las condiciones organizacionales cuando tienen una probabilidad de tener efectos lesivos sobre la salud de los trabajadores, cuando son elementos con probabilidad de afectar negativamente la salud y el bienestar del trabajador, cuando actúan como factores desencadenantes de la tensión y el estrés laboral. Son factores de estrés que pueden alterar y desequilibrar los recursos y las capacidades de la persona para manejar y responder al flujo de la actividad derivada del trabajo. Son innumerables y pueden provenir de los múltiples componentes del trabajo: falta de control en el trabajo, muchas horas de trabajo, intensidad del ritmo de trabajo, horarios cambiantes e imprevisibles (p. 7).

La encuesta llevada a cabo por la FCyT nos permite identificar tres factores de riesgo psicosocial. En primer lugar, el 52,58% de los conductores argumentó que la congestión vehicular es una de las principales dificultades en su trabajo; luego el 11,79% argumentó que otra dificultad es el trato con los usuarios, y en tercer lugar, el 11,26% afirmó que es la competencia con otros servicios. No obstante, el 24,37% dijo encontrar otras dificultades en su trabajo. Respuestas similares se encontraron en las entrevistas y los grupos focales.

La precariedad del trabajo, la intensificación de la jornada laboral, y las relaciones de trabajo, son algunos de los factores que favorecen el incremento de los trastornos causados por el estrés relacionado con el empleo. A más largo plazo, el estrés relacionado con el trabajo puede contribuir a los trastornos del sistema osteomuscular y a otras formas de trastornos de la salud, como hipertensión y enfermedades cardiovasculares y contribuir a una incapacidad de hacer frente al trabajo. Los factores asociados con el estilo de vida personal también pueden tener enormes efectos en el rendimiento laboral y en las relaciones de trabajo, (OIT, 2010).

La precariedad laboral incide en la salud de los trabajadores: “mayores niveles de precariedad (...) conllevan a conductas poco saludables, y un peor estado de salud”, (Amable, 2008: 4-5). Para los conductores de taxi las extensas jornadas laborales, la presión económica para responder por el “producido” y al mismo tiempo llevar dinero a la casa y el desempeñar su ocupación en un contexto de alto riesgo, desencadena el estrés y la tensión cotidiana. Adicionalmente, este trabajo genera

otras afectaciones a la salud como enfermedades cardiovasculares y de riñón, debido a la falta de zonas de descanso para suplir las necesidades de los conductores. Blasi y Leavitt, (2006), afirman que “los problemas oculares, hipertensión y el aumento de peso o la obesidad pueden estar asociados a largas horas, el acceso limitado a alimentos saludables y la tensión de trabajo”, (p. 34). Esto se manifestó en las entrevistas. Manuel, quien ha trabajado con administradoras de taxis y propietarios particulares, comenta:

“Tengo muchos amigos que llevan 20 años manejando taxi, señores que ya tienen que orinar en una bolsa porque se enfermaron de los riñones (...) por ejemplo un señor de 60, 70 años manejando todavía taxi, que entregó su vida, hay personas... conozco compañeros que llevan 35 años manejando un taxi, y resulta que enfermos de la rótula.” (Bogotá, mayo de 2016).

Las enfermedades en este trabajo desencadenan desequilibrios físicos y emocionales en los conductores a largo plazo, situación que empeora debido a la inseguridad en el trabajo que deben soportar éstos. Como lo mencionamos anteriormente, Enrique, quien trabaja para una administradora de taxis nos comenta su experiencia:

“A mí por estrés hace 2 años casi que me muero... me dio insuficiencia renal, me dio neumonía, termine en el hospital 14 días, pero no digo que fue una hospitalización, sino un retiro espiritual, allá me di cuenta que el estrés me estaba matando, entonces yo trataba de ser bien, pero escuchaba noticias, las veía, eso me afectaba, ehh, el trancón, no me daba cuenta que yo llegaba a mi casa a hacer mala cara, a pelear con mis hijos y allá en la clínica me di cuenta de qué era lo que me está haciendo daño, yo mismo me estaba auto eliminando; cambié, ya no escucho noticias, escucho música clásica, escucho música suave, si hay trancón, no pienso en el trancón, miro las nubes, miro la lluvia, miro las estrellas ¿sí? Concentrado en mi labor pero no permito que ese tipo de situaciones negativas, como le llamo yo, me afecten o influyan para mi estado mental ¿sí? Entonces como yo les decía inicialmente, va más en uno. No permitir que ese tipo de situaciones le afecte a uno.” (Bogotá, mayo de 2016).

Enrique considera que él es el responsable de su estado de salud, restando importancia al estrés producto de sus condiciones laborales. De hecho, él es reflexivo ante los riesgos psicosociales de su trabajo puesto que decide no dejarse

afectar por las dificultades de su labor. Su testimonio nos demuestra que en este trabajo enfermarse no es una opción, debido a que sin importar su estado de salud, éste debe cumplir con el pago del “producido”. Igualmente, su experiencia revela que la inestabilidad laboral de este trabajo se materializa en perder el empleo sin justa causa, pues enfermarse se convierte en un motivo de despido, sin tener consideración alguna frente al estado físico del conductor y su futuro laboral y económico. Así él continúa diciendo: “Tú te enfermas; perdóname la expresión ‘de malas, pagas el producido’, y ya si son 6 días entonces: váyase y se consiguen otro que vaya y les pague el producido” (Bogotá, mayo de 2016).

En síntesis, las probabilidades que conductores de taxi se involucren en accidentes, sean víctimas de robos y homicidios y desarrollen enfermedades a largo plazo son altas y se incrementan a través del tiempo, como lo demuestran las estadísticas. Esto constituye un factor de precariedad en el trabajo debido a la desprotección ante este tipo de situaciones, donde se ve afectado el ámbito económico y la seguridad en el trabajo del conductor. Sin embargo, ellos utilizan diversas estrategias para combatir los riesgos inminentes de su labor aún cuando éstos no garantizan una protección completa.

3.6 Conducir taxi: Un trabajo que no exige educación especializada y no permite el desarrollo de un oficio

Este trabajo le permite a un individuo acceder al mercado de trabajo sin discriminación por edad o nivel educativo. Pues las barreras de entrada para el conductor consisten en ser mayor de 18 años, tener licencia de conducción para transporte público y estar afiliado a seguridad social. No obstante, los conductores desarrollan ciertas habilidades que no son reconocidas por los agentes que regulan este trabajo ni por la sociedad en general. Así como lo demuestra Pogliachi, (2012), a través del caso de los conductores de taxi en Ciudad de México:

En el caso de ocupaciones como la de los taxistas, se suele sostener que los requerimientos de formación y calificación son mínimos, e incluso inexistentes. Aún cuando puede ser cierto que para realizar la actividad basta con saber conducir y esto es acreditado en la posesión de una licencia, no es menos cierto que para desempeñarse otros saberes son necesarios o al menos son generados por los taxistas en la práctica diaria de su trabajo.

Entonces la calificación puede pasar, por ejemplo, por el conocer la ciudad, saber cómo opera el pasaje o incluso el saber reparar el vehículo propio. Así, es posible identificar distintos tipos de calificaciones asociadas a este trabajo, que quizá no sean las usualmente estudiadas para otros tipos de trabajadores, pero que no significa que sea una actividad que no tenga asociada ningún tipo de calificación para su desarrollo. (p. 130).

La educación especializada en este trabajo es un aspecto que en la práctica no se ha tenido en cuenta como requisito para conducir un taxi, a pesar que ésta debe ser obligatoria para los conductores de taxi y se encuentre reglamentada en el Decreto 101 de 1999, que en su Artículo 10 dispone: “Los conductores de vehículos tipo taxi deberán tomar cursos de capacitación que dictarán las empresas a las que se encuentren afiliados o vinculados como requisito para obtener el carnet y la tabla de tarifas correspondiente, cuyo contenido y duración determinará la Secretaría de Tránsito y Transporte”, (Decreto 101 de 1999). Así como también lo afirma el Estatuto Nacional de Transporte, en su Artículo 35, modificado por el Decreto 266 del 2000 en su Artículo 149: “Las empresas de transporte público deberán desarrollar los programas de capacitación a través del SENA o de las entidades especializadas, a todos los operadores de los equipos destinados al servicio público, con el fin de garantizar la eficiencia y profesionalización de los operarios”, (Decreto 266 de 2000).

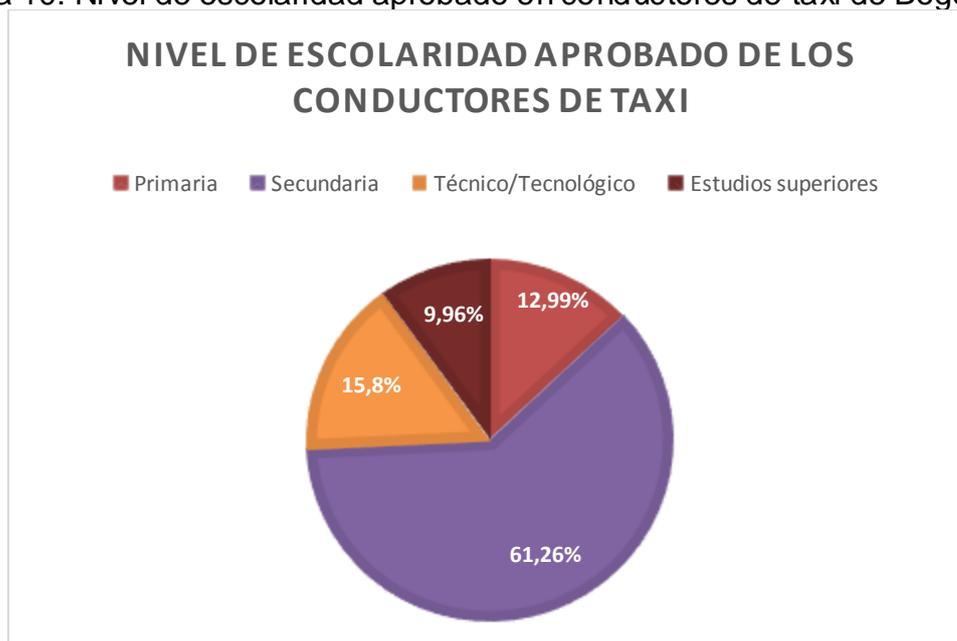
Así pues, el incumplimiento de la norma en este aspecto ha incrementado el nivel de precariedad en las condiciones laborales de los conductores de taxi. En efecto, el estudio de la tarifa y su regulación demuestra que, en términos generales, no se tienen en cuenta las condiciones laborales de los conductores para determinar estos montos, el aspecto de la capacitación y profesionalización de este oficio tampoco se considera. De igual manera, la falta de cualificación en esta labor conlleva a que los trabajadores dejen de ser competitivos dentro del mercado laboral de la prestación del servicio público individual, pues el conductor debe desarrollar habilidades y competencias para mejorar su trabajo, tales como conocer la ciudad y su normativa de tránsito, poseer una conducta adecuada para prestar el servicio, y adquirir habilidades lingüísticas en otros idiomas.

Por estos motivos, abordamos en esta sección el nivel educativo de los conductores, los programas de capacitación dirigidos a ellos, sus ventajas y falencias y cómo la falta de cualificación en los trabajadores profundiza la precariedad de este oficio. Finalmente, analizamos la reflexividad del conductor ante la cualificación en su trabajo.

3.6.1 Programas de educación para conductores de taxi

Entre los conductores de taxi existe un nivel educativo heterogéneo, puesto que se pueden encontrar conductores con estudios superiores, (9,96%), así como personas con un nivel básico de primaria, (12,99%). Sin embargo, la mayoría cuenta con estudios secundarios, (61,26%) y con formación técnica y tecnológica, (15,8%), como lo muestra la Figura 10.

Figura 10: Nivel de escolaridad aprobado en conductores de taxi de Bogotá



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta llevada a cabo por la FCyT, (2015).

Los resultados demuestran que la mayoría de los conductores de taxi en Bogotá tienen un nivel de escolaridad aprobado en estudios de secundaria. No obstante, los conductores necesitan desarrollar una serie de habilidades y conocimientos específicos para desempeñar su trabajo, tales habilidades pueden ser adquiridas en espacios institucionalizados como las empresas prestadoras del servicio y los

cursos que ofrece el Sena, y en espacios independientes como algunas organizaciones sin ánimo de lucro.

De esta manera, en Bogotá durante 2015, se desarrolló el programa formativo “Taxista Responsable”. Este curso, ofrecido por la FCyT, se propuso contribuir a la profesionalización de los conductores o futuros conductores por medio del fortalecimiento de competencias ciudadanas útiles para su trabajo, tales como inglés, finanzas personales, marco jurídico para taxistas, cuidados personales en salud y reconocimiento de lugares turísticos de la ciudad. (Fundación Ciudad y Transporte, 2016).

Por otra parte, el Instituto Distrital de Turismo, (IDT), ha promovido cursos de capacitación para conductores de taxi. Estos programas promueven el conocimiento de la oferta turística y cultural de Bogotá. Igualmente, se reconocen las iniciativas que han tenido algunas empresas prestadoras del servicio junto al Servicio Nacional de Aprendizaje, (SENA), para educar y facultar a los conductores en cuanto a la calidad en la prestación del servicio. Sin embargo, la norma es incumplida porque no todas las empresas proporcionan cursos de capacitación a los conductores y las pocas que lo hacen, no se lo exigen al conductor como requisito para expedirle la tarjeta de control.

Las empresas prestadoras del servicio ofrecen con mayor frecuencia el curso de servicio al cliente, dejando de lado el fortalecimiento de otras habilidades de gran importancia para el desarrollo del trabajo y la vida del conductor de taxi. Algunos conductores que llevan muchos años trabajando en el gremio, consideran que estos cursos son ineficientes. Frente a este tema, Sergio, quien completó sus estudios en primaria, menciona:

“Es que mire, a nosotros deberían darnos capacitaciones, hacen unos cursos que es la cosa más boba del mundo; le dicen a uno cosas que no interesan para nada lo que nosotros hacemos. Deberían primero enseñarnos idiomas, que sea un idioma que sepa uno fuera del español, deberían los que no somos bachilleres. Entonces así se va mejorando el gremio porque va siendo gente más educada. Eso lo hacen más que todo por relleno de todo lo que tiene que hacer el gobierno con el tráfico (...) No le digo cuando yo empecé a manejar taxi, hace unos 10 años, yo no conocía nada, o sea iba echa pa’ delante como dicen por ahí. Es que hay países que los taxistas son bilingües, aquí sabemos español y echar la abuela, no más.” (Bogotá, abril de 2016).

En su discurso, Sergio resalta el obstáculo que representa para su trabajo no saber otro idioma, ya que en algún momento se ha visto afectado por esto. De este modo, tales cursos otorgados al conductor contribuyen al mejoramiento de su imagen ante el usuario, mas no generan un verdadero impacto en la cualificación del trabajador.

Ahora bien, uno de los mayores problemas que enfrenta el gremio para la cualificación de los conductores es el tiempo que ellos deben destinar para las capacitaciones. Pues las empresas organizan estos espacios para que los conductores acudan en su día de pico y placa, así como lo manifiesta Santiago, quien tiene un nivel de escolaridad aprobado en secundaria:

“Además uno acá, uno trabaja 7 días de la semana, el único día, son 6, el día que descansa uno es el día del pico y placa y a uno lo mandan por allá ¿Quién va a ir? No, pues uno va a descansar. Entonces uno no descansa....pero irse por allá, viva uno en el norte, en el sur, donde sea ir a la empresa de uno 2 – 3- 4 horas allá ‘ay sí, vengo al curso’, eso uno no lo hace... que ir a un curso el día de pico y placa, ‘no que, venga el día de pico y placa’, no. O sea, deberían pensar y decirle: ‘bueno propietario, dele un día al man pa’que vaya y estudie dentro de las horas trabajables’, pero el día del pico y placa, usted cansado e ir por allá eso no...por eso es que la mayoría de los conductores de taxi no van a esos pinches cursos, porque es una mamera el día de descanso ir por allá es como si yo le digo: ‘venga que le tocó estudiar el domingo’, no, paila usted, ‘venga profe vaya y duerma.’ (Bogotá, abril de 2016).

Así, las capacitaciones organizadas en los días de pico y placa son funcionales para las administradoras y los propietarios debido a que este día no les genera pérdidas económicas. Por el contrario, los conductores se ven obligados a destinar su tiempo de descanso a las capacitaciones que lo benefician a él y a los demás actores de la industria sin recibir alguna recompensa por el tiempo invertido. Aquí se presenta una transferencia de costos hacia el conductor.

3.6.2 Taxi: un lugar para los no cualificados

Las condiciones estructurales del mercado laboral generan que una población económicamente activa, sin educación específica para alcanzar puestos de trabajo

más cualificados y mejor pagos, se vea obligada a desempeñar trabajos precarios, como el caso de los conductores de taxi. La mayoría de conductores entrevistados argumenta que su bajo nivel educativo es la razón por la cual se encuentran desempeñando este trabajo. Siguiendo a Pizarro, (2001),: “al hacerse los procesos productivos más intensivos en tecnología y capital humano, los grupos más discriminados para acceder a empleos de calidad y con buenas remuneraciones son las personas con menor educación. (p. 41)”. De hecho, este es uno de los motivos de Rodrigo, quien tiene un nivel de escolaridad aprobado en secundaria, al explicar por qué es conductor de taxi:

“Porque eso es como para quien no tenga estudio ni nada de eso y ahora sobre todo el riesgo y todo, no, a mí no. Normalmente yo digo: esas personas que sí, está uno en ese gremio es porque a uno los papás no le dieron pa'l estudio, o uno fue vago y no quiso estudiar más.” (Bogotá, abril de 2016)

Enrique, quien tiene un nivel de escolaridad aprobado en secundaria y a pesar de haber trabajado en el sector de las ventas antes de conducir taxi, reconoce que su edad, así como la falta de educación, han sido dos elementos que le han impedido buscar otro trabajo, por tal motivo conduce un taxi:

“Yo digo que uno de los factores del por qué estoy sentado acá es por no haber estudiado, ¿sí? Tengo conocimientos de servicio al cliente y eso, pero no es todo cuando fui a pedir... yo intente volver al comercio, pero no quería almacén: Uno, la edad, cuando busqué trabajo tenía 35 años y en los 3 lugares me dijeron que la edad no les servía, imagínate con 35 años, y pues sumándole que yo no había estudiado, pues peor. Entonces me tocó volver a esto, porque yo intenté irme.” (Bogotá, mayo de 2016).

Así, los fragmentos anteriores demuestran que las condiciones estructurales del mercado de trabajo contribuyen a que los conductores permanezcan en esta labor debido a sus bajas barreras de entrada y la falta de oportunidades para desempeñar otros trabajos. Sin embargo, existen casos particulares de conductores cuya reflexividad los lleva a emplear las capacitaciones como un medio para superarse personalmente. Siguiendo a Carrillo e Iranzo, (2000), “la capacitación supondría movilidad de saberes y conocimientos, a través del aprendizaje, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, en la vida ocupacional y fuera de ella” (p. 203). Este es el

caso de Mauricio, quien tiene un nivel de escolaridad técnico y que de manera voluntaria ha tomado diferentes cursos para prestar un buen servicio:

“Yo permanentemente me estoy capacitando, asistiendo a seminarios de todos los temas que tengan que ver con el servicio al cliente, la buena atención, de manera virtual o presencial. Por ejemplo, tomé unos por el Sena que sí tenía qué...o sea, relacionados con el servicio individual de pasajeros tipo taxi, que hablaban de lo que es la conducción defensiva, preventiva.” (Bogotá, abril de 2016).

Asimismo Manuel, que ha tomado diferentes cursos en empresas de taxis, reconoce la incidencia de las capacitaciones en su ámbito personal y en el desarrollo de su trabajo:

“Entonces es muy bueno, las capacitaciones son excelentes porque pues se capacita uno y se vuelve profesional. Yo no he perdido ningún curso de los que ha dado la empresa, yo estudio desde el 2006, entonces todos son muy buenos porque algo de enseñanza le deja y uno lo transmite a otro compañero. Pero sí, es muy importante que se capaciten todos los conductores, o sea más que todo los nuevos que van llegando a las empresas. O sea hay gente que no tiene conocimiento, sabe andar el carro hacia adelante, pero no sabe señales, no sabe en qué problema se puede meter por atropellar a alguien o quitarle la vida a un usuario, ¿sí? Todo eso es un problema tenaz.” (Bogotá, mayo de 2016).

En este punto, observamos una contradicción entre aquellos conductores que aprecian los cursos de servicio al cliente y aquellos que no. Esta contradicción se explica a través de la reflexividad de los conductores de taxi ante la cualificación en su trabajo, ya que mediante su conciencia discursiva ellos consideran importante la educación especializada en su trabajo como un factor que mejoraría la calidad del mismo. Pero la conciencia práctica de los conductores se ve limitada por elementos estructurales que generan que ellos no puedan asistir a este tipo de capacitaciones, a menos que sean impuestas por la empresa prestadora del servicio.

A modo de conclusión, las condiciones laborales empeoran cuando los conductores no tienen las competencias y habilidades para desarrollar su trabajo de la mejor manera posible. Si bien la normatividad vigente exige a las empresas capacitar a los conductores, ponemos en duda que las 53 empresas habilitadas para la prestación del servicio inviertan en cursos dirigidos a conductores de taxi.

Ahora, las capacitaciones enfocadas en servicio al cliente ignoran una diversidad de conocimientos que la prestación del servicio demanda tales como: normatividad vial y jurídica, primeros auxilios, competencias laborales, estudio de idiomas, geografía urbana, (identificación de lugares peligrosos en la ciudad, hospitales y estaciones de policía), defensa personal, turismo y conocimientos en mecánica automotriz. Aunque dichas capacitaciones enfocadas a servicio al cliente generan que el conductor sea más competitivo para ampliar su oferta de trabajo a otro tipo de usuarios, éstas no tienen mayor efecto al ser ignoradas en la regulación de la tarifa como un valor agregado, y por el hecho que los costos de capacitación se transfieran al conductor.

No obstante, el hecho de que los conductores se cualifiquen no implica su salida de la precariedad. El cambio para mejorar las condiciones laborales debe responder a transformaciones al interior de la industria de taxis, que reconozca las múltiples dependencias de este trabajo con mayores consideraciones en el vínculo entre propietario y conductor o administradora y conductor.

3.7 Demonización del conductor de taxi: otro aspecto de la precariedad

La precariedad no debería ser vista solo desde el enfoque de la inseguridad en el trabajo y la inestabilidad en los ingresos, sino también en función del reconocimiento social obtenido a cambio de los esfuerzos desplegados y de las relaciones sociales que se establecen dentro y fuera del lugar de trabajo, (Neffa, 2010). Al desarrollar este trabajo bajo la modalidad de la prestación de un servicio público, el conductor se encuentra expuesto ante diferentes juicios de valor por parte de múltiples actores que difícilmente reconocen los esfuerzos que éste emplea para desempeñar su trabajo. Así, las conductas inapropiadas por parte de algunos conductores hacia los usuarios han generado un reconocimiento social negativo de esta labor.

Los conductores argumentan sentir un fuerte rechazo por parte de la ciudadanía e incluso sus familias hacia el ejercicio de su trabajo, tal reconocimiento social influye en el ámbito personal y laboral del conductor. De hecho, más allá de la situación de precariedad es necesario considerar la relación que el trabajador establece con el

trabajo que realiza. “El trabajo puede ser tanto fuente de satisfacción y de realización personal, como ocasión de sufrimiento tanto físico como moral”, (Piñeiro, 2011: 13). Por lo tanto, la insatisfacción de los conductores hacia su trabajo es una de las razones por las que ellos no se proyectan en este oficio en el largo plazo. En este sentido, en el presente apartado abordamos la reflexividad del conductor ante el reconocimiento que la ciudadanía tiene sobre su trabajo, así como el reconocimiento personal de éste ante el desempeño de su labor.

3.7.1 Estereotipo sobre el conductor de taxi: ¿Quién es el conductor de taxi?

La modalidad de la prestación de este servicio público requiere que el conductor se encuentre en permanente contacto con el pasajero. De esta manera, el trabajo del conductor depende directamente del usuario para la existencia del mismo, ya que a pesar de no contar con un dirigente, es el usuario quien se convierte en el supervisor del trabajo que el conductor realiza. En otras palabras, el pasajero tiene el poder de sancionar el servicio prestado por el conductor a través de redes sociales, medios de comunicación y llamando a la empresa prestadora del servicio para presentar los reclamos correspondientes.

Esto, más allá de depender del conductor, responde a las bajas barreras de entrada en cuanto a la selección de personal para prestar el servicio. La desarticulación entre los actores se hace evidente en este aspecto, puesto que es el propietario o administradora quienes asignan un conductor a sus vehículos, mientras que la empresa de transporte se limita a vigilar que cada conductor posea los documentos exigidos por las entidades gubernamentales. Es decir que ni el propietario, la administradora y tampoco la empresa prestadora del servicio, garantizan la idoneidad del conductor para que éste, pueda o no, prestar el servicio.

Así pues, la utilización de redes sociales y espacios de opinión digitales se han convertido en una herramienta de denuncia para los usuarios, lo cual ha fortalecido la apreciación negativa que tiene la ciudadanía sobre el conductor de taxi, como lo demuestran las Figuras 11, 12, 13 y 14. Esto reproduce el estereotipo que existe sobre él a través de la difusión de imágenes en las que el conductor es representado como un actor violento y como un peligro para la ciudadanía.

Figura 11: Opiniones de reportes de prensa Figura 12: Taxista: un actor peligroso



Fuente: Reportes de prensa El Tiempo¹². Fuente: Blog el Liderazgo por Bogotá

Figura 13: Usuarios en contra del taxi



Fuente: Comunidad Uber, Bogotá, (Facebook)

Figura 14: Caricatura del conductor de taxi



Fuente: El Tiempo, Bogotá.

Estas imágenes representan el estereotipo en el cual está inmerso el conductor de taxi a causa de las acciones inapropiadas de algunos de ellos, pues éstas reflejan la demonización del conductor de taxi. Owen Jones, (2011), utiliza este término para

¹² Estos comentarios fueron obtenidos de dos reportes de prensa. Los dos primeros comentarios hacen referencia a una noticia que habla acerca de unos líderes de taxi. Y la segunda noticia, hace referencia a un asesinato de un conductor de taxi.

referirse al estereotipo negativo que las clases dirigentes, los medios de comunicación y las personas de clase media han construido sobre la clase trabajadora en Gran Bretaña. Esta demonización ha generado que la sociedad británica denomine “chavs” a la clase trabajadora, un término que comprende a toda una población que se beneficia de asistencia estatal, comúnmente desempleada, provenientes de familias disfuncionales, rodeados de delincuencia, drogadicción y alcoholismo y cuyo estado de pobreza es atribuido a causa de sus incapacidades individuales. Por tanto, la demonización no es más que el desprecio que existe sobre la clase trabajadora en la Inglaterra actual.

De esta manera, así como sucede con los “chavs”, los medios de comunicación y la ciudadanía en general han construido una demonización hacia el oficio de conducir taxi y por consiguiente, hacia el conductor al proyectar un concepto de éste como un actor moralmente inferior. Desde este punto de vista, el conductor de taxi es una persona violenta, carente de moral, valores y aptitudes sociales. Ante este tema, Camilo, quien antes conducía un taxi amarillo y, recientemente, trabaja conduciendo una camioneta blanca, argumenta que sintió una transformación en su interacción con los usuarios:

“La gente es más clasista, pero de todas maneras la gente lo respeta más a uno como conductor, la gente es más amable, como que valoran, a pesar de ser más clasista, valoran más el trabajo de uno, que manejando un taxi amarillo. Aquí la gente aparenta ser más humana, porque la imagen del taxista está muy caída, mucho... mucho.” (Bogotá, abril de 2016).

De igual manera Santiago, quien pasó de manejar un taxi amarillo a un taxi eléctrico, expresa que la percepción que tienen los usuarios sobre él, cambió significativamente al conducir un taxi eléctrico:

“La problemática que tiene uno en el taxi amarillo es la siguiente: la persona que se sube ahí casi siempre a uno lo mira como si fuera un ladrón, como si uno fuera, o sea un bicho raro. Esa casi siempre es la temática que se ve al uno recoger un usuario, o al reservar, o al llevar a alguna persona a un sitio, ellos siempre se suben y nunca saludan, son muy groseros. Esa problemática se ve mucho en el taxi amarillo. En este tipo de taxi, que es un poquito más... ¿cómo le explicara? O sea, a los ojos de la gente se ve como más de clase, entonces a uno ya lo tratan un poco distinto, ya uno por el simple hecho de que ellos traten de intercambiar con uno ciertas

conversaciones acerca del tema de lo eléctrico ya entra a uno como el tema de que le hablen, de que lo tomen a uno como una persona y de que lo miren a uno como tal.” (Bogotá, abril de 2016).

Estos casos son particulares, puesto que Camilo y Santiago tienen una mayor reflexividad ante el reconocimiento social de su labor. Pareciera ser que el hecho de cambiar de vehículo influye en el trato que el usuario tiene hacia el conductor, a pesar de que ellos están realizando el mismo trabajo que en un taxi amarillo. De hecho, en el discurso de algunos conductores, observamos que es a través de la manera en cómo algunos usuarios se dirigen a estos que se materializa la demonización del conductor de taxi. Se deshumaniza a este trabajador a la vez que se reproduce el reconocimiento negativo que se tiene sobre éste. Cristian expresa que es a causa de la imagen negativa que tiene el conductor de taxi ante la ciudadanía, que hace que los usuarios vean al conductor como un individuo subordinado:

“La forma tan degradante como tratan al taxista. Nosotros los taxistas estamos muy estigmatizados, ¿sí? Va a sonar un poco ahí como frase de cajón pero que por unos pocos pagamos todos, entonces ese estigma que tenemos, eso cansa, eso cansa. Tú puedes andar en un carro, hoy en día en un carro que vale, nuevo vale \$160'000.000, pero te siguen tratando como lo peor que haya habido, pues. Estoy casi seguro que no soy la única persona que lo piensa; que las personas creen que porque uno está sentado tras un volante de un taxi, o sea no tienen ni la más mínima cultura, que todos son gamines, que todos son de lo peor, que es a mirar cómo atracan, como cobran de más y todo. Nos estigmatizan mucho.” (Bogotá, abril de 2016).

Así como Cristian, todos los conductores entrevistados hablan de la generalización de la que hace parte su trabajo, la cual incide en la forma en que el usuario trata en el día a día al conductor. Así, la demonización que los conductores deben soportar se expresa también por medio de una violencia verbal llevada a cabo por otros actores viales, los usuarios, los espacios de opinión y los medios de comunicación. Así como lo afirma Darío:

“Muchas veces llega...tiene uno un altercado con otro vehículo y llega y dice: ‘por eso es que los matan’ o, ‘por eso es que estamos utilizando la aplicación de Uber, porque ustedes no prestan un servicio’. Siempre sentimos el rechazo, la forma del desprecio de la gente. (...) Si nosotros llegamos a decirle a un usuario: no lo llevamos, ahoritica a nosotros nos da un

comparendo, nos llaman, nos apuntan, nos señalan, o sea nosotros, el gremio de los taxis, somos los peores delincuentes si nosotros no prestamos un servicio.” (Bogotá, abril de 2016).

Igualmente, Manuel habla de la estigmatización de los conductores de taxi en los medios de comunicación:

“Por ejemplo, si tú ves City Tv, ese medio nos da duro a nosotros, alguna cosa pasa con un taxista y ellos como que la cogen con nosotros, nos dieron duro, nos dañaron, nos perjudicaron la imagen, todos los medios de comunicación, yo propuse que deberíamos demandar a los medios de comunicación por daños y perjuicios a la moral.” (Bogotá, mayo de 2016).

Otros actores que reproducen la imagen negativa que tiene el conductor de taxi son las autoridades institucionales. Uno de los conductores participantes de los grupos focales realizados por la FCyT, argumenta que la Policía siempre está buscando hacerles retenes para requisarlos:

“Pasa que dicen: sí, atracaron 10-20 taxistas hoy, mañana la Policía va a hacer retenes por todo lado, y al que requisan es al conductor. Deben requisar a los usuarios y revisar los antecedentes, pero no solo al conductor. Ahora los retenes que hacen aquí en la 3ª con 51 todos es al conductor, va uno solo, paran al que va solo y no al que vaya con pasajeros, lo requisan a uno, le miran antecedentes, abren el carro a ver si uno tiene un revólver.” (Bogotá, junio de 2015).

En este sentido, no solo se reafirma la demonización que los diferente que el usuario siempre es la víctima. Esto demuestra una relación de subordinación: en tanto que el pasajero cuenta con las herramientas para interponer una queja ante las empresas prestadoras del servicio en caso de tener algún problema con el conductor, pero, éste no cuenta con algún mecanismo para denunciar alguna agresión por parte del usuario. En el servicio de transporte público individual “no existe una autoridad pública que vigile, controle y defienda los intereses tanto de los usuarios como de los conductores y que los represente en caso de presentar alguna irregularidad en la prestación del servicio”, (Acevedo y Hernández, 2012:100).

En síntesis, el reconocimiento social negativo hacia el trabajo de conducir taxi junto con la demonización del conductor, ha generado que en Bogotá este trabajo sea

subvalorado. Por lo tanto, tal estigmatización no permite que los conductores sean reconocidos socialmente como trabajadores. Este tipo de reconocimiento es el resultado y expresión de la precariedad en las condiciones laborales de los conductores, puesto que la falta de unos vínculos de trabajo estables, una adecuada cualificación de los trabajadores y la carencia de una remuneración que reconozca que son trabajadores cualificados, ha generado falencias en la prestación del servicio público, creando una demonización del conductor por parte de la ciudadanía, redes sociales, espacios de opinión digital y medios de comunicación.

Entre las prácticas cotidianas de los conductores de taxi para sobrellevar el reconocimiento negativo de su labor, se encuentra la prestación de un buen servicio. Sin embargo, no existen estrategias para defenderse de la estigmatización que se ha creado sobre el conductor de taxi debido a que los casos particulares de agresión de conductores hacia usuarios se han convertido en factores representativos de esta población de trabajadores. De hecho, la demonización de su trabajo es un aspecto que los conductores han interiorizado a través de su conciencia discursiva, a pesar que en el transcurso de su discurso manifiesten un sentimiento de utilidad al desempeñar su labor.

3.7.2 Reconocimiento personal: soy conductor de taxi

De acuerdo con Paugam y Zhou, (2007), la calidad del trabajo incluye también “aspectos psicosociales, como los niveles de satisfacción con el trabajo, y visiones de futuro de las personas, definidas como perspectivas de movilidad laboral, aprendizaje, grado de iniciativa y equilibrio entre familia y trabajo y desarrollo personal”, (citado en Guadarrama, et al., 2012: 221). Para el caso de los conductores de taxi, esta calidad del trabajo expresada en aspectos psicosociales es vista a través del reconocimiento personal y la proyección del conductor en el largo plazo. Alberto expresa su reconocimiento personal a través del sentimiento de utilidad social que le produce su trabajo al permitirle desempeñar diferentes roles sociales:

“Esto es un gremio de que uno sale en el norte y a medio día está en el sur y conoce barrios, conoce gente, conoce, eh, cómo le digo, amigos. Uno de conductor de servicio público taxi tiene la opción de ser cura, de ser analista,

consejero, médico, eh, varios oficios se plasman a una sola idea porque uno a veces llega el cliente, se sube y uno lo ve por el retrovisor y lo ve achantado y uno por cortar el hielo: ‘caballero-dama qué le pasa’, y comienzan a contarle a uno, pues uno lo analiza y de pronto si tiene la solución se la puede dar, o sino le da consejitos para que ella busque por otro lado cómo solucionar los problemas, pero sí me fascina hartito manejar.” (Bogotá, mayo de 2016).

Alberto es el único conductor que nos habló de un sentimiento de utilidad social, el cual es producto del anhelo de ser algo más que un conductor de taxi para los pasajeros. En efecto, hablar con los usuarios es una forma de sobrellevar este trabajo solitario. Por otro lado, en el discurso de los conductores entrevistados, una idea recurrente fue exaltar sus aptitudes individuales para diferenciarse de los demás conductores que se encuentran bajo el estereotipo negativo con el que es visto este gremio. Así, Enrique se reconoce como un caso particular entre los conductores de taxi:

“Mis hijos estudian en un buen colegio, y yo voy a la reunión de padres y todos se presentan y yo digo: ‘yo soy taxista’, y la gente no me lo cree... entonces es esa imagen que tenemos como negativa de que el taxista es ladrón, de que el taxista es ñero, infortunadamente, pero yo tengo un perfil distinto, soy taxista pero la gente me ve distinto... así como yo trato, así mismo la gente me trata.” (Bogotá, mayo de 2016).

El reconocimiento personal es un ámbito subjetivo del trabajo que influye en la proyección laboral e individual de cada conductor. Para el caso de Camilo, el reconocimiento social negativo hacia el oficio de conducir taxi, es el motivo por el cual él conduce hoy en día una camioneta blanca, así como ha generado que su anhelo en el largo plazo no sea trabajar en la prestación de un servicio público:

“Hoy en día la imagen del taxista está muy...muy qué...cómo es la palabra, como muy denigrada como tal, sí, la imagen del taxista está muy caída. [¿Qué es lo que más te gustaba de conducir taxi?] Bueno, ya a lo último nada, nada, ya lo veía era como una obligación como...no, ya no me gustaba, la verdad no me gustaba nada. (...) En realidad mi proyección en cinco años es no tener que ver nada con servicio público.” (Bogotá, marzo de 2016).

Mauricio es reflexivo respecto a la imposibilidad de ascender laboralmente desempeñando este trabajo, por tal motivo él se proyecta como un empresario dentro de la industria de taxis, mas no como conductor:

“Si me dieran la oportunidad de cambiar de actividad en la cual yo pudiera seguir interactuando con la gente como lo estamos haciendo a través de la empresa que creamos, claro, y a eso yo le apunto. ¿sí? A salir de acá pero ya para ir a una escala de crecimiento.” (Bogotá, abril de 2016).

Por otra parte, Santiago demuestra la insatisfacción con su trabajo al expresar la incertidumbre que siente sobre la continuidad de su labor y la nostalgia que le da al pensar cómo se proyectará personal y laboralmente en cinco años, por lo cual pareciera ser que Santiago no se reconoce personalmente de manera positiva como conductor de taxi:

“En cinco años me veo más viejo, más cansado, más triste de todo lo que uno ve al diario vivir...ya después uno de tomar una decisión y estar en este gremio es como algo muy difícil salir de ahí, comprar un carro sería bueno, pero ahorita no es bueno ¿Por qué? Porque no se sabe si vamos a quedar, si nos van a sacar. Quién sabe qué se van a inventar los políticos para acaparar todo, todo, todo... pero en cinco años me veo todavía manejando y si no, que Dios me ayude por ahí la lotería... no, de pronto en cinco años tener mi casa ya bien arregladita y ya tener una entrada, y si veo que no quiero seguir me retiro.. es un sueño ¿no? Es algo ahí que va super... vamos a ver si se puede cumplir.” (Bogotá, abril de 2016).

En conclusión, el reconocimiento personal de los conductores hacia su trabajo se encuentra influenciado por el reconocimiento social de su labor y las condiciones laborales precarias de su trabajo, motivo por el cual, la mayoría de conductores entrevistados manifestó su insatisfacción personal con el trabajo y por consiguiente, la imposibilidad de proyectarse dentro de éste. Además, entre los conductores no existe un sentimiento de utilidad social, aún cuando su trabajo es de gran importancia para la movilidad en la ciudad.

3.8 Familia y Amigos: Las implicaciones de no poder parar de trabajar

El problema social que se deriva de la precariedad laboral implica la desestabilización del modo de vida de los trabajadores

y sus familias. (Amable, 2008: 5).

La precariedad laboral expresada en las largas jornadas laborales que los conductores de taxi deben afrontar, implica la imposibilidad de establecer un límite entre trabajo y vida que se da por la exigencia de estar siempre disponibles para sostener el trabajo. “Una disposición activa y activada por la necesidad de ‘vivir al día’”, (Aguilar, 2009: 226). Si bien el conductor tiene la libertad para organizar su tiempo de trabajo de acuerdo a sus necesidades y compromisos personales, la exigencia de entregar un “producido” diario, mas lo necesario para cubrir los costos diarios y tener un ingreso mínimo, conlleva a que el conductor deba reponer el tiempo de no trabajo mediante la extensión de sus jornadas laborales, generando la ausencia del mismo en su entorno familiar.

Esta ausencia del conductor al interior de su familia es inevitable en tanto que la carencia de garantías sociales, la falta de seguridad en el trabajo y la inestabilidad en los ingresos, exigen la constante presencia del conductor en su trabajo. Así pues, la precariedad laboral del conductor de taxi tiene repercusiones en el ámbito familiar de éste, pues el conductor siempre se verá en una negociación entre priorizar su trabajo o asumir compromisos sociales o familiares en su vida cotidiana. Siguiendo a Blasi y Leavitt, (2006):

Los impactos de este trabajo para las familias de los conductores son particularmente graves. Esto ocurre en numerosas formas debido a la falta de tiempo libre que los conductores pueden pasar con sus hijos y sus parejas en momentos importantes para la reunión familiar, como los horarios de las comidas y el sueño. (p. 23).

La exigencia que los conductores deban mantenerse en su trabajo durante extensas jornadas laborales origina la creación de lazos fraternales entre ellos mismos. Por tal razón, ellos buscan espacios de socialización dentro y fuera de su jornada laboral. La vida social de los conductores se constituye a partir de las interacciones entre los mismos compañeros de trabajo, pues en los días en que las personas suelen compartir socialmente, (fines de semana), los conductores deben laborar para maximizar sus ganancias. En este sentido, el presente apartado aborda las repercusiones de la precariedad laboral en el ámbito social y familiar del trabajador

precario, cuestión que ha sido poco desarrollada en el aspecto subjetivo de la precariedad laboral.

3.8.1 Entre el trabajo y la familia

Según Amable, (2008), “la flexibilidad horaria, por ejemplo, para los empleos precarizados puede ser un agravante del problema más que su solución” (p. 128). Para el caso de los conductores de taxi, la organización del tiempo de trabajo y la conciliación de la vida laboral con la familiar es un problema en su ámbito privado. Por tanto, algunos conductores afirmaron que su vida familiar se ha visto afectada por la extensión horaria que demanda este trabajo. Ricardo, quien trabaja para una administradora de taxis, se refiere a esto:

“Yo, la verdad, estoy cansado es de trabajar 16 horas, o sea no tengo vida familiar, eso los hijos me ven es en fotografía... por ejemplo yo tengo una niña de 14 años, que está mejor dicho en su tiempo de locura, de vaina, que los chinitos detrás, por ahí un vecino me está persiguiendo la niña y yo, o sea, no he podido estar al frente porque llego 11 de la noche. Y salgo cinco de la mañana, entonces ¿Qué hace uno ahí? Pues conseguir un carro de 12 horas para uno poder estar a las 5 – 4 de la tarde en la casa y poder organizar mejor la cuestión.” (Bogotá, mayo de 2016).

De igual manera, uno de los conductores participantes de los grupos focales realizados por la FCyT argumenta las rupturas familiares ocasionadas por las extensas jornadas laborales:

“Eso ya es uno ponerse a vivir en el carro, ya no viene a la casa... todos los días está dentro del carro, han llegado a pensar nuestras mujeres que tenemos otro hogar, pero si no mantenemos una nevera, mucho menos dos” (Bogotá, junio de 2015).

Igualmente, Santiago menciona lo difícil que es mantener una relación personal debido a las características particulares de este trabajo:

“Yo creo que hartos hogares se han dañado por el hecho de ser taxista, muchos de nuestros compañeros se han separado, los hijos a veces lo saludan a uno, a veces no lo saludan ¿Por qué? Porque uno vive en un carro y el tiempo que uno tiene pa’ellos es después de las 10 de la noche, yo en mi

vida o lo que yo tengo... mi novia está mamada, me dice 'no, es que usted hermano' A mí me toca endeudarme en \$100.000 pa'ir a verla. ¿Qué le digo yo? Usted me conoció siendo taxista, entonces si no le gusta pues tome una decisión. ¿Qué más hacemos? Que gracias a Dios no hay un hogar, no hay unos hijos, pero los que lo tienen sí es difícil (...) porque las mujeres no resisten ese tema y más si echa uno noche... es más '¿será que lo van a matar? ¿Será que lo apuñalean? ¿Será que lo roban? ¿Será que le dan en la jeta.'" (Bogotá, abril de 2016).

Las experiencias de estos conductores denotan cómo las relaciones familiares y personales de éstos se ven afectadas debido a la ausencia del conductor en los espacios más íntimos como la crianza y el cuidado de sus hijos. Por su parte, Santiago es reflexivo ante las consecuencias que trae destinar tiempo de su jornada laboral a compromisos sociales o personales, puesto que perder tiempo de trabajo representa menores ingresos económicos. De hecho, para los conductores de taxi:

"El desequilibrio en los horarios afecta las reuniones familiares de comer juntos, y cuando los niños son jóvenes se pierde la oportunidad de experimentar las formas en que los padres e hijos se relacionan entre sí. Las familias de los conductores son "familias sin padres," de facto son hogares monoparentales." (Blasi y Leavitt, 2006: 24).

Por otra parte, la falta de reconocimiento social de este trabajo y la demonización del conductor de taxi tiene repercusiones negativas sobre el bienestar emocional de los miembros de la familia del conductor. Frente a esto Manuel, que mantiene a sus dos hijos, afirma que en muchas ocasiones los niños de los conductores se ven afectados por las burlas que reciben de parte de otras personas por el trabajo que sus padres desempeñan: "Empiezan a montársela al hijo: 'ay mire que su papá es taxista, no se junte con ese muchacho porque es hijo de un taxista'. Eso nos ha afectado hartito, [la imagen negativa del conductor de taxi]." (Bogotá, mayo de 2016).

Asimismo, el reconocimiento social negativo de este trabajo provoca que las familias de algunos conductores sientan vergüenza por el trabajo que estos desempeñan. La familia de Mauricio manifiesta un rechazo hacia la labor que éste desempeña:

“Tengo muchos familiares que les da pena, así de sencillo, no lo voy a mentir ¿por qué? Porque a mí siempre me han visto con otros ojos, diferente y todo, cuando yo terminé de laborar en la empresa, yo trabajé en empresas reconocidas y todo, y cuando me tocó, me tocó, porque yo no podía quedarme con los brazos cruzados, entonces a algunos les da pena ¿sí? Pena, pena es pena... que no que les da pena decir que el sobrino o el hermano o el primo que es conductor de taxi. Tanto así que a veces ‘oiga: no tiene así alguna persona conductor de taxi de confianza que es que lo necesito para esto y esto’, y dicen ‘no, no la verdad no conozco a nadie’ porque les da pena que sepan que uno es familiar de ellos.” (Bogotá, abril de 2016).

El caso de Manuel y Mauricio evidencia que el estereotipo que se ha construido del conductor de taxi influye en la manera cómo los miembros de su familia lo perciben a él y a su trabajo. Motivo por el cual, se observa cómo la precariedad se manifiesta más allá de los límites estructurales del trabajo al permear las relaciones más íntimas del conductor.

En efecto, las familias de los conductores de taxi también asumen los riesgos de este trabajo precario, al experimentar una incertidumbre en su día a día cada vez que el conductor sale a trabajar. Así, “la angustia emocional se intensifica porque las familias se preocupan por la seguridad de sus seres queridos”, (Blasi y Leavitt, 2006: 24). Frente a esto, Santiago comenta que él prefiere ocultar a su familia experiencias peligrosas que ha tenido en su trabajo, debido a la preocupación que le genera a ésta saber de los riesgos que implica ser conductor de taxi, por ello es usual que decida no contar lo que le ocurre en el taxi:

“Mi papá y mi hermano nunca estuvieron de acuerdo, y a mí las cosas que me han pasado siendo taxista, nunca se las he contado... decirles ‘no, me iban a robar, me intentaron robar con un puñal’. No, sería dañarles el comer, el dormir. La que vivió eso sí fue mi madre cuando yo empecé, que el segundo día de taxista fue que me hicieron los 3 disparos. Yo llegué muy mal y ella se dio cuenta. Pero nunca supo que pasó y nunca le conté, pero ella sí era una de las personas que se subía a la terraza a ver si yo llegaba a horas de la madrugada, porque yo en ese tiempo empecé de noche, entonces ahorita dándome cuenta. Fue algo muy fuerte para ella y nunca le gustó, sino que uno es terco y no piensa a veces... pero ya uno meterse en este tema ya ahí, uno va es pa’delante. Pero sí, a muchos de mi familia no les gusta el tema, no, una tía que me adora muchísimo, ella es de las que critica mucho

el taxi y sobre todo si sabe que estoy trabajando de noche.” (Bogotá, abril de 2016).

Adicionalmente, la precariedad en las condiciones de trabajo de los conductores influye en la proyección laboral y familiar en el largo plazo. La mayoría de conductores entrevistados rechazó la idea de que sus hijos continuaran desempeñando esta labor. Así pues, el deseo de los conductores consiste en mejorar el bienestar de sus familias proyectando su futuro lejos de conducir taxi. “Se trata de la proyección en los hijos de un doble ideal de sí mismos, que puedan alcanzar las metas que sus propios padres no han podido lograr, especialmente en lo referido a oportunidades educativas y laborales”, (Burin, 2007:23). Por tal razón, los conductores sostienen que todo el esfuerzo que realizan en su trabajo vale la pena para garantizar la educación y el bienestar a sus hijos. Por último, la permanencia de los conductores en la precariedad de este trabajo se justifica por las necesidades económicas familiares y por las condiciones estructurales del mercado de trabajo, las cuales le impiden al conductor acceder a otro tipo de trabajo.

3.8.2 Fortalecimiento de lazos sociales entre conductores de taxi

La variabilidad de la jornada laboral, la jornada de trabajo excesiva y el trabajo en horarios especiales, (nocturno, fines de semana), le impiden al conductor llevar una vida personal, familiar y social regular, (Cano, 2007). En este sentido, la vida social del conductor se ve perjudicada y su círculo se ve reducido a interacciones con otros compañeros de trabajo, ya sea dentro o fuera de la jornada laboral. De hecho, “los conductores renuncian a sus amigos, a su vida social y a su familia”, (Blasi y Leavitt, 2006: 22). Respecto a esto, Santiago afirma que el no tener un día fijo de descanso lo imposibilita para compartir tiempo con sus amigos:

“Tras de que uno trabaja de domingo a domingo y va y descansa uno un lunes, ¿con quién comparte o de parte uno un lunes? Si todo el mundo está por fuera trabajando y uno allá como un pendejo, pues que se acuesta uno a dormir hasta tarde, saca su carro, lo limpia y otra vez pa'dentro y a acostarse otra vez. ¿Será que se va a ir uno a bailar? No, paila. La vida social si paila 'o venga usted que es mi parcerito, vamos a tomar una cerveza un lunes, un martes, un miércoles? (Bogotá, abril de 2016).

Del mismo modo, Ricardo expresa cómo su vida social se vio afectada debido a la necesidad de cumplir con los pagos del crédito que tomó para pagar su apartamento, demostrando que la precariedad en este trabajo se legitima cuando hay una necesidad de alcanzar un objetivo:

“Mi vida social pues... me tocó hacerla a un lado porque si me invitaban a un baby shower yo no iba a meter un regalo de \$50.000, porque los necesitaba. Inclusive no tenía el tiempo porque el domingo me tocaba de sol a sol. Yo no podía bajarme de esa vaina.” (Bogotá, mayo de 2016).

La situación de estos conductores demuestra que existen condiciones estructurales del funcionamiento de este trabajo que limitan la participación del conductor en los escenarios sociales de interacción que se salen de los márgenes del trabajo. En este punto, el conductor no tiene tiempo para involucrarse en espacios de esparcimiento y tampoco puede invertir dinero en dichos espacios debido a la precariedad económica que debe afrontar diariamente.

Si bien algunos conductores hablan de la imposibilidad de tener una vida social, otros han construido lazos fraternales entre ellos mismos, ya sea dentro o fuera de la jornada laboral. Tales espacios operan como fuentes de distensión para sobrellevar el ritmo de trabajo de un conductor que debe pasar un largo tiempo sentado detrás del volante. Este tiempo no se limita solo a los espacios como las “cadenas de ahorro”, sino que también se construye otro tipo de interacciones a mayor profundidad en espacios de ocio, como campeonatos de fútbol o en los recesos o descansos diarios. Por ejemplo, escuchar la radio o música, compartir la comida con otros taxistas, hablar o compartir una bebida mientras esperan otro viaje, (Pogliachi, 2012).

Camilo comenta las actividades sociales que realizaba con otros compañeros de taxi y sus familias: “Hacíamos asados, que una salida a un parque con la familia solo con conductores de taxi y claro, con la familia de cada uno o a veces que una cerveza.” (Bogotá, marzo de 2016).

Por su parte, José manifiesta que en los recesos que toma dentro de su trabajo comparte e interactúa con otros compañeros, lo cual le ayuda a desestresarse:

“Cuando estamos trabajando, hay veces que nos encontramos, alcanzamos a cruzarnos: ‘Quiubo: ¿Dónde está? o venga, quiubo, pare. ¿No lleva un pasajero? Nooo?, venga tomemos tinto’. Entonces sí, nos parqueamos en ciertos puntos o a veces hasta desayunar, o tarde en la noche ya uno cuando va terminando dice: ‘Ya va a terminar? Yo voy para tal lavadero. ¿A cuál va usted? Listo, entonces hágale yo también voy a mandar a lavarlo allá y listo’. Nos reunimos como 2-3 personas, yo por mi parte con los que me reúno es a tomar gaseosa o tinto, hablar cómo le fue en el día, historias que le contaron dentro del taxi porque en el taxi uno es sicólogo de todas las personas, ahorita se está viendo mucho la perseguidora a las personas dentro de los taxis... se ve mucho eso y entonces ahí dice uno: ‘Pues eso es lo que hace uno’. En los ratos libres nos ponemos a contarnos todas esas historias.” (Bogotá, abril de 2016).

En el caso de Mauricio, él es quien lidera la creación de un equipo de fútbol entre conductores de taxi, con el propósito de afianzar los lazos entre ellos mismos y promover una imagen positiva del gremio:

“Ahorita por lo menos se me ocurrió la idea de que nosotros los taxistas tenemos que estar integrados por el bien común y por el bien de la ciudadanía, entonces en estos días yo hago el primer lanzamiento del primer campeonato, valga la redundancia, de microfútbol de Tax Cell, los taxis eléctricos de Bogotá. Ya estamos a puertas, estaba era mirando la publicidad ahorita, precisamente. ¿Para qué? Para integrarnos y todo, y venderles a cada uno de los conductores el tic de que nosotros somos gente muy buena y que nosotros nos tenemos que encargar de mirar, de filtrar, cuáles son las 4-5 personas que hacen quedar al gremio por el piso, entonces ese es el trabajo que tenemos.” (Bogotá, abril de 2016).

La vivencia de estos conductores revela la manera en cómo ellos buscan apropiarse de los espacios de descanso dentro de su jornada laboral, con el propósito de desestresarse y fortalecer vínculos y redes sociales entre compañeros, que no solo contribuyen a enfrentar situaciones de incertidumbre ante la pérdida repentina del trabajo, sino que además, construyen redes de solidaridad ante circunstancias de alto riesgo en su trabajo, como lo analizamos anteriormente. A su vez, dichas redes se fortalecen fuera del lugar de trabajo, que más allá de ser un acto de socialización, algunos conductores, como Mauricio, aprovechan para unir a todo un gremio de

trabajadores con el fin de combatir el reconocimiento social negativo que tiene su labor.

En conclusión, la precariedad en el trabajo genera rupturas en el entorno familiar y personal del conductor, en tanto que el tiempo destinado al ocio y a la familia es ocasional al momento en que empieza a confundirse el límite entre el trabajo y la vida. Pues destinar tiempo de trabajo para atender compromisos personales y familiares equivale a extender la jornada laboral para compensar las pérdidas económicas del tiempo de no trabajo. Esto genera la ausencia del conductor de taxi en otros espacios de socialización que no sean los del trabajo. Sin embargo, algunos conductores no valoran la importancia de los espacios sociales en su vida. Razón por la cual, se refleja cómo el conductor interioriza la precariedad, en tanto que no distingue los límites entre el trabajo y la vida personal. Además, los conductores han construido lazos fraternales a través de las interacciones fuera y dentro del trabajo con otros compañeros. Esto es el resultado de la extensa jornada laboral que deben afrontar y la imposibilidad de ajustarse a horarios socialmente aceptados para compartir con sus familias y amigos.

4. Conclusiones

La industria de taxis en Bogotá presenta tres elementos estructurales: en primer lugar, la desarticulación entre los actores del gremio, situación que se agrava por el hecho que las administradoras ocupan más de una posición en la regulación de la industria. En segundo lugar, la estructura tarifaria del servicio de taxi y en tercer lugar, los modos de propiedad sobre los vehículos. Al no reconocerse dentro de la industria ni en la legislación el control que estas condiciones estructurales ejercen sobre el trabajo de los conductores, se generan unas condiciones particulares de trabajo que dejan vulnerable al conductor.

Las múltiples dependencias a las que responde el conductor de taxi se manifiestan a través del control que los diferentes actores ejercen sobre el trabajo de éste. En primer lugar, el Ministerio de Transporte y la Secretaria Distrital de Movilidad regulan el servicio de transporte público individual en la ciudad a través de leyes y decretos,

ejerciendo un especial control en la tarifa y en la asignación de funciones a las empresas prestadoras del servicio. En segundo lugar, estas últimas controlan el trabajo del conductor por medio de la expedición de la tarjeta de control, la cual no puede ser renovada si el conductor no tiene seguridad social y en algunos casos, si tampoco ha asistido a los cursos de capacitación ofrecidos por la misma. Igualmente, éstas son las encargadas de tomar acción cuando los usuarios presentan alguna inconformidad frente al servicio.

En tercer lugar, las empresas de telecomunicación y las aplicaciones tecnológicas le proporcionan trabajo al conductor al ser las intermediarias entre éste y el usuario. Estas ejercen un control indirecto sobre el trabajo del conductor al acaparar la demanda de un sector de usuarios que exige la prestación del servicio a través de plataformas tecnológicas, por lo cual el conductor depende de éstas, en cierto grado, para conseguir un mayor número de carreras durante su jornada laboral. En cuarto lugar, los usuarios ejercen un control sobre el trabajo de los conductores ya que estos supervisan su labor diariamente y eligen presentar quejas o reclamos por la calidad del servicio. Sin ellos, este trabajo no existiría.

Por último, las administradoras de taxis junto con el propietario del vehículo, son los que ejercen un mayor control sobre el trabajo del conductor porque son los dueños del medio de producción. Este control les permite seleccionar a los conductores, establecer el valor del “producido” y un ahorro, exigir el pago de un depósito para que el conductor pueda empezar a trabajar, fijar horarios de trabajo o turnos en algunos casos y decidir sobre la permanencia del conductor en su trabajo. Por lo tanto, los conductores dependen directamente de los propietarios y las administradoras aunque existan múltiples dependencias del conductor hacia los demás actores de la industria. Así, la negación de una relación de dependencia entre propietario o administradora y conductor ha generado a los conductores unas condiciones de trabajo precarias.

La manera en cómo se ha entendido el vínculo de trabajo entre el propietario y conductor o administradora y conductor, según corresponda, ha llevado a la interpretación de éste como una relación comercial invisibilizando la relación de dependencia que existe entre estos actores, razón por la cual el conductor no puede exigir sus derechos como trabajador. En todo caso, el conductor manifiesta a través

de su conciencia discursiva y su conciencia práctica, un sentimiento de autonomía e independencia fundamentado por la flexibilidad del tiempo de trabajo, la posibilidad de escoger rutas de trabajo sin tener un superior que vigile su labor constantemente y el obtener dinero de manera inmediata por la prestación del servicio. De hecho, los conductores han llegado a interiorizar su situación de precariedad hasta el punto de defender su aparente autonomía en el trabajo. En este contexto, los conductores no reconocen su situación de precariedad y por lo tanto, tampoco exigen sus derechos como trabajadores. Es así que existe una tensión entre las múltiples dependencias a las que responde el trabajo del conductor de taxi y el sentimiento de autonomía e independencia que éste construye a partir del relativo control que tiene sobre algunos aspectos de su trabajo.

Ahora bien, la diferencia entre los gastos e ingresos del conductor correspondería al ingreso neto que recibe el conductor mensualmente, el cual es significativamente bajo respecto al salario mínimo vigente en Colombia, (\$776.200). Los ingresos del conductor son insuficientes para cubrir los gastos familiares y personales del mismo. No obstante, el obtener dinero de manera inmediata ha generado que el conductor desarrolle un gusto hacia la “plata de bolsillo”, el cual se traduce en la sensación de contar con una gran cantidad de dinero en su mano, pero que al mismo tiempo, tiene un carácter efímero para el conductor. De hecho, los conductores han originado varias estrategias para maximizar sus ingresos y así sobrellevar la inestabilidad económica de su trabajo. Aún así, tales estrategias no son suficientes ya que la retribución económica del conductor depende de la tarifa, razón por la cual deben extender sus jornadas laborales para pagar los gastos de operación, así como obtener dinero para suplir las necesidades personales y familiares.

En consecuencia, la fragilidad de los vínculos que se han establecido en este trabajo junto con las características particulares del manejo del dinero, han ocasionado una situación de inseguridad en el trabajo e inestabilidad en los ingresos. Los conductores quedan en una situación de vulnerabilidad ante la posibilidad de perder su trabajo en cualquier momento, sin previo aviso y sin alguna indemnización al respecto, así como la imposibilidad de proyectarse laboral y económicamente en el largo plazo.

Si bien los conductores de taxi son obligados a pertenecer al sistema de seguridad social, en tanto que se reconoce el alto riesgo de sufrir afectaciones a la salud por el peligro que conlleva desempeñar este trabajo, el precio de estar asegurados radica en el aumento de su precariedad económica al reducir la cantidad de dinero disponible para gastos personales y familiares. En este punto, los conductores son reflexivos ante la relación de dependencia existente entre propietario y conductor o administradora y conductor puesto que al hablar del pago a seguridad social los conductores reconocen la relación de dependencia al exigir que una parte del pago también debería ser asumida por el dueño del vehículo. En efecto, algunos conductores se referían hacia éste en su discurso, como “el patrón”, lo cual hace entender cómo el discurso de independencia y la sensación de autonomía empieza a desbaratarse cuando los conductores se reconocen dentro de una relación de dependencia de tipo laboral.

Por otro lado, la alta probabilidad que el conductor enfrente situaciones de riesgo inesperadas en su trabajo a través de accidentes de tránsito o robos que perjudiquen su vida, es un factor adicional de precariedad, lo cual empeora las condiciones de trabajo del conductor. Por tal razón, éste ha originado estrategias para aminorar las consecuencias de estos riesgos inminentes, aún cuando éstas no son un garante de su seguridad. De hecho, los conductores son reflexivos ante sus riesgos laborales en tanto que han incorporado mediante su conciencia práctica y su conciencia discursiva unas prácticas cotidianas que para ellos funcionan como una protección real ante la falta de mecanismos efectivos de seguridad en su trabajo. Es decir, ellos se encomiendan a sus divinidades como único garante de protección en su labor.

Debido a que el oficio de conducir taxi se constituye como una alternativa para los desempleados, para aquellos que no tienen altos niveles de educación y para las personas que por su edad son rechazadas del mercado laboral, este trabajo es desempeñado por trabajadores que no cuentan con las habilidades y la capacitación necesaria para la prestación del servicio público. Hasta ahora, la cualificación de los conductores de taxi ha adquirido importancia ante las empresas prestadoras del servicio y las instituciones gubernamentales competentes debido a la calidad del servicio y a las nuevas modalidades de la prestación del servicio de transporte

público individual que se presentan hoy en día. De cualquier modo, la falta de educación especializada dentro de la industria no permite que el conductor ascienda laboralmente, así como el esfuerzo en dichas capacitaciones no es reconocido como un valor agregado dentro de la tarifa. Por su parte, los conductores son reflexivos en tanto que se culpan a sí mismos por no tener las aptitudes individuales necesarias para desempeñar otro tipo de trabajo. De hecho, ellos han interiorizado a través de su conciencia discursiva que la razón por la cual se encuentran desempeñando este trabajo obedece a su falta de estudios profesionales.

La falta de cualificación así como la ausencia de reconocimiento social de este trabajo, ha construido una demonización del conductor de taxi. Es así que los usuarios, las redes sociales, los espacios de opinión digitales y los medios de comunicación producen y reproducen un estereotipo negativo del conductor a través de casos particulares que terminan siendo representativos de esta población de trabajadores, lo cual termina afectando a todo un gremio que en su día a día se siente discriminado por los usuarios y por los demás actores civiles. Los conductores interiorizan la demonización que se ha construido sobre ellos de tal manera, que en su proyecto de vida prefieren desempeñar otro trabajo que no cargue con el estigma que tiene el ser conductor de taxi. Incluso, los conductores afirman que la razón por la cual abandonarían su trabajo sería por el reconocimiento negativo de esta labor más que por las otras condiciones de precariedad. En este punto, los conductores son reflexivos a través de su conciencia discursiva al exaltar sus competencias personales para distinguirse de los demás conductores.

Ahora, la precariedad no solo la vive el individuo sino también su círculo familiar y social, quienes sienten las consecuencias del trabajo precario del conductor de taxi, pues éste se encuentra ausente de estos espacios y por tanto, construye vínculos fraternales con sus compañeros de trabajo. Las redes sociales que construyen los conductores funcionan como mecanismos de protección para manejar la incertidumbre, evitar largos períodos de desocupación, poner en marcha formas de ahorro colectivas y enfrentar situaciones de alto riesgo. Los espacios donde se configuran y fortalecen dichas redes son lugares de descanso, alimentación, lavado de taxis y el lugar de residencia, pues dichos espacios son importantes porque trascienden el vínculo laboral, permitiendo la conformación de redes de solidaridad

y amistad entre conductores. Sin embargo, las extensas jornadas laborales le impiden al conductor llevar un equilibrio entre su tiempo de ocio y su tiempo de trabajo, lo cual implica una desestabilización emocional y física al no permitirle liberar el estrés proveniente de su trabajo. En efecto, en la reflexividad del conductor pareciera ser que los espacios dedicados al ocio a través de la familia y los amigos no son espacios fundamentales para el desarrollo de su trabajo, pues no se distinguen las fronteras entre tiempo de trabajo y espacio personal.

En este orden de ideas, la inseguridad en el trabajo, la inestabilidad económica, los riesgos laborales, el reconocimiento social negativo de este trabajo y la demonización del conductor, así como la falta de cualificación de su labor, hacen que el trabajo del conductor se encuentre ante unas condiciones precarias teniendo repercusiones negativas en su ámbito social y familiar.

Finalmente, al analizar las prácticas cotidianas de los conductores para sobrellevar su situación de precariedad laboral se encuentra que éstos reproducen las condiciones precarias de su trabajo. Es decir, a través de su reflexividad los conductores interiorizan algunos aspectos precarios de su trabajo aunque sus acciones se encuentran fuertemente constreñidas por una dualidad de la estructura.

Esta dualidad constriñe a la vez que habilita a los conductores, pues por un lado ejerce un control sobre el desempeño de su trabajo por parte de los diferentes actores de la industria, y por el otro lado, los habilita al otorgarles una sensación de autonomía que les permite tener el control de algunos aspectos de su trabajo. Esto genera que un discurso de independencia se materialice a través de su conciencia discursiva y su conciencia práctica. Por lo tanto, esta reflexividad de los conductores ante su trabajo, se presenta de manera funcional para la industria de taxis haciendo que ésta siga perdurando en un tiempo y un espacio. De esta forma, la dualidad de la estructura que ejerce control sobre el conductor, a la vez que le otorga cierta autonomía, es lo que permite que éste se encuentre en una disyuntiva constante en donde algunas veces se sienta empleado en relación de dependencia y en otras, defiende su aparente independencia en el trabajo.

5. Bibliografía

- Acevedo, Á. y Rodríguez J. (2012). *¡Taxi! el modo olvidado de la movilidad en Bogotá*. Bogotá: Universidad de los Andes.
- Aguilar, Paula Lucía (2009). Inseguridad e imprevisibilidad: Cuando no se puede parar de trabajar. En C. E. Danani, *El Mundo del Trabajo y los caminos de la vida*. Buenos Aires.: Espacio Editorial.
- Álvarez, S., & Agustina Battistuzzi, E. B. (2008). *La informalidad, la precariedad Laboral y el empleo no registrado en la Provincia de Buenos Aires*. Buenos Aires: CEIL-PIETTE del CONICET / Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires.
- Amable, M. (2006). *La precariedad laboral y su impacto sobre la salud. Un estudio de trabajadores asalariados en España*. Barcelona: Universidad Pompeu Fabra.
- Bang, B. y Pérez. (2008). *Los Angeles taxi drivers and restroom access: Dignity on the job*. Los Ángeles: Los Ángeles Taxi Worker Alliance (LATWA).
- Bayón, M. C. (2006). Precariedad social en México y Argentina: Tendencias, expresiones y trayectorias nacionales. *Revista de la Cepal*, vol. 88, 133- 152.
- Burin, M. (2007). Precariedad laboral, masculinidad, paternidad. En M. J. (comp.) Burin, *Precariedad laboral y crisis de la masculinidad. Impacto sobre las relaciones de género* (págs. 1 - 33). Buenos Aires: Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales (UCES).
- Cano, E. (2007). La extensión de la precariedad laboral como norma social. *Sociedad y Utopía. Revista de Ciencias Sociales*. núm. 29, 117 - 138.
- Castel, R. (2010). *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Castel, R. (2004). *La inseguridad social: ¿Qué es estar protegido?* Buenos Aires: Manantial.
- Castel, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del asalariado*. Buenos Aires: Paidós.
- City Tv, noticiero. (2016). *Accidentalidad en Taxis de Bogotá*.
- Código Sustantivo del trabajo*. (1950).
- Compensar. (Julio de 2014). *Conductores de taxi deben tener la cobertura ofrecida por el sistema General de Seguridad Social (SGSS) Según el Ministerio de Trabajo*. Obtenido de <https://www.miplanilla.com/contenido/independientes/0714-conductores-taxis-deben-tener-cobertura-sistema-general-seguridad-social.aspx>
- Contrato de Arrendamiento*. (Consultado el 31 de Mayo de 2016). Obtenido de <http://www.contratodearrendamiento.net/>
- Constitución Política de Colombia*. (1991). Bogotá.

Decreto 101. (1999). Bogotá.

Decreto 1047. (2014). Bogotá: Diario Oficial 49172 de Junio 4 de 2014. .

Decreto 172. (2001). Bogotá.

Decreto 613. (1993). Bogotá: Registro Distrital NO. 790 de octubre 15 de 1993.

De la Garza, E. (2012). El trabajo no clásico y la ampliación de los conceptos de la Sociología del trabajo. *Revista de trabajo*, 109 - 123.

De la Garza, E. (2010). *Hacia un concepto ampliado del trabajo. Del concepto clásico al no clásico.* Barcelona: Anthropos.

De la Garza, E. (2000). El papel del concepto del trabajo en la teoría social del siglo XX. En C. E. Garza, *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (págs. 15 - 33). México: Flacso.

Dörre, K. (2009). La Precariedad: ¿Centro de la cuestión social en el siglo XXI? *Actual Marx, Intervenciones.* núm 8, 79 - 108.

El Tiempo, periódico. (17 de Diciembre de 2002). *Prima voluntaria a taxis.* Obtenido de <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-1355746>

El Tiempo, periódico. (15 de Diciembre de 2008). *Prima navideña para taxistas es voluntaria.* Obtenido de <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-3236388>

El Tiempo, periódico. (30 de Noviembre de 2012). *Navidad, con pisco y placa y sin prima para taxistas.* Obtenido de <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-12413583>

El Tiempo, periódico. (1 de Agosto de 2016). *Taxistas podrán cobrar \$500 más en tarifa si reducen accidentalidad.* Obtenido de <http://www.eltiempo.com/bogota/nuevas-tarifas-de-taxis-en-bogota-2016/16660984>

El Tiempo, periódico. (19 de septiembre de 2016). *Este es el 'poder amarillo' que puso en jaque a Bogotá.* Obtenido de <http://m.eltiempo.com/bogota/el-poder-amarillo-que-puso-en-jaque-a-bogota/16541418/1/home>

Espinoza, M. (2003). *Trabajo decente y protección social.* Santiago: Oficina Internacional del Trabajo.

Estatuto Nacional de Transporte. (1993). *Ley 336.* Bogotá: Diario Oficial NO. 42.948 del 28 de diciembre de 1996.

Finanzas Personales (s.f.). *¿ Tiene un taxi?, protéjase ante un evento desafortunado.* Obtenido de <http://www.finanzaspersonales.com.co/ahorro-e-inversion/articulo/tiene-taxi-protejase-ante-evento-desafortunado/43164>

Ghai, D. (2003). Trabajo Decente. Concepto e indicadores. *Revista Internacional del Trabajo.* Vol 122, 125 - 160.

Giddens, A. (2006 [1984]). *La constitución de la sociedad. Bases para una teoría de la estructuración.* Madrid: Amorrortu.

- Gleave, S. D. (2014). *Consultoría técnica, tecnológica, jurídica y financiera para identificar medidas que contribuyan en la calidad de la prestación del servicio de transporte público individual tipo TAXI, en el marco de la implementación del Sistema Integrado de Transporte Público SITP*. Bogotá: Steer Davies Gleave.
- Guadarrama, R. Hualde, A. López, S. (2012). Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica. *Revista Mexicana de Sociología*. núm. 2, 213 - 243.
- Gwillam, K. (2005). Regulation of Taxi Markets in Developing Countries: Issues and Options. *Transport Notes*. núm 3., 1 - 7.
- Iranzo, C. y Carrillo, J. (2000). Calificación y competencias laborales en América Latina. En *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (págs. 179 - 206). México: Flacso.
- Jiménez, B. (2010). *Factores y riesgos psicosociales: formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Jiménez, B. y Báez M. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y seguridad del trabajo*. vol. 57., 1 -19.
- Jones, O. (2013). *CHAVS: la demonización de la clase obrera*. Madrid: Capitán Swing Libros, S. L.
- Leavitt, J. y Blasi, G. (2006). *Driving poor: Taxi drivers and the Regulation of the Taxi Industry in Los Angeles*. Los Angeles: Universidad de California, Los Ángeles (UCLA).
- Lindón, A. (2003). La precariedad laboral como experiencia a través de la narrativa de vida. *Gaceta Laboral*, vol. 9, 333- 352.
- López, A. F. (1993). Contratos de trabajo y precariedad laboral. *Revista Estudios del Trabajo*. núm 6. Buenos Aires., 137 - 153.
- Meda, D. (2007). ¿Qué sabemos sobre el trabajo? *Revista del trabajo*. núm. 4., 17 - 32.
- Medina, M. (2008). *Precariedad Laboral: Discusiones conceptuales con una aproximación empírica a partir de la Encuesta Permanente de Hogares*. Buenos Aires.: Universidad Nacional de la Plata, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.
- Morales, E. H. (2014). *Origen y Desarrollo del Taxismo en Bogotá*. Bogotá: Los Unos, HM comunicaciones.
- Neffa, J. C. (2010). Naturaleza y significación del trabajo/empleo precario. En C. M. Pérez, *La corrosión del trabajo. Estudios sobre informalidad y precariedad laboral* (págs. 17 - 50). Buenos Aires: Miño y Dávila.
- OIT, O. d. (2011). *Políticas regulares para luchar con el empleo precario*. Ginebra, Suiza: OIT publicaciones.

- OIT, O. d. (1986). *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Ginebra: OIT.
- OIT. (2013). *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla*. Ginebra: OIT.
- OIT O. d. (2010). *Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en transformación*. Ginebra: OIT.
- Osorio, C. (2010). *Las prácticas de justicia comunitaria ¿entre la determinación del Estado y la reinención popular?* Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Paugam, S. (2000). *Le salarié de la precarité*. París: PUF.
- Paugam, S. (2012). Protección y reconocimiento. Por una sociología de los vínculos sociales. en *Papeles del CEIC*, vol. 2012/2, nº 82, CEIC (Centro de Estudios sobre la Identidad Colectiva), 1 - 18.
- Piñeiro, D. (2011). Precariedad objetiva y subjetiva en el trabajo rural: nuevas evidencias. *Revista de Ciencias Sociales. Departamento de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales*. vol. 24., 11 - 33.
- Pizarro, R. (2001). *La vulnerabilidad social y sus desafíos: una mirada desde América Latina*. Santiago de Chile: Cepal.
- Pogliachi, L. (2012). *Entre el Control y la Libertad: Configuraciones del trabajo. Identidad y acción colectiva de los taxistas de la ciudad de México*. Iztapalapa: Universidad Autónoma Metropolitana.
- Procuraduría General de la Nación (2010). *Trabajo Digno y Decente en Colombia. Seguimiento y Control Preventivo a las Políticas Públicas*. Bogotá: Procuraduría General de la Nación.
- Proyecto de Ley número 64 de 2015 Senado*. (2015). Bogotá: Gazeta del Congreso de Colombia 605.
- Recio, A. (2007). *Precariedad laboral: del neoliberalismo a la búsqueda de un modelo alternativo*. Bilbao.: Hegoa.
- Resolución 4350*. (1998). Bogotá.
- S.A. (Julio de 2014). *Compensar*. Obtenido de Mi Planilla : <https://www.miplanilla.com/contenido/independientes/0714-conductores-taxis-deben-tener-cobertura-sistema-general-seguridad-social.aspx>
- Salamanca, C. (12 de Junio de 2013). *Blog Liderazgo X Bogotá*. Obtenido de <https://lideresxbogota.com/page/3/>
- Sennett, R. (2008). *La cultura del nuevo capitalismo*. Barcelona, España: Anagrama.
- Suárez, M. Adriani, H. Alvariz A. Cotignola, M. (2005). *Principales características de la precarización laboral en el Gran La Plata. Período 2003-2004*. Buenos Aires.: 7* Congreso Nacional de Estudios del Trabajo.

Vejar, D. (2014). La precariedad laboral, modernidad y modernización capitalista: una contribución al debate de América Latina. *Trabajo y sociedad*. Núm 23, 147 – 168.

