

01.02
M152
2223

**SEGREGACION OCUPACIONAL Y SALARIOS ENTRE
HOMBRES Y MUJERES EN TRES CULTIVOS DE
EXPORTACION EN MEXICO**

Reporte de investigación

Ma. de la Luz Macías Vázquez

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Y

**PROGRAMA DE ESTUDIOS MICROECONOMICOS Y
SOCIALES APLICADOS DE LA FUNDACION FORD**

**(CICLO 1993-1994)
ENERO DE 1995**

ADVERTENCIA

La presente investigación se derivó de mi participación en el proyecto **El mercado de trabajo rural: la participación femenina en la agroindustria** dirigido por Kirsten Appendini en el Colegio de México y financiado por la Fundación Ford (a partir de este momento lo denominé **PROYECTO COLMEX**). Los cultivos, las regiones de estudio y la mayor parte de las empresas visitadas forman parte del Proyecto COLMEX (Véase anexo metodológico) También se retomaron algunos resultados referentes a las características sociodemográficas de las mujeres, las condiciones y los procesos de trabajo.

Con base en lo anterior, y con el objetivo de realizar una investigación con perspectiva de género, en 1994 visité las empresas y regiones de tres cultivos y se levantaron entrevistas a mujeres, hombres y jefes de producción. Se aplicó el cuestionario base del Proyecto COLMEX y una batería de preguntas (véase anexo metodológico).

Cabe aclarar que las entrevistas sólo representan un reducido número de casos que no llegan a conformar una muestra representativa por lo que, teniendo en cuenta esta limitación, no se pueden generalizar los resultados obtenidos.

Finalmente quiero señalar que esta investigación contó con el apoyo financiero de la Fundación Ford dentro del Programa de Estudios Microeconómicos y Sociales Aplicados de la Fundación Ford (PEMSA) a través del Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG) de la UNAM.

AGRADECIMIENTOS

Quiero hacer patente mi agradecimiento a las coordinadoras del **PROYECTO COLMEX** por haberme permitido utilizar como base el estudio que ellas elaboraron. En especial, agradezco los comentarios de Kirsten Appendinni a un borrador inicial del presente trabajo.

En la elaboración de esta investigación fue fundamental el seguimiento y los valiosos comentarios que hicieron las asesoras del PUEG: Antonieta Barrón, Araceli Mingo, Jenny Cooper y Mercedes Pedrero. No quisiera dejar de mencionar a Teresa Rendón por sus valiosos comentarios a un documento previo. El apoyo y compañía de Guadalupe Quijada y Aída Symonds en diferentes momentos del trabajo de campo fue fundamental. También los comentarios de Carmen Trueba, Elsa Muñoz y las becarias del Seminario, contribuyeron a mejorar este documento. A todas ellas mi agradecimiento. Asumo la responsabilidad final del mismo.

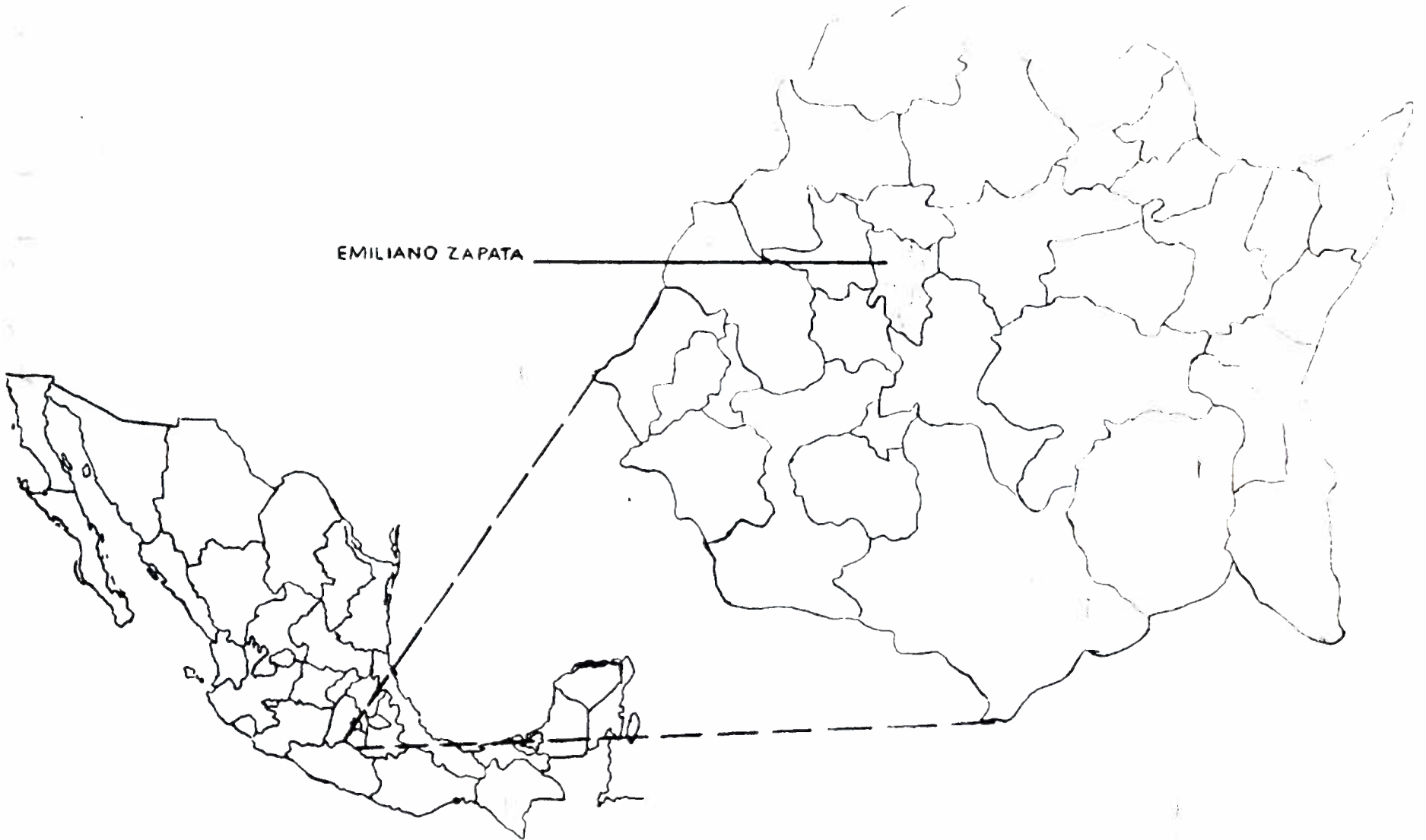
Ma. de la Luz Macías V.

INDICE

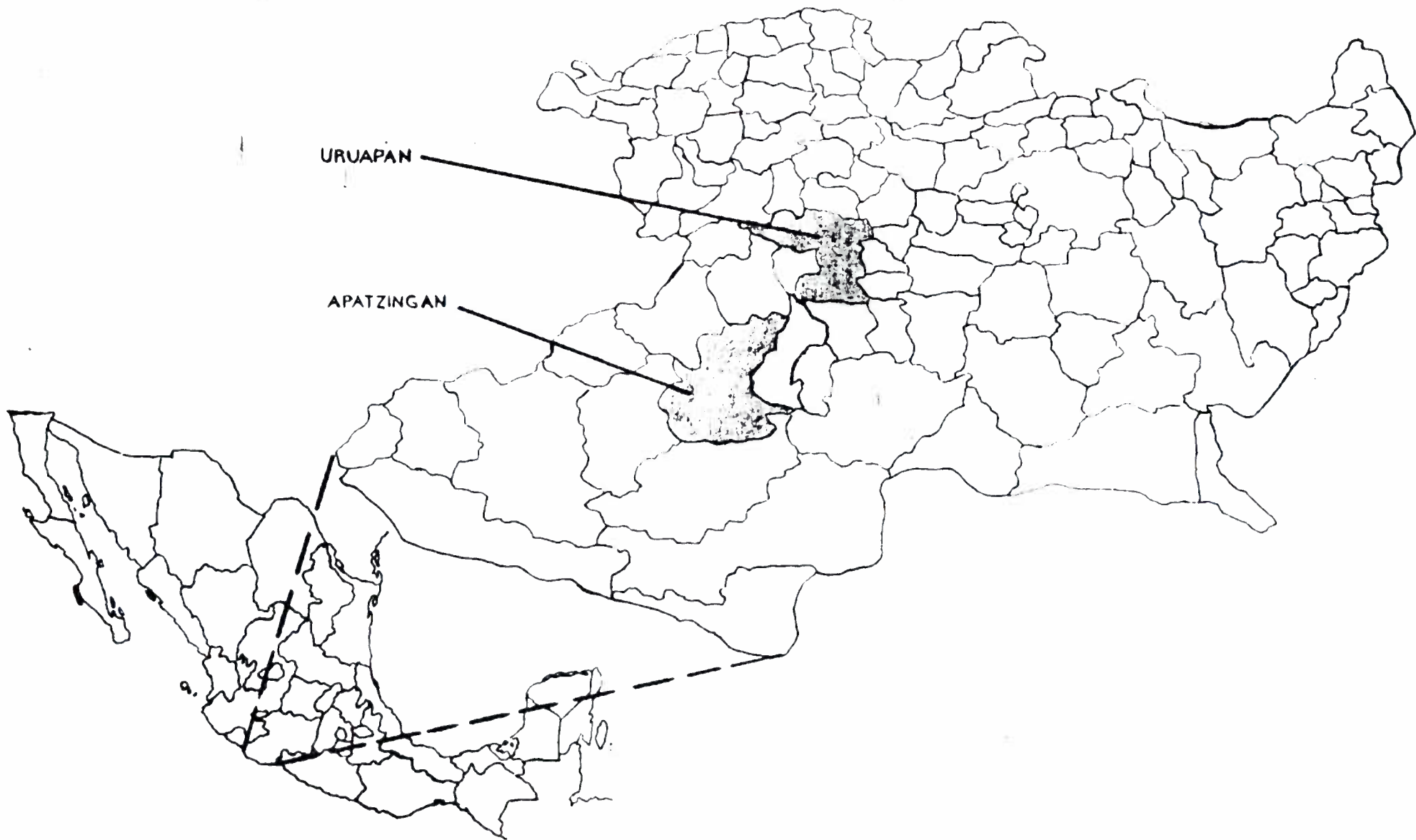
SEGREGACION OCUPACIONAL Y SALARIOS ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN TRES CULTIVOS DE EXPORTACION EN MEXICO

INTRODUCCION	1
I. GENERO Y CLASE	5
II. PROCESO DE TRABAJO	8
III. PARTICIPACION Y CARACTERISTICAS SOCIOECONOMICAS DE LOS Y LAS TRABAJADORAS	12
a) Número de trabajadores	
b) Edad y estado civil	
c) Número de hijos	
d) Escolaridad	
IV. SEGREGACION OCUPACIONAL	20
Segregación Horizontal	
a) Seleccionadoras y empacadoras	
b) Armadoras de caja	
c) Trabajadoras generales	
Segregación Vertical	
a) Movilidad y ascenso	
b) Supervisoras y supervisores	
V. BRECHA SALARIAL	39
a) Salario y Trabajo de planta	
b) Salario y Calificación	
c) Formas de pago	
d) Salario y tipo de ocupaciones	
e) Duración de la jornada de trabajo	
V. ORGANIZACION Y CONDICIONES DE TRABAJO	45
a) Sindicatos	
b) Condiciones de trabajo	
CONCLUSIONES	50
ANEXO METODOLOGICO	53
INDICE DE CUADROS	57
BIBLIOGRAFIA	58

ESTADO DE MORELOS



ESTADO DE MICHOACAN



INTRODUCCION

Durante las dos últimas décadas, en casi todo el mundo -y en especial durante los años ochenta en México-, aumentó el ritmo de incorporación de las mujeres al trabajo asalariado. En México, la contratación de mujeres en el sector agrícola ha ocurrido primordialmente en la producción y empaque de cultivos para la exportación, como es el caso de las fresas, hortalizas y flores.¹ En este estudio pretendemos corroborar algunas hipótesis explicativas sobre la incorporación de las mujeres al trabajo asalariado agrícola y las características que presenta la división del trabajo por géneros en el espacio laboral de tres cultivos de exportación.

El aumento en la participación de las mujeres se presenta en un contexto de apertura externa² y de eliminación de restricciones a la inversión extranjera. Además, la producción hortícola es el único subsector que en su conjunto no ha sufrido la prolongada crisis que afecta a en todo el resto de la

¹ Martha Roldán, "Subordinación genérica y proletarización rural: Un estudio de caso en el noroeste mexicano", en La mujer y el trabajo en México (antología), STPS, México, 1986, pp.199-237; Antonieta Barrón, Los mercados de trabajo rurales. El caso de las hortalizas en México, tesis de doctorado, FE/UNAM, México, 1993; Lourdes Arizpe y Josefina Aranda, "Las obreras de la agroindustria de la fresa en Zamora, Michoacán", en Josefina Aranda (comp.), Las mujeres en el campo, UABJO, 1988, pp. 201-232.

² En la actualidad se vive un proceso acelerado de cambios en la legislación comercial a fin de eliminar barreras proteccionistas. Se firmaron recientemente acuerdos de libre comercio con Canadá y Estados Unidos, y con el grupo de los Tres, conformado por Venezuela, Colombia y México.

agricultura desde hace varias décadas.³

A pesar de la importancia que están cobrando las mujeres en el trabajo asalariado agrícola, es difícil saber con certeza su nivel de participación, puesto que hasta hace unos años estaban excluidas de las estadísticas como población económicamente activa, lo que dificulta tener un seguimiento estadístico que sustente esta participación.

En 1930, las mujeres en el sector agrícola representaban sólo el 7% del total de la Población Económicamente Activa (PEA) de ese sector. En dicho año la agricultura representaba el 68% de la PEA. Para 1990, la PEA agrícola ocupada representaba el 23% del total de activos, de los cuales las mujeres asalariadas conformaban sólo el 3.5% (véase cuadro 1).

Existe una subestimación en el **Censo de población y vivienda** de la participación laboral de las mujeres en el sector agrícola. Es sólo a través de nuevas fuentes estadísticas dedicadas a cuantificar la ocupación, como la **Encuesta nacional de empleo (ENE)**, que se advierte la incorporación de las mujeres en una mayor proporción en contraste con lo registrado por el **Censo de población y vivienda** de 1990.

³ Manuel A. Gómez Cruz y R. Schwentesius R., "El sistema hortofrutícola en México frente al TLC", en Calva, J. L. (coord.), Alternativas para el campo, tomo I, Friedrich Ebert Stiftung/PUAL-UNAM/Fontamara, México, 1993, pp.93-135.

CUADRO 1

POBLACION FEMENINA OCUPADA EN LA AGRICULTURA MEXICANA

CENSO DE 1990	abs. (miles)	rel.
Población ocupada	23,403	100.0 %
Pobl. ocup. agrícola	5,300	22.6 %
Pobl. ocup. fem. en la agric.	189	3.5 %
ENE 1991		
Población Ocupada	30,534	100.0 %
Pob. ocup. en agric.	8,189	28.8 %
Pob. fem. ocup. en agric.	1,003	12.2 %

La ENE de 1991 se levantó en el segundo trimestre de 1991 y su período de referencia fue la semana anterior al levantamiento, para trabajadores no agrícolas, y seis meses previos para los trabajadores agropecuarios. En tanto, el **Censo de población y vivienda** de 1990 se levantó en marzo, y el período de referencia es de una semana anterior al levantamiento del Censo. Probablemente las diferencias en la magnitud del período de referencia entre las dos fuentes estadísticas explique en parte el mayor número de trabajadores agropecuarios en la ENE.

La subestimación en el **Censo de población y vivienda** de las mujeres que laboran en este sector también puede deberse a que el trabajo de éstas es considerado tradicionalmente una "ayuda" o un trabajo marginal, -como es el caso de la ayuda al marido en alguna actividad agrícola-.

Además de esta subestimación en la principal fuente estadística del país, no existe un mayor desglose de las actividades agrícolas a partir de quién las realiza: hombres y/o mujeres. El Censo agrícola, o la Encuesta nacional agropecuaria ejidal serían en este caso la fuente ideal, pero no presentan esta diferenciación de la fuerza de trabajo. Esta es una de las

razones por las cuales considero necesario realizar estudios de caso que den cuenta de la participación específica de mujeres y hombres, además de que es la única posibilidad de poder vincular los procesos productivos y las relaciones de género.

Diversos autores han argumentado que el aumento de la participación de las mujeres en el trabajo asalariado no ha propiciado la eliminación de la discriminación hacia las mujeres en el mercado de trabajo y, en específico, en el espacio laboral. El fenómeno de la discriminación hacia las mujeres en dicho espacio se ha estudiado a través de dos categorías de análisis: la segregación ocupacional y la desigualdad salarial.

El análisis de la segregación ocupacional ha mostrado cómo la diferencia sexual se convierte en un proceso histórico de desigualdad social entre hombres y mujeres, que se elabora a partir de la construcción social del género.⁴ El género es una categoría que nos permite mostrar el proceso social que nos constituye como personas con una identidad femenina o masculina. Analiza la forma en que se representa, crea, reproduce o transforma el sistema "sexo-género" en lugares o esferas específicas, sea la familia, el lugar de trabajo o en otras

⁴ Benería y Roldán definen la categoría género como "una red de creencias, rasgos de personalidad, actitudes, sentimientos, valores, conductas y actividades que diferencian al hombre y a la mujer mediante un proceso de construcción social que tiene una serie de aspectos distintivos". El género, señalan, con tales aspectos constitutivos, es histórico y entraña una valoración donde todo lo relacionado con el varón es considerado como más valioso, (cfr. Lourdes Benería y Martha Roldán, Las encrucijadas de clase y género. Trabajo a domicilio, subcontratación y dinámica de la unidad doméstica en la ciudad de México, COLMEX/FCE, México, 1992, [la primer edición fue en inglés y apareció en 1987], p.24.

esferas de acción, como el Estado.⁵

Es importante conocer la forma en que se presenta la participación de hombres y mujeres en los espacios laborales y cuáles son sus principales características socioeconómicas, es decir, saber a quién nos estamos refiriendo. Pero también es necesario conocer su situación específica en el espacio laboral, considerando el número de mujeres y hombres, para estar en la posibilidad de corroborar si existe segregación ocupacional a partir del análisis del tipo de ocupación que desempeñan, las jerarquías ocupacionales, los salarios que reciben, así como si el hecho de incorporarse al mercado de trabajo da lugar a que exista una mayor igualdad entre la relación de hombres y mujeres.

En este estudio mostramos la forma en que interactúan, los principales mecanismos sobre los que se sustenta la discriminación hacia las mujeres en el interior del espacio laboral en tres cultivos de exportación: mango, aguacate y esqueje de geranio.

I GENERO Y CLASE

Una de las principales perspectivas a partir de las cuales se analiza la situación de las mujeres en el espacio laboral es la

⁵ Cynthia Cockburn, citada por Benería y Roldán, Op. cit., p.73; Helen Safa, "Women and industrialization in the Caribbean", en S. Stitcher y J. Parpart (coord.), Women, Employment and the Family in the International Division of Labour, Temple University Press, Philadelphia, 1990, p.76; para el análisis del género como representación, véase T. de Lauretis, "La tecnología del género", en Carmen Ramos, El género en perspectiva. De la dominación universal a la representación múltiple, UAM, México, 1991, p.234.

"división del trabajo por sexos."⁶ Esta perspectiva abarca el análisis de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, el efecto de la tecnología en el empleo femenino, la participación sindical de las mujeres, la segregación ocupacional y la brecha salarial.

Esta perspectiva da cuenta de la forma en que mujeres y hombres se constituyen como tales dentro del espacio laboral, es decir, la forma en que se lleva a cabo la construcción social del género. En particular en el análisis de la división del trabajo "por sexos" se ha realizado la vinculación de la división del trabajo y la clase social como ejes a partir de los cuales se construye el género.

El uso de la categoría "género" se entremezcla con el otro eje de diferenciación social: la clase. Esta investigación en particular se circunscribe al estudio de una fracción de la clase trabajadora: las mujeres asalariadas que laboran en tres cultivos de exportación en México.

Heidi Hartman menciona que en los espacios laborales existe un estatus por sexos, el cual descansa en la división sexual del trabajo, y que la segregación por géneros "es el mecanismo primario que en la sociedad capitalista mantiene la superioridad de los hombres sobre las mujeres, porque impone salarios más bajos para las mujeres en el mercado de trabajo."⁷

⁶ De Barbieri, Teresita, "Sobre la categoría género. Una introducción teórico-metodológica", en Revista interamericana de sociología, núm. 2, mayo-agosto 1992, [fotocopia de documento anterior a la publicación], pp. 1-3

⁷ Heidi Hartman, "Capitalismo, patriarcado y segregación de los empleos por sexos", en Einstentein, Zillah, Patriarcado capitalista y feminismo socialista, Siglo XXI, México, 1980, p. 188.

Los estudios que se inscriben en esta perspectiva han desarrollado principalmente dos enfoques: el de la segregación ocupacional por géneros en el lugar de trabajo y el del valor comparable. El primero es sobre el que profundizaremos, señala cómo las mujeres están situadas en los empleos menos deseables, de menor remuneración y con menores beneficios. La segunda señala estándares de equivalencia para determinar niveles de pago para ocupaciones diferentes.⁸

El análisis de la segregación ocupacional se ha llevado a cabo a partir del análisis de la segregación horizontal y vertical. La segregación vertical es el efecto de la concentración de hombres y mujeres en las ocupaciones dentro de una escala jerárquica de valores, donde las mujeres se encuentran concentradas en aquellas con menores salarios y con poco o nulo poder de decisión. Por su parte la segregación horizontal es resultado de que las mujeres y los hombres se concentren en ocupaciones exclusivamente desempeñadas por hombres o por mujeres. Así, las mujeres se agrupan en "trabajos desempeñados tradicionalmente por las mujeres, y los hombres en trabajos desempeñados tradicionalmente por los hombres."⁹

El análisis de la segregación vertical y horizontal de las ocupaciones, además de los salarios, nos permitirá diferenciar divisiones internas de los y las asalariadas, comprendidos como

⁸ Michael Wallace y Chin-fen Chang, "Barriers to women's employment: economic segmentation in american manufacturing, 1950-1980", en Research in Social Stratification and Mobility, volumen 9, JAI Press Inc., 1990, pp. 338 y 339

⁹ Jenny Cooper, Mujer, trabajo y nueva tecnología. Estudio de caso Teléfonos de México, tesis de maestría, DEP/FE, UNAM, México, 1988, p.34.

grupos de mujeres y de hombres no homogéneos.

Benería y Roldán en el texto ya mencionado¹⁰ consideran que si bien el análisis a partir de la segregación por géneros describe dónde y en qué condiciones se sitúa la mujer en el mercado laboral, una de las principales debilidades es que no explica las causas que ubican a la mujer en planos inferiores.

Atendiendo a esta crítica, el presente trabajo se propone analizar algunas de las causas que explican esta situación de las mujeres en tres cultivos de exportación a partir de tres ejes primordiales: el grado de participación de hombres y mujeres, la segregación ocupacional y la brecha salarial, considerando ambos elementos como una de las principales formas en que se manifiesta, se refuerza o se renueva la construcción social del género.

PROCESO DE TRABAJO

Es de sumo interés conocer que hay de peculiar en los procesos de trabajo de estos cultivos de exportación que facilitan la incorporación de mujeres ya que se considera que la asignación de ocupaciones femeninas y masculinas es atribuible a una división del proceso de trabajo organizado **ad hoc** a las características atribuidas a hombres y a mujeres, más que un resultado de las peculiaridades de la tecnología de producción. El análisis del proceso de trabajo comprende la articulación de varios elementos:

- a) la actividad personal del trabajador/ora
- b) el objeto sobre el cual recae el trabajo (materias primas,

¹⁰ Lourdes Benería y Martha Roldán, Op. cit., p.61.

productos intermedios, productos semiterminados, etc.)

c) los medios a través de los cuales se ejerce el trabajo (útiles de trabajo, maquinarias, instalaciones o talleres, sistema de organización de la producción).¹¹

En este trabajo nos centraremos principalmnte en el análisis de la actividad personal para detectar la división del trabajo entre hombres y mujeres en en el proceso de trabajo. Se contextualizará brevemente las características del proceso de trabajo en su conjunto, señalando los objetos y medios de producción que se utilizan.

En los tres cultivos de exportación que analizamos, el trabajo de las mujeres es parte fundamental del proceso de trabajo, tanto del empaque de mango y aguacate, como en la producción y empaque de esqueje. Una de las principales divisiones entre los trabajadores en el proceso de trabajo es la diferenciación entre hombres y mujeres. (véase cuadro 2)

CUADRO 2

NUMERO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS SEGUN CULTIVO				
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% DE MUJERES
AGUACATE	59	53	112	53.0
MANGO	88	61	149	59.0
ESQUEJE	220	30	250	88.0
TOTAL	367	144	511	72.0

Fuente: Datos sobre mujeres: Appendini *et al.*, **El mercado de trabajo rural: la participación femenina en la agroindustria**, COLMEX/FORD, 1994; datos sobre hombres: trabajo de campo, 1994.

¹¹ J. Cesar Neffa, Procesos de trabajo, división de trabajo y nuevas formas de organización del trabajo. Cuadernos INET, 20, México, STPS, 1982, p. 32.

Una de las preguntas más constantes que surgen después de ver los datos es ¿por qué se está incrementando de manera preferencial el empleo de mujeres en los cultivos de exportación?

Es bastante frecuente que a la misma se responda diciendo que las mujeres representan una mano de obra barata que permite a los exportadores de estos cultivos abaratar costos. Sin embargo, en la mayoría de los casos la concentración de mujeres parecería centrarse solamente en una parte del proceso de trabajo: el empaque. En el caso del mango y el aguacate las mujeres se encuentran exclusivamente en esta parte del proceso. Esto implica que si bien la mano de obra femenina puede considerarse como una mano de obra más barata que la masculina, su participación no está generalizada en todas las etapas del proceso de trabajo. Esto mismo lo vemos en el caso del esqueje de geranio. Las mujeres se encuentran concentradas en la producción del esqueje de geranio, pero no tienen nada que ver con el mantenimiento del enorme vivero. No obstante, tanto en el mango, el aguacate y el esqueje de geranio las mujeres se concentran en las etapas del proceso donde se concentra el mayor número de trabajadores.

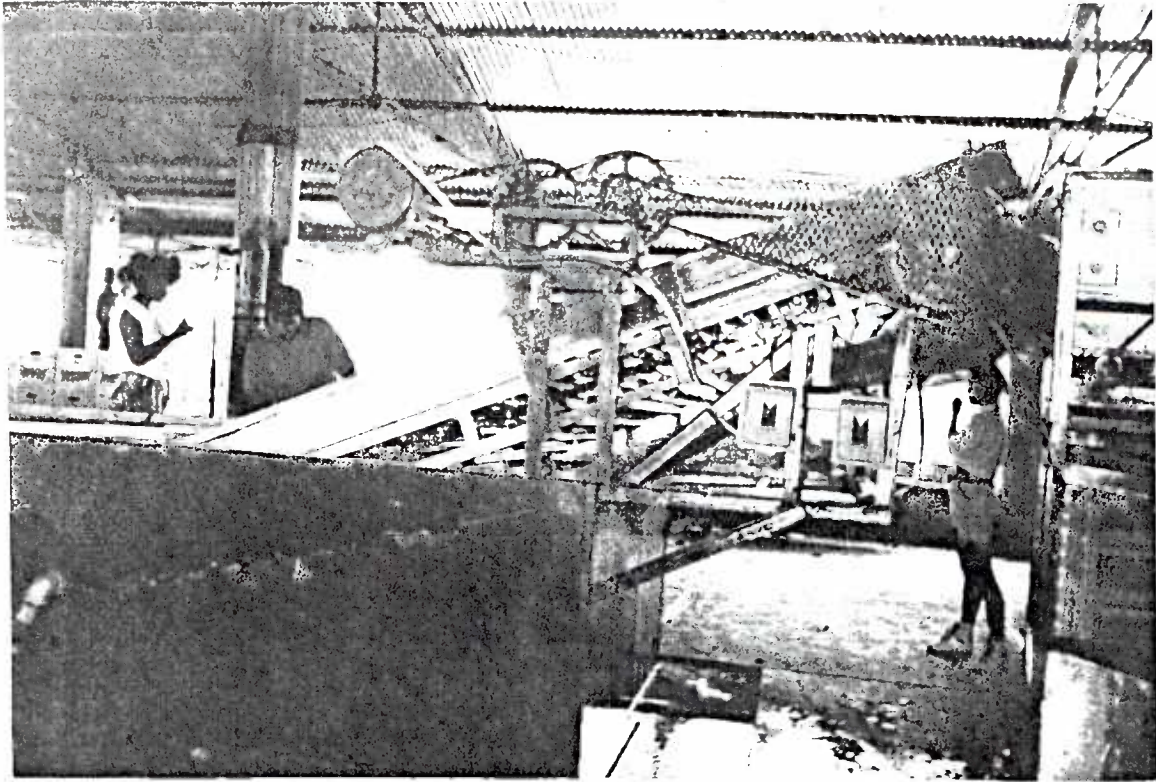
Se ha subrayado que las mujeres poseen "atributos específicos" que les permiten entrar en determinadas actividades económicas desempeñando labores primordialmente manuales, tediosas y repetitivas; tal sería el caso de la selección y empaque de fruta. Pero además se argumenta que se prefiere la contratación de mujeres debido a que éstas son más dóciles que

los hombres.¹² Estos argumentos explican la mayor contratación de mujeres por considerarse que éstas poseen atributos que socialmente se les han asignado en el espacio doméstico y que se encuentran también en el espacio laboral.

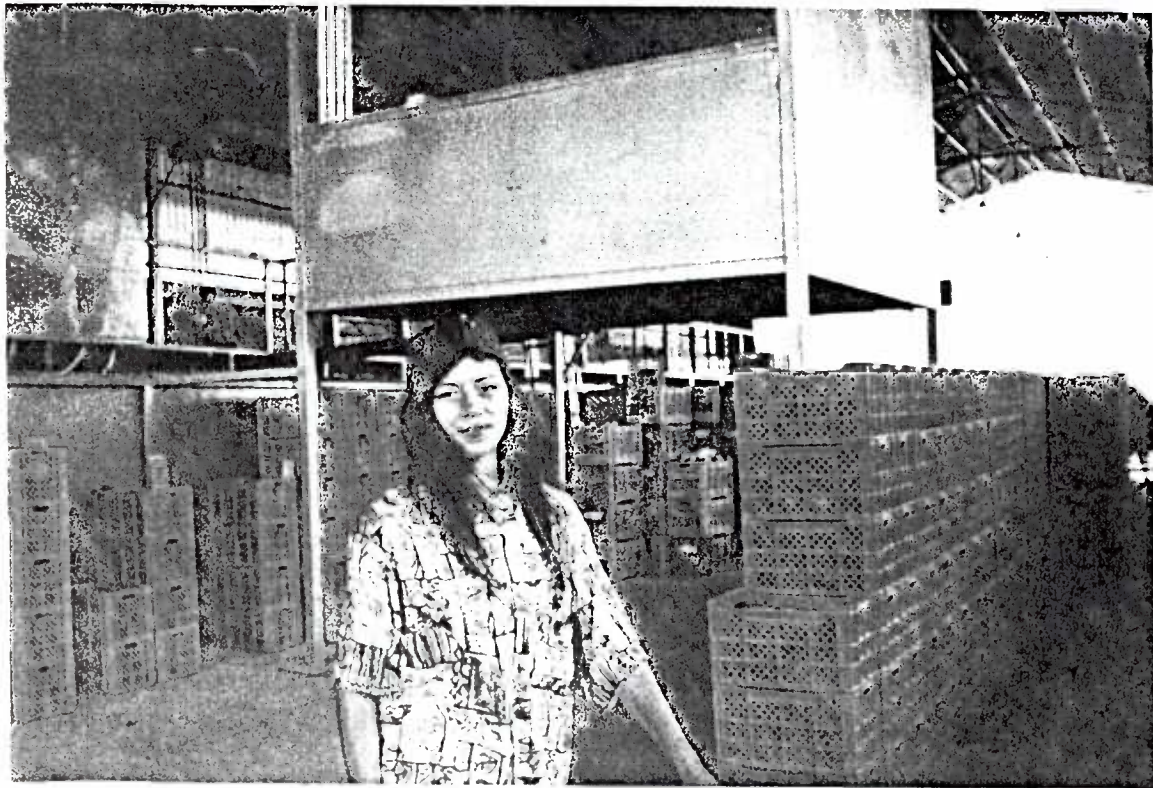
Considerando en un primer momento que estas explicaciones fueran válidas, veamos primeramente a qué mujeres y hombres nos estamos refiriendo. Diferentes estudios -como es el caso de las mujeres que trabajan en la producción y empaque de tomate y fresa para la exportación- han demostrado que las mujeres que laboran en los empaques de estos cultivos son primordialmente jóvenes y solteras.¹³ A partir de los datos provenientes del Proyecto COLMEX, vemos que las mujeres que trabajan en los empaques de mango, aguacate y flor son también en general jóvenes y solteras. Otro hecho que también se corroboró en el mencionado estudio es que la mayoría de las mujeres provienen de poblados cercanos a la empresa. También se señala que se trata primordialmente de hijas de familia cuyos padres ya no se oponen a su incorporación al mercado de trabajo; incluso esta participación es alentada por ellos mismos "que ganen al menos un cincuito para que se compren lo que quieran." Sin embargo, no se ha dicho nada sobre los hombres. A partir de la aplicación a los hombres del mismo cuestionario que se usó con las mujeres (véase anexo metodológico), mencionaré a continuación los contrastes más importantes que se encontraron.

¹² Sharon Sticher, "Women, Employment and the Family: Current Debates", en Women, Employment and the Family in the International Division of Labour, pp.16-19

¹³ Lourdes Arizpe y Josefina Aranda, Op. cit.; Martha Roldán, Op. cit.



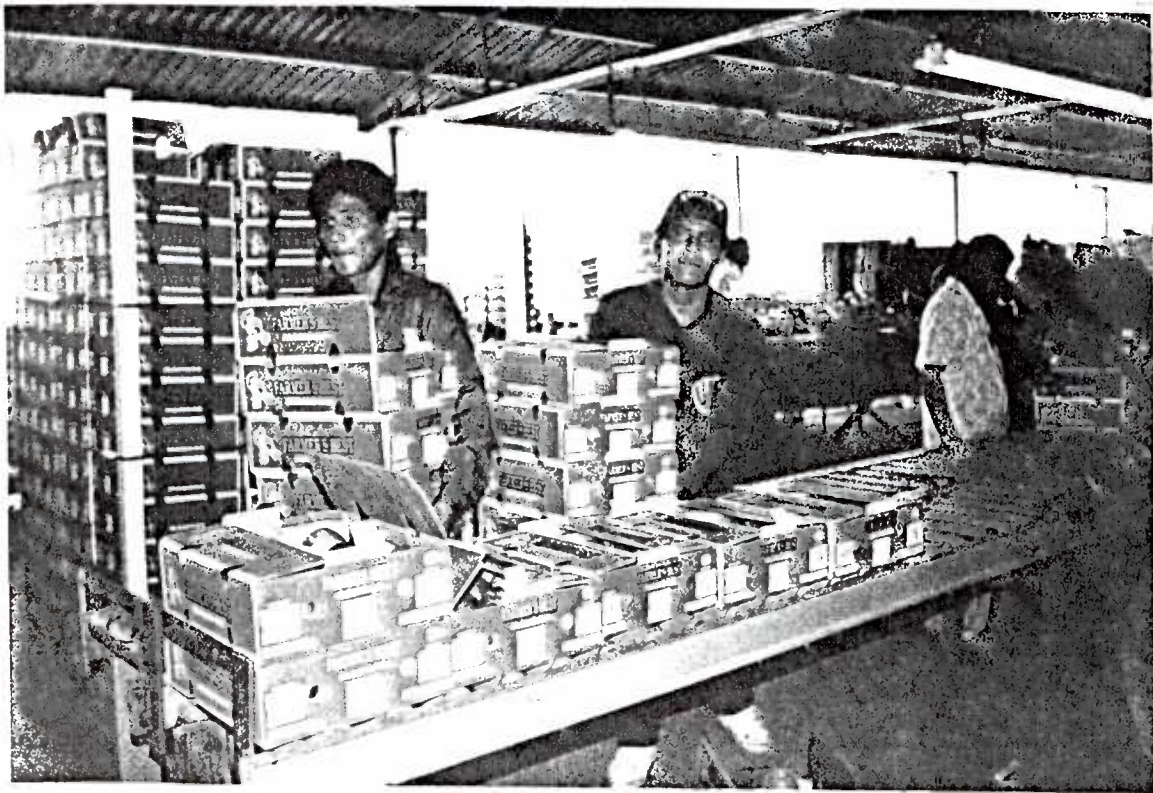
Empaque de mango, Apatzingán, Mich.



"Acomodadora de caja", empaque de mango, Apatzingán, Mich.



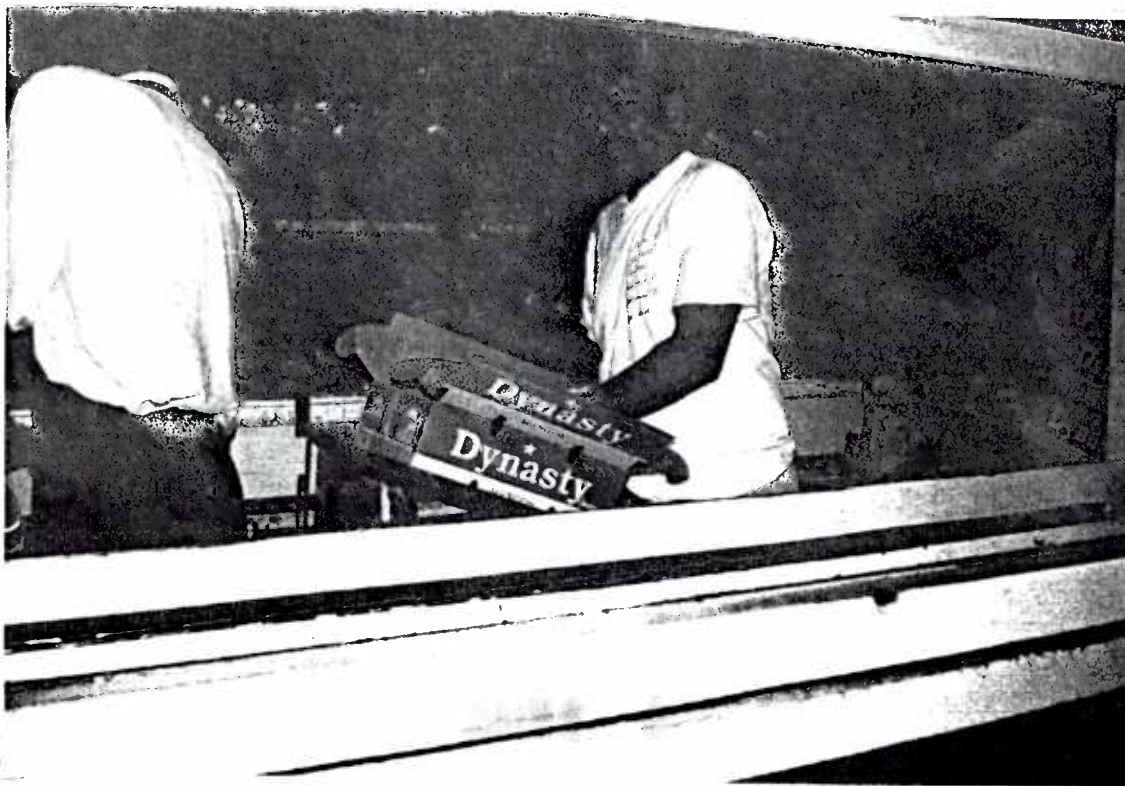
"Selladora", empaque de mango, Apatzingán, Mich.



"Bastidores", empaque de mango, Apatzingán, Mich.



"Tapadoras de caja", empaque de mango, Apatzingán, Mich.



"Empacador", empaque de mango, Apatzingán, Mich.



"Armadores de caja", empaque de mango, Apatzingán, Mich.



"Transportadoras de mango", empaque de mango, Apatzingán, Mich.

II PARTICIPACION Y CARACTERISTICAS DE LOS Y LAS TRABAJADORES/RAS

Abordaremos el análisis en tres cultivos para la exportación: el empaque de mango y aguacate en Michoacán y la producción de esqueje¹⁴ de geranio en Morelos.¹⁵ En la actualidad en estos cultivos se emplea tradicionalmente a mujeres.

Suárez y Stanford encuentran que en la región de Tierra Caliente, en el estado de Michoacán, existe una tradición de emplear a mujeres en el empaque de frutas para la exportación que data de hace unas décadas, la cual se vio acelerada con la exportación de melón, y posteriormente con el mango y el aguacate.¹⁶ En el caso del esqueje de geranio, en Morelos se impulsó durante la década pasada la floricultura estatal y privada; actualmente la producción de esqueje es de las pocas empresas que subsisten, e incluso se trata de la empresa más grande productora de esquejes de geranio en el mundo.¹⁷

Los límites de este trabajo no permiten abordar las formas preexistentes de discriminación hacia las mujeres en los cultivos seleccionados, por lo que nos limitaremos a señalar la articulación de los procesos de trabajo, ocupaciones y condiciones laborales como formas existentes donde se reproducen o transforman las relaciones de género en un determinado momento.

¹⁴ Tallo de una planta; en el caso del geranio es a partir de él que se genera otra planta.

¹⁵ Véase prólogo.

¹⁶ Blanca Suárez y Lois Stanford, "La apertura económica y su impacto en la agricultura de exportación en Michoacán", Informe para la Fundación Ford, documento inédito, México, 1992.

¹⁷ Entrevista con Hans Doster, socio de la empresa.

a) Edad y estado civil

La mayoría de los hombres, lo mismo que las mujeres, son también jóvenes, es decir, los grupos de edad que concentran al mayor número de hombres y mujeres están entre los 15 y los 19, y entre los 20 y los 24 años.

CUADRO 3

TRABAJADORES/RAS SEGUN GRUPO DE EDAD Y CULTIVO								
Gpos.de Edad	AGUACATE		MANGO		ESQUEJE		TOTAL (%)	
	Muj.	Homb.	Muj.	Homb.	Muj.	Homb.	Muj.	Homb.
Menos de 15	0	0	2	0	0	0	2.0	0.0
15-19	17	4	19	2	5	3	42.7	33.0
20-24	10	3	7	3	8	1	26.0	25.9
25-29	2	0	6	4	0	0	8.3	14.8
30-34	0	1	6	1	4	1	10.4	11.1
35-39	1	0	1	2	1	0	3.1	7.4
40 y más	1	0	2	2	3	0	6.2	7.4
No contestó	0	0	1	0	0	0	0.0	0.0
Tot. de casos	31	8	44	14	21	5	100.0	100.0

Fuente: Datos sobre mujeres: Appendini *et al.* **El mercado de trabajo rural: la participación femenina en la agroindustria**, COLMEX/FORD, 1994; datos sobre hombres: trabajo de campo, 1994.

Existe, sin embargo, una mejor distribución de los hombres en diferentes grupos de edad, pues tienen una menor participación que las mujeres en el grupo de 15 a 19, y una mayor, en el de 25 a 29. Los hombres a diferencia de las mujeres, no son primordialmente solteros; esto se presenta en los empaques de mango y aguacate

CUADRO 4

TRABAJADORES/RAS SEGUN ESTADO CIVIL Y CULTIVO		
	MUJERES solteras (%)	HOMBRES solteros (%)
AGUACATE	68.0	37.0
MANGO	79.0	7.0
ESQUEJE	62.0	80.0
PROMEDIO TOT.	69.6	41.3

Fuente: Datos sobre mujeres: Appendini *et al.* **El mercado de trabajo rural: la participación femenina en la agroindustria**, COLMEX/FORD, 1994; datos sobre hombres: trabajo de campo, 1994.

Lo anterior sitúa en planos muy diferentes a hombres y mujeres que trabajan en los empaques, ya que mientras ellas son mayoritariamente solteras, ellos son primordialmente casados, o están en unión libre. No hubo ningún caso de de hombres sin pareja, ya fueran divorciados, viudos o padres solteros.

Si bien las mujeres son primordialmente solteras y jóvenes, aquellas que están casadas se encuentran en rangos de mayor edad. Es constante que entre aquellas que no son solteras encontremos madres solteras, o bien mujeres casadas que no viven con su pareja ya sea porque se separaron, porque enviudaron o bien -las menos- porque se divorciaron.

En contraste con los otros dos cultivos, en el caso del esqueje de geranio, las mujeres tienen un promedio de edad mayor que los hombres. Esto podría deberse, por un lado, a las políticas de la empresa de aceptar a mujeres sin que la edad sea un factor de discriminación. Pero entonces sí habría discriminación para los hombres de mayor edad, lo cual podría estar relacionado con el tipo de ocupaciones que realizan tanto

hombres como mujeres en el empaque, como veremos en otro apartado de este ensayo. También podría deberse a que hay una mayor oferta de mujeres mayores de 20 años, quizá porque las más jóvenes se casan o siguen estudiando, en tanto que los hombres se incorporan más jóvenes al mercado de trabajo.

Sin embargo, el promedio de edad de las mujeres del esqueje también es superior al promedio de edad de las mujeres que laboran en los empaques de mango y aguacate. Esto podría obedecer a que dentro del grupo de mujeres en casi el 40 % de los casos se trata de mujeres solteras mayores de 20 años (véase Proyecto COLMEX). Ello implicaría que las mujeres que trabajan en el esqueje de geranio en Morelos se encuentran en un contexto diferente al de las mujeres de Apatzingán o Uruapan. Como señala Appendini, el vivero está situado en un estado más urbanizado y cercano a la Ciudad de México, de donde proviene población trabajadora que toma como lugar de residencia la ciudad de Cuernavaca y áreas aledañas.¹⁸ Es decir, la mayor urbanización en el estado de Morelos explica, en este caso, la incorporación de las mujeres en edades mayores que las mujeres que se incorporan en los empaques de mango y aguacate en Michoacán. Por otro lado, los hombres que trabajan en el esqueje son más jóvenes que las mujeres, y son primordialmente solteros. Ellos no se encuentran ni en la producción ni el empaque del esqueje de geranio, sino en el área de mantenimiento del vivero (lo que da lugar a que sean considerados trabajadores de planta y no sean

¹⁸ Kirsten Appendini, "El contexto local y la diferenciación de los mercados de trabajo femeninos en la agroindustria", Informe del Proyecto El mercado de trabajo rural: La participación femenina en la agroindustria, COLMEX/FORD, 1994.

despedidos al finalizar la temporada fuerte, según veremos en otro apartado). Ahora bien, independientemente de su lugar de trabajo, se trata de jóvenes que no se casan a temprana edad, como los casos de los jóvenes que entrevistamos sobre todo en los empaques de mango de Apatzingán. De este modo, se observa la importancia del contexto sociocultural en el cual se lleva a cabo la incorporación de hombres y mujeres al mercado de trabajo.

b) Número de hijos

En promedio, los hombres que trabajan en estos cultivos reportan un mayor número de hijos que las mujeres.

CUADRO 5

Gpos.de edad	AGUACATE		MANGO		ESQUEJE		TOTAL (%)	
	Muj.	Homb.	Muj.	Homb.	Muj.	Homb.	Muj.	Homb.
Menos de 15	0	0	0	0	0	0	0.0	0.0
15-19	1	1	1	1	0	0	2.7	7.4
20-24	3	1	3	2	1	1	7.2	14.8
25-29	2	0	3	4	0	0	5.2	14.8
30-34	0	2	6	1	3	0	9.3	11.1
35-39	1	0	1	2	1	0	3.1	7.4
40 y más	1	0	2	2	1	0	4.1	7.4
Sin hijos	23	4	28	2	15	4	69.7	59.2
Tot. de casos	31	8	44	14	21	5	100.0	100.0

Fuente: Datos sobre mujeres: Appendini et al., *El mercado de trabajo rural: la participación femenina en la agroindustria*, COLMEX/FORD, 1994; datos sobre hombres: trabajo de campo, 1994.

Estos datos son complementarios a los que muestran que los hombres en su mayoría no son solteros, a excepción del caso del esqueje. Por lo demás, los hombres de los empaques además de ser jóvenes y casados, tienen hijos, mientras que las mujeres como vimos son en su mayoría jóvenes y solteras, y, en contraste con

los hombres, una proporción menor tiene hijos.

¿A qué se debe que las esposas de los trabajadores en los empaques tengan más hijos que las trabajadoras? La respuesta más obvia es que se trata de parejas donde se asume el papel tradicional del hombre como proveedor, en tanto que las mujeres se encargan primordialmente del cuidado y la reproducción de la familia.

En el caso de las trabajadoras del empaque se explica el que tengan menos hijos por el hecho de que las mujeres no solteras (que son las menos) que entran al mercado de trabajo, por lo general no viven con su pareja. Se trata primordialmente de madres solteras, mujeres separadas, viudas o divorciadas. Por otro lado, en el caso de los empaques de mango y aguacate, estar embarazada es un impedimento para incorporarse, o bien en ocasiones puede ser motivo de despido. Por lo que toca al esqueje, todo parece indicar que no piden examen de gravidez, y las que ya laboran en el vivero y se embarazan, son enviadas a otras áreas donde no pueden obtener ingresos adicionales por productividad: las mandan a las áreas de las castigadas. Estos son algunos de los motivos por los que las mujeres trabajadoras no se embarazan fácilmente, a excepción que dejen de trabajar. Claro que hay algunos casos (dos entre 96) en que las mujeres, primordialmente las casadas que viven con su marido, planean sus embarazos dependiendo del inicio y fin de la temporada. Así, es claro que los hombres no planean el número de hijos, los límites están dados socialmente y por la edad, en tanto que las mujeres de los empaques tienden a tener menos hijos según sea su situación laboral y familiar específica.

c) Escolaridad

En contraste con los hombres que laboran en los empaques, en la producción de esqueje de geranio se trata en términos generales de hombres jóvenes y solteros, igual que la mayoría de las mujeres.

Aun cuando las cifras de los cultivos pueden tener un amplio margen de error por el reducido número de hombres entrevistados, se advierte que en general los niveles de escolaridad de hombres y mujeres son elevados, las mujeres con algún año de secundaria o secundaria terminada representan el 34%, y en el caso de los hombres el 50%.

Es claro que en los grupos más jóvenes tanto de hombres como de mujeres, es donde se encuentra la mayor cantidad de personas con algún nivel de escolaridad, en especial la secundaria y estudios de bachillerato o comercio. Si consideramos que la mayor parte de los y las trabajadores/ras son jóvenes, los niveles de escolaridad nos muestran que tanto en los empaques como en la producción del esqueje emplean mano de obra calificada. A nivel regional, es claro que donde encontramos analfabetismo y un nivel menor de escolaridad es en los empaques de mango en Apatzingán, lo que se explicaría por ser un área semiurbana, a diferencia de los empaques de aguacate en Uruapan donde el 48% de las entrevistadas se encuentran en el nivel de secundaria o bachillerato (29% en Apatzingán).

CUADRO 6

ESCOLARIDAD DE LOS Y LAS TRABAJADORAS/RES SEGUN GRUPOS DE EDAD Y CULTIVO								
Gpos.de edad	AGUACATE		MANGO		ESQUEJE		TOTAL	
	Muj.	Homb.	Muj.	Homb.	Muj.	Homb.	Muj.	Homb.
ANALFABETOS								
Menos de 15								
15-19			1				1	
20-24								
25-29								
30-34			1				1	
35-39								
40 y más			2	1			2	1
Total			4	1			4	1
PRIMARIA (1)								
Menos de 15								
15-19	7	1	10	2	1		18	3
20-24	5		4	1			9	1
25-29	2		3	2			5	2
30-34		1	4	1	4		8	2
35-39	1			1			1	1
40 y más	1			1	2		3	1
Total	16	2	23	8	7		46	10
SECUNDARIA (1)								
Menos de 15								
15-19	9	1	6		4	3	19	4
20-24	2	2		1	7	1	9	4
25-29			2	2			2	2
30-34								
35-39			1		1		2	
40 y más					1		1	
Total	11	3	9	3	13	4	33	10
BACH./COM.(1)	4	1	4	2	1	1	9	4
Tot. de casos (2)	31	8	44	14	21	5	96	27

Fuente: Datos sobre mujeres: Appendini *et al.*, **El mercado de trabajo rural: la participación femenina en la agroindustria**, COLMEX/FORD, 1994; datos sobre hombres: trabajo de campo, 1994.

Notas:

- (1) Comprende al menos un año cursado del nivel en que se agrupó.
 (2) En ocasiones no coincide la suma total, debido a la no disponibilidad del dato.

En el esqueje de geranio en Morelos, la empresa selecciona a los hombres de mayor escolaridad, ya que como se nota en el

cuadro 6 en todos los casos tienen al menos un año de secundaria. Probablemente ello se deba a que esta empresa tiene una abundante oferta de trabajo masculina para el 35% de su planta laboral. Además en Morelos encontramos el mayor nivel de escolaridad tanto de hombres como de mujeres.

Las diferencias en el nivel de escolaridad entre hombres y mujeres, junto con las que resultan de la edad, estado civil y número de hijos, dan cuenta de las diferentes condiciones en que se incorporan hombres y mujeres al mercado de trabajo.

A continuación veremos si en el espacio laboral también se encuentra diferenciada la fuerza de trabajo entre hombres y mujeres.

III SEGREGACION OCUPACIONAL

Cuando nos adentramos en el espacio laboral, lo primero que observamos es que estos hombres y mujeres que laboran en un mismo establecimiento parten de situaciones diferentes, cuando reparamos en las ocupaciones que realizan unos y otras vemos que son también diferentes. Aun cuando en los tres cultivos considerados hay más mujeres que hombres (como se mostró en el cuadro 2), éstas están concentradas en un reducido número de ocupaciones. Los hombres realizan una mayor gama de ocupaciones en comparación con las mujeres.

CUADRO 7

NUMERO DE OCUPACIONES DESEMPEÑADAS POR HOMBRES Y MUJERES SEGUN CULTIVO				
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	OCUP.FEM
AGUACATE	16	29	45	35%
MANGO	7	21	28	25%
ESQUEJE	5	10	15	33%
TOTAL	28	60	88	32%

Fuente: Datos sobre mujeres: Appendini *et al.*, **El mercado de trabajo rural: la participación femenina en la agroindustria**, COLMEX/FORD, 1994; datos sobre hombres: trabajo de campo, 1994.

Advertimos que las mujeres realizan la tercera parte de las ocupaciones en los cultivos seleccionados pese a que representan más del 70% de la fuerza de trabajo. Esta concentración de mujeres en unas cuantas ocupaciones -las cuales, por lo demás, son centrales en el proceso de trabajo- se nota se presenta más acentuada en el caso del empaque de mango donde las mujeres realizan únicamente el 25% de las ocupaciones. Las interrogantes que sugieren estos datos es ¿por qué las mujeres están concentradas en unas cuantas ocupaciones si son mayoría?, ¿en qué ocupaciones se encuentran concentradas las mujeres y en cuáles los hombres?, ¿cuáles son las características de esas ocupaciones? ¿cómo se determinan los puestos de trabajo en estos cultivos? Analizaremos todo ello a partir de la división del trabajo entre hombres y mujeres y la segregación ocupacional entre ellos.

Segregación horizontal

La concentración de las mujeres en unas cuantas ocupaciones "de mujeres" es un fenómeno ampliamente comprobado. Roldán señala que la división genérica del trabajo en los empaques de tomate en Sinaloa era bastante rígida, es decir, las ocupaciones que desempeñan hombres y mujeres eran en general diferentes.¹⁹

Hombres y mujeres se incorporan a un espacio donde las diferentes tareas tienen una finalidad específica en un determinado proceso productivo. Pero la asignación de ocupaciones a partir de si se es hombre o mujer es más compleja. No obstante, la segregación ocupacional permite demostrar que tanto hombres como mujeres están concentrados en determinadas "ocupaciones de hombres" u "ocupaciones de mujeres".

Benería considera que existen rasgos particulares de la mano de obra femenina que se derivan de la disciplina que les impone el realizar tareas orientadas a la reproducción en la unidad doméstica. Esto es, que poseen gran destreza manual, que se acostumbran fácilmente a la realización de tareas repetitivas y aburridas y que requieren disciplina a la vez que poseen habilidad para manejar el sentimiento de frustración: en suma, que son sumisas y obedientes. Estos rasgos a su vez se corresponden con prácticas sociales en el ámbito de la lógica capitalista, en el sentido de que en primer lugar la remuneración de las mujeres es considerada como un complemento al salario del marido o jefe de familia, por lo que consideran justo percibir tales salarios. En segundo lugar, la destreza manual es utilizada en la realización de tareas de montaje, que son tediosas y

¹⁹ Martha Roldán, Op. cit., p.82

repetitivas; en tercer lugar, las mujeres son más obedientes y aceptan ocupar posiciones subordinadas, y finalmente suelen ser menos activas en los sindicatos.²⁰

Corroboraremos los rasgos de género señalados por Benería expresados en la lógica capitalista. El primero, se refiere al aprovechamiento de la destreza manual femenina en la realización de tareas de montaje tediosas y repetitivas, es el caso de los empaques, esta explicación es útil para las ocupaciones que desempeñan primordialmente las mujeres como "seleccionadora", "empacadora", "etiquetadora", "armadoras de caja de cartón", "acomodadora", "apucheadora", y la "selladora". Destacaremos las características de las principales ocupaciones donde se concentra el mayor número de mujeres. En el cuadro 8, se presenta una lista completa de las ocupaciones que implica el proceso completo por cultivo.

a) Selección y empaque

El aguacate que se empaqueta para la exportación tiene tres selecciones. La primera es realizada principalmente aunque no de manera exclusiva por mujeres, y consiste en eliminar los aguacates que no tienen el tamaño adecuado o que tienen algún defecto a simple vista; esos aguacates se destinan generalmente al mercado nacional. La segunda selección es realizada por una máquina que separa electrónicamente o mecánicamente los aguacates según su tamaño. La tercera selección es realizada exclusivamente

²⁰ Véase el resumen de la posición de Lourdes Benería realizado por Ana M. García Fanelli, en "Patrones de desigualdad social en la sociedad moderna: una revisión de la literatura sobre discriminación ocupacional y salarial por género", Desarrollo Económico, v. 29, núm. 114, 1989; también el texto ya citado de la misma autora en coautoría con M. Roldán.

por mujeres, y consiste en tomar con la mano cada uno de los aguacates para meterlos en la caja. De los tres tipos de selección esta última es la más fina ya que "las empacadoras", en el momento de tomar cada aguacate, lo pesan con la mano, y aparejado a este movimiento realizan simultáneamente una selección ocular al desechar los que tengan algún defecto como el granizo, la viruela, quemaduras o "atracnosis", que son los efectos de los golpes, lo cual puede no percibirse en la primera selección. La selección y empaque de aguacate es una ocupación que requiere destreza manual y visual, y es repetitiva, pero no tediosa, debido a que requiere de atención visual más que auditiva, lo que permite a las trabajadoras platicar con alguna compañera.

CUADRO 8

**PRINCIPALES OCUPACIONES DE LOS Y LAS TRABAJADORES/RAS
POR CULTIVO**

CULTIVO: AGUACATE

MUJERES

HOMBRES

alimentador de máquinas

ayudante de almacén

cargador

coordinador

empacadora

encargado

estibador

etiquetadora----- etiquetador (1)

flejador

hacedora de caja--- hacedor de caja

pesador

seleccionadora----- seleccionador

sellador de caja

supervisora----- supervisor

vendedor

vigilante

CULTIVO: MANGO

MUJERES

HOMBRES

anotador

arrimador

acomodadora de acomodador de

caja-----	caja
afanadora	
apucheadora* de	
mango-----	apucheador de mango
	canastero
	cargador
	carpintero
	descargador
	electricista
empacadora-----	empacador
	encargado
estibadora-----	estibador
etiquetadora	
	flejador
hacedora de caja---	hacedor de caja
	jefe de mantenimiento
	jefe de patio
	jefe de personal
llenadora de caja--	llenador de caja
pesadora	
picadora de mango--	picador de mango
portera de puerta	portero de puerta
trampa-----	trampa
	recibidor
rezagadora-----	rezagador
seleccionadora	
selladora-----	sellador
tapadora de caja---	tapador de caja
	vaciador
	vigilante

CULTIVO: ESQUEJE DE GERANIO

MUJERES

HOMBRES

	ayudante de electricista
	ayudante de hojalatería
ayte.de laboratorio	
	ayudante de pintor
aux. de superv.-----	aux. de supervisor
	coordinador
	cuidador de máquinas
	fumigador
	mecánico
	reparador de malla
supervisora-----	supervisor
trabajadora gral.(2)	
	vigilante

* Desde una tarima, barren el mango que sale de la tina de baño hidrotérmico.

(1) Las ocupaciones que desempeñan tanto hombres como mujeres se realizan en diferentes establecimientos.

(2) En esta ocupación se realizan un sin fin de actividades, tales como regar, brisar, sembrar, cortar, llenar bolsas de tezontle, tender camas, podar y fertilizar. Estas actividades son desempeñadas indistintamente por las trabajadoras.

En la "selección" y "empaque" las mujeres están de pie y en un lugar fijo, es decir, en la banda de selección o empaque. En todas las empresas visitadas las trabajadoras pueden descansar, de pie durante unos minutos cuando la banda no está funcionando, es decir, cuando entra aguacate de una huerta diferente (cada hora u hora y media) o bien cuando está por terminar la temporada. En el descanso no se deben mover de sus lugares, aunque esto varía según la empresa. Por ejemplo, las que seleccionan se encuentran por lo general en tarimas angostas, ubicadas al nivel de las bandas de cepillado las cuales tienen entre metro y metro y medio de altura. La angostura de la tarima (30 ó 40 cm aproximadamente), así como su altura, disminuyen la posibilidad de una mayor movilidad para las seleccionadoras. Su movilidad también está determinada por el tiempo en que esté funcionando la banda; en los minutos en que no funciona algunas se recargan en los fierros que sostienen la tarima o se recargan en la parte lateral de la banda. En las empresas donde es menos rígida la disciplina, algunas dejan momentáneamente su lugar cuando la banda se detiene, pero cuando empieza a funcionar tienen que correr y subir a la tarima. Cuando se trata de mujeres de edad adulta (son minoría), éstas no se mueven de su lugar, excepto a la hora de la comida.

A diferencia del empaque de aguacate, en el empaque de mango la velocidad parece tener una mayor importancia, e incluso en dos empaques se contrata a hombres empacadores por ser "más veloces". En uno de ellos, los "empacadores" hombres se encontraban en la banda donde están los y las empacadoras más veloces, eran cinco

hombres y dos mujeres. Una mujer estaba colocada al principio de la fila y otra al final, es decir, no revueltos.

b) Armadora de caja de cartón

Esta es otra de las actividades que desempeñan predominantemente aunque no de manera exclusiva las mujeres. Esta actividad consiste en doblar las hojas de cartón ya diseñadas para formar las cajas. Al igual que las empacadoras y seleccionadoras, las armadoras de caja realizan su actividad en un lugar fijo, ya sea paradas o sentadas. Arman grandes pilas de cajas. Otra persona, ya sea hombre o mujer, las traslada hacia la banda de selección. "Armar caja" es una ocupación que en todos los empaques tiene menor prestigio y salario. Cuando entran a trabajar las mujeres, las ponen a prueba en la selección, si no pasan la prueba, las ponen a armar caja. Esta selección entre trabajadoras da lugar a una diferenciación jerárquica entre las mujeres. Esta diferenciación se acentúa en los salarios. Las armadoras de caja también reciben en general un salario menor que el de los hombres cuando ambos desempeñan esta ocupación. Estas trabajadoras tienen una mayor movilidad. Cuando falta alguna seleccionadora del aguacate que se empaqueta para el mercado nacional, o una selladora, éstas son sustituidas por una armadora de caja. También, cuando hay mucho trabajo, ponen a estas trabajadoras a cerrar las cajas y cargarlas hacia las bases de madera donde las empaquetan. Por otro lado, las armadoras de caja también son las que generalmente hacen la limpieza al iniciar la jornada.

En una de las empresas visitadas en noviembre de 1993 había un grupo de tres armadores de caja: dos mujeres y un hombre.

Todos recibían salarios semejantes, pero en la visita que realizamos a la empresa en febrero de 1994, al varón lo habían nombrado jefe de "hacedores de caja", puesto jerárquico que encubre la discriminación hacia las mujeres y que construye una brecha entre los salarios femeninos y masculinos, como veremos posteriormente.

c) Trabajadora general

En el caso de la producción de esquejes de geranio, las mujeres no sólo realizan las ocupaciones que requieren mayor destreza manual, y que son tediosas y repetitivas, sino también desempeñan labores que precisan de considerable fuerza física. Asimismo desarrollan actividades que demandan mucho cuidado como plantar o descapullar, o de mucha habilidad manual como cortar esqueje. También llenan y acarrean carretillas de tezontle,²¹ llenan y cargan bolsas de tezontle y cargan adoquines.

El corte del esqueje es importante para el conjunto de las trabajadoras, puesto que a la que corte un mayor número de esquejes le dan un premio de productividad. Ellas mismas cuentan el número de esquejes que cortan; deben poner 125 en cada cubeta. En promedio llenan entre 70 y 80 cubetas diarias cuando es temporada fuerte, aunque algunas llegan a llenar 120 cubetas. La trabajadora más veloz corta dos esquejes por segundo. Existen dos premios para estimular la productividad en el corte, el primero, que es semanal, se lo dan a la que haya hecho el mayor número de cubetas a la semana, sin importar la calidad; el segundo es de temporada y se lo dan a la que haya cortado el mayor número de

²¹ Piedra volcánica en forma de grava.

esquejes de calidad. El premio semanal lo gana sólo una persona, y en el de temporada se otorga el primero y el segundo lugar. Esta ausencia de estímulos a más mujeres provoca rivalidad y descontento entre las mismas trabajadoras, ya que sólo una puede obtener el premio semanalmente porque las demás difícilmente alcanzan y rebasan sus márgenes de productividad.

En el caso de la actividad de llenar carretillas y bolsas de tezontle además de transportarlas a diferentes partes del vivero, es una actividad sencilla pero que requiere fuerza física puesto que las bolsas de tezontle pesan 3 kg, y se acarrean 10 bolsas en cada carretilla. Estas actividades corresponden exclusivamente al área de producción, que es donde se concentran las mujeres. Al igual que en los empaques, las mujeres que trabajan en la producción de esqueje no desempeñan ninguna ocupación que tenga que ver con el control o mantenimiento de las máquinas porque esto pertenece a las actividades reservadas a los hombres. Pensaríamos entonces que los hombres no realizan ocupaciones que requieran destreza manual y que sus ocupaciones no son ni tediosas ni repetitivas. Pero reparar máquinas requiere de destreza manual, puede ser tediosa, pero no es repetitiva. Esto mismo sucede con el "electricista", el "herrero". Sin embargo, el hecho de que los hombres realicen ocupaciones desempeñadas primordialmente por mujeres, como es el caso de los "empacadores", "seleccionadores" y "armadores de caja", implica el cuestionamiento de esta tesis de Benería, es decir, los hombres también desempeñan las ocupaciones tediosas y repetitivas a partir de las cuales se identifica a las ocupaciones femeninas.

Los hombres que trabajan en los empaques desempeñan en general todas las ocupaciones, incluso aquellas que aparentemente son realizadas sólo por mujeres, sólo que en establecimientos diferentes. En contraste, las mujeres llevan a cabo sólo ocupaciones efectuadas por mujeres.

En conclusión podemos decir que existe una mayor movilidad ocupacional para los hombres, ya sea en el interior de los empaques o entre empaques, porque pueden intervenir en muchas ocupaciones aunque la demanda de trabajadores hombres es menor. Sería erróneo situar la causa de la mayor contratación de mujeres por el hecho de su mayor habilidad manual, o porque realicen ocupaciones tediosas y repetitivas o bien porque son "más obedientes", o bien porque los hombres realizan las ocupaciones que requieren mayor fuerza física o mayor inteligencia. Estos atributos, aun cuando se considere que son socialmente aprendidos y no inherentes, corren el riesgo de actuar como mecanismos de reproducción de la ideología del género, puesto que contienen un trasfondo esencialista que identifica a las mujeres con rasgos aparentemente inmutables. Como señala Ruth Blair se asignan atributos biológicos que no están demostrados científicamente, pero que se toman como tal, y son los argumentos más recurrentes para explicar el fenómeno de la discriminación hacia las mujeres.²² Vemos que en los hechos concretos no corresponden los atributos asignados, como lo muestra el hecho de que las mujeres ejecuten tareas que exigen gran esfuerzo físico. Se vuelve indispensable por tanto, mostrar la relatividad de tales

²² Ruth Blair, Science and Gender. A Critique of Biology and its Theories on Women, Pergamon, Nueva York, 1984, p.50.

argumentos y el mecanismo de segregación ocupacional que se esconde tras la jerarquía en las ocupaciones que desempeñan hombres y mujeres.

Segregación vertical

Se ha demostrado que sobre, o a la par de la segregación horizontal existe la segregación vertical sustentada en las jerarquías ocupacionales (véase pág. 7). Diferentes estudios han encontrado que las ocupaciones que generalmente realizan las mujeres son las de menores salarios y que están subrepresentadas en las ocupaciones de mayores salarios.²³ Como ya señalamos, en general no sólo es mayor la gama de ocupaciones que realizan los hombres, sino que también desempeñan actividades realizadas por las mujeres, sólo que en establecimientos diferentes; en cambio las mujeres se concentran en unas cuantas ocupaciones, las cuales son las de mayor demanda, pero tienen poca o ninguna opción de desempeñarse en los puestos ocupados por los hombres, a excepción de los puestos de mayor jerarquía como los y las supervisores/ras.

a) Movilidad y ascenso

Cuando nos adentramos en los niveles jerárquicos de las ocupaciones, tanto en el aguacate como en el esqueje de geranio, encontramos que existen lógicas diferentes de ascenso de hombres y mujeres.

²³ H. Bradley, Men's Work, Women's Work. A Sociological History of the Sexual Division of Labour in Employment, University of Minnesota Press, Minneapolis, 1989, p.12.

argumentos y el mecanismo de segregación ocupacional que se esconde tras la jerarquía en las ocupaciones que desempeñan hombres y mujeres.

Segregación vertical

Se ha demostrado que sobre, o a la par de la segregación horizontal existe la segregación vertical sustentada en las jerarquías ocupacionales (véase pág. 7). Diferentes estudios han encontrado que las ocupaciones que generalmente realizan las mujeres son las de menores salarios y que están subrepresentadas en las ocupaciones de mayores salarios.²³ Como ya señalamos, en general no sólo es mayor la gama de ocupaciones que realizan los hombres, sino que también desempeñan actividades realizadas por las mujeres, sólo que en establecimientos diferentes; en cambio las mujeres se concentran en unas cuantas ocupaciones, las cuales son las de mayor demanda, pero tienen poca o ninguna opción de desempeñarse en los puestos ocupados por los hombres, a excepción de los puestos de mayor jerarquía como los y las supervisores/ras.

a) Movilidad y ascenso

Cuando nos adentramos en los niveles jerárquicos de las ocupaciones, tanto en el aguacate como en el esqueje de geranio, encontramos que existen lógicas diferentes de ascenso de hombres y mujeres.

²³ H. Bradley, Men's Work, Women's Work. A Sociological History of the Sexual Division of Labour in Employment, University of Minnesota Press, Minneapolis, 1989, p.12.

En los tres cultivos, las mujeres tienen una gran movilidad entre las ocupaciones que desempeñan exclusivamente las mujeres sin que esto implique ningún tipo de ascenso. El caso más claro de lo anterior se presenta en el esqueje de geranio, donde las mujeres realizan diversas ocupaciones en un mismo día, es decir, son trabajadoras generales del área de producción, donde realizan un gran número de tareas, ya que saben hacer todo lo que concierne a la producción y empaque del esqueje: plantar, hacer camas, descapullar, cargar adoquín, regar, brisar, llenar y cargar bolsas de tezontle, etc. Pero, como ya señalamos, no realizan ninguna actividad que tenga que ver con el mantenimiento del vivero, puesto que éste es un área asignada a los hombres.

En el caso de la mayoría de los empaques tanto de mango como de aguacate, las mujeres se mueven en un rango de ocupaciones que no implica ningún cambio en su estatus laboral. Cuando llegan a laborar en la mañana las mandan a armar cajas de cartón, o a hacer la limpieza del empaque, y posteriormente cuando llega la fruta se van a seleccionar, empacar, sellar o etiquetar.

En ocasiones puede haber un cambio en el estatus pero no necesariamente en el nivel salarial, como observamos en el caso de la "ayudante de laboratorio" en la producción de esqueje de geranio, único puesto que queda al margen de las ocupaciones que realiza la "trabajadora general". El hecho de trabajar con un microscopio, en vez de con una pala, hace sentir a las ayudantes de laboratorio que son mejores que sus compañeras aunque reciban el mismo salario, es decir, N\$123 a la semana. Consideran que se debe a que ellas no son "relajientas", o bien porque son más inteligentes que las demás: "nos ascienden según la mentalidad

de uno", diría alguna de ellas y, orgullosas, nos cuentan que ellas están sustituyendo a una bióloga que fue recientemente despedida. En este sentido el manejo ideológico del puesto, así como la exacerbada competencia por ese tipo de ocupaciones, obliga a aquellas que quieren dejar de ser "trabajadoras generales" a una mayor disciplina, que se puede traducir en los hechos en una mayor obediencia. Pese a ello, no hay porque concluir que la "obediencia" de estas mujeres es un rasgo de género que entra en el ámbito de la lógica capitalista, como señala Benería. Parecería, en su argumento, que ese rasgo es una característica "de las mujeres" lo cual implica reproducir un discurso esencialista, aun cuando su sustento no sea la Biología.²⁴

En contraste con las mujeres que trabajan en los tres cultivos, los hombres tienen ocupaciones más definidas, es decir, tienen menos movilidad ocupacional en el interior del establecimiento. Esto es muy claro en el caso del esqueje de geranio. Desde que entran al empaque, entran en el área de mantenimiento en ocupaciones desempeñadas tradicionalmente por hombres. Sus salarios se mueven dentro de los niveles A, B y C, después tienen la posibilidad de llegar a ser supervisores. Un entrevistado nos dijo: "el nivel A gana N\$170; el B, N\$150 y el C, N\$120." La mayoría de las mujeres son "trabajadoras generales", por lo que se encontrarían en el nivel C. En el caso del nivel B, por ejemplo, se encuentra el auxiliar de

²⁴ Véase la crítica que hace Linda Alcoff a la corriente que denomina feminismo cultural en el artículo "Feminismo cultural **versus** posestructuralismo: la crisis de la identidad en la teoría feminista" en Feminaria, año II, núm. 4, Buenos Aires, 1989.

electricista. Un herrero nos dijo que gana N\$139, y uno que era hojalatero, N\$180. Esto quiere decir que los salarios de los hombres fluctúan más allá de los tres niveles salariales, lo cual da como resultado una mayor movilidad salarial hacia arriba.

Además de laborar exclusivamente en el área de mantenimiento, tienen espacios y tareas muy específicas, como es el caso del electricista, que repara sólo lo concerniente a la electricidad y centro de operaciones en el área destinada al mantenimiento. Además, el cambio de una ocupación a otra implica un cambio en su estatus laboral y nivel salarial.

En el caso de los empaques también las ocupaciones que realizan los hombres son más fijas. Los cargadores, por ejemplo, se dedican exclusivamente a esa actividad; cuando llega una camioneta de fruta, ellos la descargan, y a esto se dedican durante todo el día. Asimismo, el flejador es exclusivamente flejador, no cargador. Hubo sólo una excepción en un empaque moderno donde se dió el caso de un muchacho que estaba armando caja y luego lo llamaron para vaciar cajas de mango a la banda de selección. Sin embargo, para los trabajadores hombres en general, cualquier cambio en la ocupación generalmente va a traer consigo cambio tanto de la jerarquía como del ingreso. Por ejemplo, pasar de cargador a flejador.

El hecho que estén poco definidas las ocupaciones específicas que realizan las mujeres da lugar a que éstas entren en ocupaciones que tienen un ascenso muy pobre en términos salariales y de jerarquía ocupacional, pasan de ser armadoras de caja a seleccionadoras, y de seleccionadoras a empacadoras. En los empaques de mango, donde no hay supervisoras, la ocupación

de más alta jerarquía para las mujeres es ser empacadora, en tanto que para los hombres es ser supervisor.

b) Supervisoras y supervisores

A diferencia de los empaques de mango, tanto en el aguacate como en el esqueje de geranio justamente la ocupación de supervisor es una de las pocas ocupaciones que desempeñan tanto hombres como mujeres. Aunque en el caso del aguacate en esta ocupación dominan los hombres, en el caso del esqueje parece ser más compartido cuando se considera el número total de supervisores, aunque no en la proporción de supervisor/total de trabajadores, en donde la relación está a favor de los hombres.

CUADRO 9

NUMERO DE SUPERVISORES Y SUPERVISORAS SEGUN CULTIVO						
	SUPERV MUJ.	SUPERV. HOMB.	TOTAL	%SUPERV MUJ.	SUP.H/ TOT.HOM	SUP.M/ TOT.MUJ
AGUACATE	2	10	12	17%	19%	3%
MANGO	0	9	9	0%	15%	0%
ESQUEJE	4	4	8	50%	13%	2%
TOTAL	6	23	29	21%	16%	2%

Fuente: Datos sobre mujeres: Appendini *et al.*, **El mercado de trabajo rural: la participación femenina en la agroindustria**, COLMEX/FORD, 1994; datos sobre hombres: trabajo de campo, 1994.

Esta ocupación es realizada tanto por hombres como por mujeres en un mismo establecimiento. Si bien las mujeres supervisoras no son mayoría, es importante tener en cuenta que tienen poder de decisión sobre un determinado grupo de personas y que ésto, no se toma en cuenta por parte de Benería y Roldán como un rasgo de género. La ausencia de este rasgo de género se

explica porque a las mujeres en general no se les asignan poder de mando. Sin embargo, las autoras mencionan el caso de una empresa donde se hizo un estudio sobre la productividad de las supervisoras y los supervisores, y en él se encontró que las primeras tenían mayores niveles de productividad, pese a lo cual no se les permitió asumir tales puestos porque "los hombres no aceptaban de buen grado las órdenes procedentes de mujeres en puestos de control de calidad."²⁵

Esto es una traba ideológica que impide que las mujeres desempeñen esos puestos, aun cuando este poder se ejerce sólo con grupos de mujeres, como se observa en el caso de las seis supervisoras que encontramos, quienes organizan las áreas donde intervienen exclusivamente mujeres, mientras que los supervisores tienen a su cargo tanto grupos de mujeres -como es el caso de los tres empaques de mango- como grupos de hombres, con lo cual se reproduce la forma de apropiación de los puestos de poder y la aplicación de la autoridad por parte de los hombres dentro del espacio laboral.

Es decir, a las mujeres no se les asigna poder de mando sobre los hombres. Y si recordamos que el 30% de la fuerza de trabajo son hombres, y que además ellos se encuentran en ocupaciones variadas que constituyen casi el 70% de éstas, entonces vemos que sus posibilidades de ascenso son mayores para ellos y que representan casi el 80% del total de supervisores. En síntesis, en la empresa productora de esqueje de geranio, de cada trece hombres hay un supervisor y de cada 56 mujeres una supervisora. Esta es una característica más del proceso de

²⁵ Lourdes Benería y M. Roldán, *Op. cit.* p.64.

construcción de género en los tres cultivos que estudiamos. Aun así, si bien las supervisoras mandan sobre el grupo de mujeres, también tienen constante relación con los supervisores hombres.

Veamos los casos de las dos mujeres supervisoras de dos empaques de aguacate. Una de ellas es una joven de 18 años, se dedica a supervisar al grupo de mujeres que seleccionan el aguacate destinado al mercado nacional. En la visita que se realizó dentro del Proyecto COLMEX a esta empresa en 1993, este puesto lo desempeñaba un hombre, y su salario era de N\$250 a la semana. En la segunda visita en 1994, este puesto lo ocupaba una mujer y su salario era de N\$200. Es decir, se trata de una ocupación donde sustituyeron a un hombre por una mujer, y el salario se devaluó, pero no sólo el salario, sino también la jerarquía de la ocupación misma. Ella no tiene mayor autoridad con las trabajadoras, puesto que ella no da los permisos para faltar, como le correspondería, sino el supervisor del aguacate de exportación; ella en cambio da los permisos a las mujeres para que puedan salir a comprar algún refresco.

En el caso de la segunda supervisora que se encuentra en otro empaque de aguacate, se trata de una mujer madura que rebasa los 40 años, y que enfrenta una lucha por conservar la jerarquía de su ocupación. Ella mantiene su autoridad frente a las mujeres que empacan para exportación. Algunas la acusan de ser muy gritona, aunque ella comenta que sus principales diferencias son respecto a los demás supervisores, quienes tratan de restarle importancia en lo que ella decide sobre el control de calidad. Si bien ellos no invaden su autoridad sobre el grupo de mujeres, sí interfieren respecto a la forma en que ella realiza la parte

del control de calidad del producto, dando contraórdenes a las suyas con lo cual merman su autoridad moral y técnica. La supervisora opta por no enfrentarse directamente y prefiere hablar con el patrón, quien le tiene absoluta confianza porque sabe que ella tiene experiencia, e incluso considera que "las mujeres hacen mejor el trabajo." Este hecho puede dar lugar a cambios en las relaciones de género, aunque sería reduccionista decir que los empleadores son los únicos que determinan los cambios. Si esto fuera, en ese empaque por ejemplo, habría mujeres dirigiendo a grupos de hombres.

El hecho de que haya supervisoras, es un resultado importante que implica cambios en la construcción del género, ya que implica un cambio en la representación ideológica en las aspiraciones de las demás trabajadoras. Al preguntar a estas últimas sobre si aspiran a ocupar un mayor puesto, en varias ocasiones nos dijeron que aspiran al puesto de supervisora. Respuesta que también encontramos en el vivero donde se produce el esqueje y donde la mitad de los supervisores son mujeres. En contraste, en el caso de los empaques de mango, donde no hay supervisoras, la mayor aspiración para las mujeres es llegar a ser "empacadora". En todos los empaques, los hombres jóvenes en general aspiran a llegar a ser supervisores o llevar el control de la computadora. Es decir, es importante la existencia de un referente para propiciar los cambios en la construcción del género a fin que las mujeres puedan acceder a una mayor gama de ocupaciones vinculadas con el acceso a una mejor posición laboral.

IV BRECHA SALARIAL

De los principales rasgos de género que corresponden al ámbito de la lógica capitalista es la remuneración. Benería señala que la remuneración que perciben las mujeres por su trabajo es considerada como un complemento al ingreso familiar, porque el aporte del principal ingreso corresponde al marido o jefe de familia (si viven con sus padres). Esto supone una justificación social sobre la que se sustenta un pago inferior a la fuerza de trabajo femenina. Roldán menciona que, en el caso del cultivo de tomate, en Sinaloa, es imposible la comparación entre los salarios por ocupación porque hombres y mujeres realizan ocupaciones diferentes. Es cierta esta dificultad también para el caso de los cultivos que analizo puesto que ni hombres ni mujeres realizan ocupaciones iguales. Sin embargo, para saber si se cumple la tesis de que la fuerza de trabajo femenina es una mano de obra "barata", vale la pena comparar los salarios que obtienen unos y otras aun cuando realizan ocupaciones diferentes. Comparemos entonces los salarios de hombres y mujeres independientemente de su ocupación a partir de la suma de los montos salariales de hombres y mujeres en diferentes ocupaciones.

CUADRO 10

BRECHA SALARIAL EN CULTIVOS DE EXPORTACION SELECCIONADOS

	Sal. Muj/Sal Homb.
AGUACATE	98.9
MANGO	87.4
ESQUEJE	74.9
TOTAL	87.0

Fuente: Datos sobre mujeres: Appendini et al., **El mercado de trabajo rural: la participación femenina en la agroindustria**, COLMEX/FORD, 1994; datos sobre hombres: trabajo de campo, 1994.

Podemos observar que en ninguno de los tres cultivos existe igualdad salarial y que por tanto la mano de obra femenina sí podría considerarse una mano de obra más barata que la masculina. Sin embargo, habría que recordar que no existe sustitución de mujeres por hombres debido porque éstos se insertan en etapas diferentes del proceso de trabajo lo cual puede ser la causa que explique la existencia de diferentes magnitudes en la brecha salarial. En el caso de los empaques de aguacate y mango existen menores diferencias salariales que en la producción de esqueje de geranio, donde los salarios de las mujeres representan tres cuartas partes del salario masculino.²⁶

Además del hecho de que socialmente el salario de las mujeres es considerado como un complemento, Roldán menciona una serie de factores que influyen en la existencia de la brecha salarial. Señala que las "ventajas pecuniarias" de los hombres pueden deberse a que se trata de

"los pocos trabajadores de planta (permanentes), o porque el trabajo de los hombres se considera calificado (operador de máquina agrícola) o por la forma de remuneración, ya que se trata de tareas comúnmente pagadas a destajo o por contrato."²⁷

Corroboremos estas hipótesis para los tres cultivos que estudiamos.

a) Trabajo de planta

En los empaques de mango no existen trabajadores de planta ya que el empaque abre únicamente el tiempo en que dura la cosecha de

²⁶ Fue la única empresa de esqueje visitada -porque no había otra-, por lo que no hubo posibilidad de comparar la brecha salarial con otro establecimiento.

²⁷ M. Roldán, Op. cit., p. 212

mango para la exportación en Michoacán, es decir, de marzo a junio. Cuando abre se realiza la contratación de trabajadores hombres y mujeres; ningún trabajador es de planta. Sólo los jefes o supervisores pueden ser permanentes cuando vienen de otros estados como Nayarit o Sinaloa, contratados por una misma empresa y permanecen en Apatzingán únicamente durante la temporada. Los salarios de estos últimos sí son significativamente más altos que los de los supervisores locales.

En el caso de los empaques de aguacate, éstos laboran todo el año, por lo que sí hay trabajadores de planta, tanto hombres como mujeres. En uno de estos empaques, cuando se acaba la temporada de exportación, los hombres son desplazados por las mujeres en el empaque del aguacate para el mercado nacional. Se prefiere a las "empacadoras" con experiencia porque este empaque tiene dos años de haber entrado en operación y necesita de estas trabajadoras que tienen laborando 5 o 6 años en otros empaques.

La existencia de trabajadoras/res de planta también se da en el esqueje de geranio; algunas/nos trabajadoras/res tienen trabajando ahí desde que inició la empresa, es decir, ocho años. La situación de las mujeres es un poco más incierta, puesto que su permanencia en el empleo está ligada al tiempo que dura la temporada de corte (seis meses); cuando ésta termina, despiden a la mitad de ellas. No sucede lo mismo con los hombres, los cuales, a pesar de ser jóvenes, tenían como mínimo dos años de antigüedad en el empleo (la mayoría de los entrevistados).

Tanto en el empaque de aguacate como en el esqueje de geranio vemos que hay trabajadoras de planta, pero la antigüedad en el empleo no implica mejoras salariales o ascenso jerárquico.

b) Trabajo calificado

La segunda explicación que da Roldán de la diferencia salarial es que se debe a que el trabajo de los hombres se considera calificado, es decir, ellos operan o dan mantenimiento a las máquinas. Es cierto que los hombres son los que operan las máquinas en los tres cultivos, pero sus ocupaciones van desde las de mayor jerarquía, como el supervisor, hasta las de menor jerarquía, como el cargador. Y no sólo el que opera las máquinas obtiene un salario superior al de las mujeres, sino también el "hojalatero" o el "ayudante de pintor". En la única ocupación donde encontramos cierta igualación de los salarios de las mujeres y los hombres es en la de cargador. En este sentido se corrobora la afirmación hecha por Suárez y Stanford de que, en empaques de mango, los salarios más altos de las mujeres son los más bajos de los salarios que obtienen los hombres.²⁸

c) Formas de pago

Respecto a la hipótesis de que la diferencia salarial radica en las formas de pago, se advierte en general que el salario de las mujeres se paga por semana, pero se contabiliza a partir del número de horas trabajadas diariamente. La jornada ordinaria es de ocho horas, pero en los empaques es frecuente que se trabajen horas extras durante la temporada de exportación. Otra forma de pago es a destajo, pero solamente encontramos un caso y se trataba de los "empacadores" de mango. En este cultivo cuando el "empaque" es realizado por mujeres se paga el día a 30 pesos; en

²⁸ Blanca Suárez y Stanford L., "La apertura económica y su impacto en la agricultura de exportación de Michoacán", Op. cit.

cambio cuando los empacadores son hombres, se les paga a destajo según el número de cajas que llenen, y reciben un promedio de N\$50 diarios durante la temporada. La peculiaridad de los empacadores es que trabajan por cuadrilla (siete trabajadores), cobran a destajo y son hijos de los socios del empaque. Ya sea realizado por hombres o por mujeres el "empacar" es considerado como un trabajo calificado, sólo que cuando las mujeres desempeñan esta actividad pasa a ser "delicada", y cuando lo desempeñan los hombres se les atribuye mayor resistencia y velocidad. Un gerente me comentó "el hombre quiere hacer más volumen, muchas cajas para ganar más y la mujer no, la mujer gana por el día, hace más calmado todo." En este sentido, aunque las mujeres aumenten su productividad llenando más cajas, ganarían lo mismo. Vemos que el hecho más importante que explica la diferencia salarial entre los y las "empacadoras/res" de mango no es el tipo de ocupación, sino la forma de pago, claro que teniendo en cuenta que hombres y mujeres desempeñan esta actividad en establecimientos o espacios diferentes.

d) Salarios y ocupaciones diferentes

A diferencia de los empaques, en el caso del esqueje de geranio, la brecha se sustenta a partir de la diferencia ocupacional, ya que tanto hombres como mujeres pueden ser trabajadores de planta, y la forma de remuneración es el salario por día. Entonces la diferencia salarial está determinada primordialmente por el hecho de realizar diferentes ocupaciones, en las que las actividades de las mujeres tienen asignada una menor remuneración. Esto es muy injusto porque las trabajadoras son quienes se encargan de

producir el esqueje con calidad de exportación.

e) Duración de la jornada de trabajo

Un argumento adicional, además de los mencionados por Roldán, a través del cual se explica también la brecha salarial es que los hombres generalmente realizan jornadas de trabajo más largas. Pero en los empaques las jornadas son muy fluctuantes. Es difícil detectar quién trabaja más horas porque por ejemplo, en la etapa más intensa de la temporada, las mujeres mencionan que a veces salen a las 12 de la noche o 1:00 a.m. Los hombres se encargan primordialmente del traslado de la fruta, por lo que los horarios de trabajo son parecidos.

En el caso del esqueje de geranio, la planeación de la producción permite a la empresa tener horarios fijos de trabajo. La mayoría de los trabajadores entran a las 7 a.m. y salen a las 3:45 de la tarde, y a diferencia de los empaques, muy rara vez realizan horas extras.

En los tres casos la jornada de trabajo no es el principal argumento que permita justificar la existencia de la brecha salarial, porque las mujeres de los empaques se quedan a laborar aun cuando se prolongue la jornada de trabajo, y en el caso del esqueje de geranio, existe un horario fijo y no desempeñan horas extras.

En consecuencia en los tres cultivos la diferencia salarial no descansa en la magnitud de la jornada laboral, tampoco en el hecho de ser trabajador de planta, pero sí radica primordialmente en dos mecanismos que se interrelacionan: el tipo de ocupaciones y las formas de pago.

IV ORGANIZACION Y CONDICIONES DE TRABAJO

En general se ha considerado que los sindicatos tienen un papel importante en la entrada o restricción de las mujeres respecto del mercado de trabajo.

a) Sindicatos

Un rasgo de género mencionado por Benería es que las mujeres "suelen ser menos activas en los sindicatos."²⁹ En primer lugar hay que señalar que, en el caso de los empaques de aguacate y mango, en las seis empresas visitadas, no hay sindicato, pero esto no implica que no protesten o no se organicen. Si bien es difícil detectar tal situación en una entrevista, tuvimos posibilidad de hacerlo en el caso de un empaque de mango y en el esqueje.

En la visita de mayo de 1994 a los empaques de mango, una de las seleccionadoras nos comentó que ellas organizaron una huelga donde pedían aumento salarial de N\$25 a N\$35 por día, o que el pago de las horas extras subiera de N\$3 a N\$5. Intervinieron en este movimiento 20 muchachas, todas seleccionadoras, lo cual indica que los hombres probablemente no intervinieron. La empresa optó por correrlas, pero luego las llamó y les dijo que les iban a resolver favorablemente. Les argumentó que eran muy necesarias para el trabajo porque "no todas trabajan con la calidad de ellas."

La estrategia de despido por parte de la empresa impidió que logaran el aumento salarial: al contrario, cuando regresaron a laborar nuevamente, su salario bajó de N\$25 a N\$24 el día. Lo

²⁹ Ana M. García Fanelli, Op cit., p.256

único que se modificó fue el pago de la hora extra, que pasó de N\$3 a N\$3.5, lo cual en realidad es una compensación de la disminución del salario ordinario. Este movimiento tuvo repercusiones primordialmente con las demás trabajadoras puesto que después de la huelga las veían como disipadas y revoltosas. Aparentemente que los hombres no jugaron ningún papel directo en el movimiento.

Una de las seleccionadoras que participó en el movimiento cuenta que se organizaron en la oficina que está muy cerca de la banda de selección; esa oficina la ocupaba en el momento de la entrevista el "jefe de patio". Al parecer es un lugar de tránsito porque tiene dos puertas, una que da a la banda de selección y otra, al control de máquinas. En el momento de la entrevista al "jefe de patio" en su oficina, otros trabajadores y trabajadoras llegaron y, en una esquina, partieron un pastel. Cada trabajadora o trabajador, cuando podía, iba por un pedazo de pastel, casi no se escuchaba que hablaran pero sí se reían o empujaban.

De ahí que no se deba encajonar a las mujeres como "menos activas en los sindicatos," porque el contraste sería que los hombres "son más activos," hecho que no se corrobora en este caso; más bien habría que pensarlas como sujetos dinámicos, lo cual puede apreciarse también en el caso de la producción de esqueje.

La permanencia de algunas trabajadoras en la empresa productora de esquejes de geranio ha sido resultado de la lucha y la resistencia. Una mujer cuenta que ella se convirtió en trabajadora de base a los dos años de haber entrado a trabajar. En esa ocasión varias mujeres hicieron equipo y acordaron que no

firmarían ningún documento que les pidiera la empresa para su recontractación temporal. Ellas se opusieron y siguieron yendo a trabajar a pesar de que les habían dicho que ya no las iban a recibir. Cuando esto sucedió, todavía estaba la COR (Confederación Obrera Revolucionaria), y en la segunda visita que hicimos a la empresa, una de las trabajadoras nos comento que hubo un cambio de central sindical pues se incorporaron a la CTM (Confederación de Trabajadores de México). Tenía la esperanza de que la CTM sí las defendiera realmente, ya que consideraba que la central anterior era "netamente patronal." Este cambio costó el despido de trabajadoras "nada menos, ahora que se formó el sindicato de la CTM muchas mujeres fueron despedidas por señalar abiertamente las injusticias en el trabajo"

Sin embargo, a pesar de la existencia del sindicato, ellas saben que el contrato de trabajo "no representa ninguna garantía", porque "las corren con mucha facilidad"; los motivos por los que las corren son que no cubren los promedios, porque faltan o porque protestan. Cuando acaba el período de corte la empresa despide al 50% de las trabajadoras, y aumentan los motivos de despido. Eligen a las que alcanzaron los mayores promedios de productividad en corte y puntualidad. Es decir, su estancia depende primordialmente del rendimiento individual en el trabajo ("si es matadita, no la sacan, a las flojitas sí las sacan"). Podemos ver que en esta empresa sí hay una presencia sindical, y la mayoría son trabajadoras mujeres.

En síntesis podemos decir que no se trata tanto de que las mujeres sean "menos activas sindicalmente", sino que se incorporan en un contexto distinto donde los sindicatos han

perdido fuerza de negociación ante la empresa y el gobierno. Pero esto no implica que no intenten organizarse para mejorar sus condiciones de trabajo. Por lo demás cabe señalar que en los casos que mencionamos el papel de las mujeres solteras es importante. En el primero se trata de las seleccionadoras, mujeres solteras y jóvenes, en tanto que en el segundo caso las que llevan la batuta son las trabajadoras de mayor experiencia en el trabajo, antigüedad y que, en lo que toca a las delegadas que entrevistamos, eran solteras de mayor edad.

b) Condiciones de trabajo

Una afirmación que también es constante es que las mujeres laboran fundamentalmente en las empresas donde las condiciones de trabajo son precarias. Esta situación se corrobora en los tres cultivos que analizamos, aunque las condiciones de trabajo contrastan con el hecho de que se trata de empresas que exportan. Es decir, no son empresas precarias, pero sí encontramos que las condiciones de trabajo en los establecimientos visitados son precarias. Tales condiciones afectan tanto a hombres como a mujeres, sólo que de manera diferenciada.

En el caso del esqueje de geranio, vemos que por el hecho de estar concentradas en el área de producción, las mujeres se ven afectadas por el clima. Es decir, debido a que su trabajo lo desempeñan primordialmente a la intemperie, el sol, la lluvia y la humedad las afectan directamente. Sin embargo, el problema no es el clima en cuanto tal, sino la ausencia de equipos adecuados para trabajar: sombreros, impermeables, guantes y botas. Son contadas las trabajadoras que cuentan con botas. En una ocasión

una trabajadora comentó: "estas botas son para cinco personas; hoy me tocaron a mí porque iba a regar, pero otra señora también está regando y no tiene botas." El no traer botas ha dado lugar a que las mujeres se resbalen fácilmente a causa de la humedad permanente de la tierra, o bien a que con el tiempo tengan dolor de huesos.

En el área de mantenimiento, donde laboran los hombres, no tienen un espacio específico. Recorren el vivero de acuerdo con su actividad; en el lugar donde se encuentran las bombas, el taller de electricidad y de herrería es un espacio techado, con piso de cemento. Aquí si hay ventiladores, garrafón de agua y el piso está limpio. Otros no tienen un espacio específico, y sus riesgos de trabajo son mayores, pues reparan las mallas que se encuentran a varios metros de altura, o fumigan. Vigilan el funcionamiento de las máquinas del brisado, hojalatean o reparan algún automóvil, cuidan el almacén y vigilan el vivero. Existe heterogeneidad en las condiciones laborales de los hombres. En contraste con las mujeres, la mayoría de ellos sí traen todos uniforme, excepto el personal de vigilancia. Habría que ver en otro momento hasta qué punto las condiciones de trabajo son mejores o peores, según sean las características del proceso de trabajo.

CONCLUSIONES

A partir de un pequeño número de casos, y con las limitaciones que esto conlleva, se realizaron algunos contrastes entre las características y situación laboral de la fuerza de trabajo femenina y la masculina en tres cultivos de exportación: empaque de aguacate y mango, y producción de esqueje de geranio.

Hemos demostrado que la incorporación y participación de las mujeres en el mercado de trabajo de los tres cultivos son en general muy diferentes a las de los hombres. Las diferencias se sustentan primordialmente a partir del estado civil y el número de hijos. A su vez en el espacio laboral las diferencias básicas se encuentran en el número de trabajadores, el tipo de ocupaciones que desempeñan y el salario que perciben. Encontramos que aun cuando las trabajadoras representan el 70% de la fuerza de trabajo, realizan sólo una tercera parte del total de ocupaciones. Es decir, existe segregación ocupacional hacia las mujeres en los tres cultivos de exportación.

Son pocas las ocupaciones "exclusivamente femeninas" por cultivo, casi no existen, puesto que en general los hombres también realizan las ocupaciones que parecieran ser "exclusivamente femeninas", sólo que en diferentes establecimientos. Esto no sucede con la gran gama de ocupaciones (70%) "exclusivamente masculinas."

Lo anterior, permitió cuestionar la ambigüedad de los argumentos -primordialmente esencialistas- sobre los que se definen dichas ocupaciones como "de y para mujeres". Parecería más bien que existe más de un patrón de división del trabajo

entre hombres y mujeres, los cuales no se perciben a primera vista, a causa de que parten tanto de las diferencias en los procesos de producción como de la organización del trabajo y los contrastes culturales por región.

La gran gama de ocupaciones realizadas exclusivamente por los hombres, y en la medida en que éstas representan una tercera parte de la fuerza de trabajo, da lugar a que ellos tengan más oportunidades de ocupar puestos de mayor jerarquía. La posición de los hombres en estos puestos (79%) va más allá de la estructura jerárquica de la empresa, ya que su posición se sustenta en factores ideológicos y culturales que impiden una efectiva incorporación de las mujeres en esos puestos.

Por otro lado, la brecha salarial entre hombres y mujeres se explica principalmente por la diferenciación en las ocupaciones que realizan, pero además también influye, aunque en menor grado, la diferencia en las formas de pago, es decir, a las mujeres generalmente no se les paga "a destajo", sino "por día."

También hemos visto que las mujeres no son "poco activas" sindicalmente, sino que luchan por la mejora de su situación laboral, como vimos en el caso de las "seleccionadoras" en un empaque de mango y de las "trabajadoras generales" en la producción de esqueje.

Las diferentes situaciones a partir de las cuales se incorporan hombres y mujeres al mercado de trabajo, así como las diferencias en el tipo de ocupaciones que realizan, las jerarquías en los puestos, las diferencias salariales y la forma en que se organizan sindicalmente, son elementos que crean, reproducen y transforman las relaciones de género en estos

espacios. Si bien no se puede sobredeterminar algún factor, parecería ser que el mecanismo de diferenciación ocupacional entre hombres y mujeres tiene un papel muy importante en la discriminación hacia las mujeres dentro del espacio laboral.

En la medida en que son varios factores, un cambio en el tipo de ocupaciones que desempeñan las mujeres no garantiza por sí mismo una mayor igualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Pero es un factor muy importante que en otros estudios había destacado poco, pero que interactúa con otros elementos como la sexualidad, la maternidad, la clase de origen, la etnia, las relaciones intradomésticas (estrategias de vida, relaciones financieras), el proceso de trabajo y el efecto que tiene el trabajo sobre los y las trabajadoras. La relevancia de éstos hace necesaria su continuidad en otro momento de este estudio.

La participación de la fuerza de trabajo femenina en estos cultivos, como dice Marta Roldán, no puede verse sólo desde el punto de vista de la captación de divisas y la creación masiva de empleo rural; es importante, sobre todo, tener presente que se está llevando a cabo al mismo tiempo otro proceso, que es la "construcción social del género." (Roldán, 1986:199)

ANEXO METODOLOGICO

PROYECTO COLMEX

Este proyecto se llevó a cabo entre abril de 1993 y mayo de 1994, y tuvo como objetivo analizar el trabajo de las mujeres en la agroindustria de exportación, sus características sociodemográficas, condiciones de trabajo y el significado que tiene el trabajo para ellas en su entorno inmediato, es decir, la unidad doméstica y la comunidad. Otro objetivo fue incorporar los aspectos de los derechos laborales y las posibilidades de organización de las mujeres.

Los cultivos y regiones que abarcó son los siguientes: aguacate, en Uruapan, Michoacán; mango, en Apatzingán, Michoacán; pepino en Apatzingán, Michoacán; esqueje de geranio en Emiliano Zapata, Morelos; y flor en varios municipios de Morelos.

Se visitaron las siguientes empresas:

Aguacate: DOVI, AGUAMICH, AGRIFRUT y PUREPECHA (1993)

Mango: EL HUACO, FRUTEX, FRUTICO y FRUTIVA (1993)

Pepino: COMPAS, AGRIMEX DEL SUR Y EL EJIDO EL JUNCO (1994)

Esqueje de geranio: MEXFIPEL (1993)

Flor: MODULOS DEL INSTITUTO DE FLORICULTURA Y EMPRESAS DE SEDESOL (1993).

En estas empresas se levantaron un total de 154 entrevistas a mujeres:

Aguacate 31 entrevistas

Mango: 44 entrevistas

Pepino: 19 entrevistas

Esqueje de geranio: 21 entrevistas

Flor: 39 entrevistas

El cuestionario que se aplicó tuvo como eje los siguientes puntos:

I Características sociodemográficas de las trabajadoras (edad, estado civil, lugar de procedencia, escolaridad, número de hijos).

II Estructura familiar (miembros en el hogar, parentesco, migración).

III Historia laboral (ocupaciones que han desempeñado en su vida laboral).

IV. Trabajo actual (salario, jornada de trabajo, antigüedad en el empleo, forma de contratación, distribución de su salario, capacitación para el trabajo, otras actividades económicas y actividades en la unidad doméstica)

V. Condiciones de salud (accidentes, asistencia médica, etc.),

VI. Contexto sociocultural

PROYECTO PEMSA

Debido a que la investigación en el **Proyecto COLMEX** se refirió exclusivamente a mujeres, consideré que era importante profundizar en las relaciones de género que se desarrollan en esos espacios productivos, por lo que resultó necesario levantar entrevistas también a los hombres. Además incorporé una batería de preguntas a fin de tener una información más detallada sobre

los procesos de trabajo, la división del trabajo y las condiciones de trabajo.

El cuestionario del **Proyecto COLMEX** me permitió tener datos sobre las características sociodemográficas de las mujeres, su historia laboral, características de su trabajo en 1994, como son salario, jornada de trabajo, antigüedad en el empleo, forma de contratación, distribución de su salario, capacitación para el trabajo, realización de otros trabajos, actividades en la unidad doméstica, y parte de su contexto sociocultural.

En la batería de preguntas profundicé en la parte correspondiente al trabajo. Las preguntas a trabajadores/ras fueron sobre el tipo de ocupaciones que ha desempeñado en el empaque, tiempo de aprendizaje en la ocupación, gusto por el trabajo que realiza, aspiración de ocupar otros puestos, y su opinión sobre el trabajo femenino.

Las preguntas a los supervisores se orientaron a conocer más sobre las etapas del proceso de trabajo, el tipo de ocupaciones en cada etapa, el número de trabajadores y de trabajadoras, así como los criterios de asignación de las ocupaciones a hombres y mujeres y su opinión sobre el trabajo femenino.

Cultivos, empresas y regiones

La elección de los cultivos en el **Proyecto COLMEX** se realizó primordialmente a partir de la consideración de que son cultivos de exportación donde la participación de las mujeres es intensiva. En el caso del mango y aguacate las mujeres participan primordialmente en el empaque, en tanto que en el esqueje de geranio participan tanto en la producción como en el empaque.

La entrevista abierta nos permitió tener una mayor confianza con él o la entrevistada. Sin embargo, fue mucho más fácil entrevistar a las mujeres que a los hombres porque éstos eran más reticentes a responder más de lo que se les preguntaba, y en muchas ocasiones siempre estaba otro hombre con ellos, o bien iban de un lado para otro, quedando en algunas ocasiones inconclusa la entrevista porque se tenían que ir a otra área, o descargar un camión. En contraste, las entrevistas con las mujeres fueron más amplias y tranquilas, porque son mujeres al igual que yo; en general parecería que tienen muchas ganas de hablar, puesto que en ocasiones pedían ser entrevistadas, lo que facilitaba ampliamente la entrevista. Otro factor que ayudó en las entrevistas a mujeres principalmente de los empaques, es que éstas generalmente están en un solo lugar trabajando a diferencia de la mayoría de los hombres entrevistados.

Las visitas a las empresas se realizaron de enero a abril de 1994. Se levantaron un total de 60 entrevistas y se visitaron siete empresas. En los empaques de mango se visitaron tres empaques y se realizaron 25 entrevistas: 15 hombres y 10 mujeres. En los tres empaques de aguacate visitados, se levantaron 19 entrevistas: 9 mujeres y 10 hombres. En el vivero de esquejes de geranio se levantaron 16 entrevistas: 11 mujeres y cinco hombres. De estas entrevistas 11 corresponden a encargados o supervisores, y las demás, a trabajadores.

Para tener acceso a la empresa, primeramente se habló con el dueño o gerente y éste nos canalizaba con el jefe de personal o supervisor. En ninguno de los tres cultivos hubo problemas para

acceder a la empresa,³⁰ por lo que en algunas empresas ampliamos el número de entrevistas planeadas, como fue el caso de la empresa de esquejes de geranio y de mango. En el caso de las empresas de aguacate en Uruapan, fue difícil ampliar el número de entrevistas por las limitaciones en el tiempo y en los recursos económicos para hacerlo.

En las empresas de los tres cultivos seleccionados, se entrevistó a hombres y mujeres que se encontraran en el interior de la planta, y se procuró entrevistar a personas que realizaran ocupaciones diferentes.

Debido a que se trata sólo de un determinado número de casos por establecimiento no es posible hacer generalizaciones de los resultados.

³⁰ Cabe recordar que la mayoría de las empresas visitadas en 1994 ya habían sido visitadas en el marco del Proyecto COLMEX en 1993, lo cual facilitó que estas empresas aceptaran una segunda visita. En el caso de los empaques de mango CEUTA y la Cofradía, que no habían sido visitados, el contacto previo con los dueños de los empaques sirvió como recomendación para entrar a estas empresas.

BATERIA DE PREGUNTAS:³¹

Para trabajadores y trabajadoras

1. ¿Cuanto tiempo tiene en el empaque?
2. ¿Cuál fue su primer ocupación aquí?
3. ¿Qué otras ocupaciones ha tenido en este empaque?
4. ¿Cuál fue la ocupación que le costó más trabajo aprender?
5. ¿Cuál de las ocupaciones que ha desempeñado le ha gustado más?
6. ¿Aspira a un mejor puesto? ¿cuál?, ¿por qué?

Para gerentes o jefes de producción

1. ¿Cuáles son las fases en que se divide el proceso de trabajo?
2. Señale las ocupaciones (puestos de trabajo) que abarca cada una de esas fases.
3. ¿Cuántas de esas ocupaciones son desempeñadas exclusiva o preferentemente por hombres, cuáles son realizadas por mujeres y cuáles son desempeñadas indistintamente por hombres o por mujeres?
4. ¿Cuál es el criterio para determinar si una ocupación la debe realizar un hombre o una mujer?
5. ¿Cree que los salarios de los hombres deban estar por arriba de los salarios de las mujeres?
6. ¿Qué opina del trabajo femenino que realizan las mujeres en este empaque en comparación con el de los hombres?
7. ¿Cuáles son los mecanismos para incentivar a los y las trabajadoras para que trabajen mejor?
8. ¿Hay alguna diferencia en el trato que se da a hombres y a mujeres por parte de la empresa?
9. ¿Cuántos supervisores o jefes de producción son en total?, ¿cuántos son mujeres?
10. Problemas más comunes con los y las trabajadores/ras.

³¹ Apliqué a hombres y mujeres tanto la entrevista que se levantó en el Proyecto COLMEX, como la batería de preguntas.

INDICE DE CUADROS

- Cuadro 1: Población femenina ocupada en la agricultura mexicana.
Cuadro 2: Número de trabajadores y trabajadoras según cultivo.
Cuadro 3: Trabajadores y trabajadoras según grupo de edad y cultivo.
Cuadro 4: Trabajadores y trabajadoras según estado civil y cultivo.
Cuadro 5: Número de trabajadores y trabajadoras con y sin hijos.
Cuadro 6: Escolaridad de los y las trabajadoras según grupo de edad y cultivo.
Cuadro 7: Número de ocupaciones desempeñadas por hombres y mujeres según cultivo.
Cuadro 8: Ocupaciones de los y las trabajadoras según cultivo.
Cuadro 9: Número de supervisores y supervisoras según cultivo.
Cuadro 10: Brecha salarial en los cultivos de exportación seleccionados.

BIBLIOGRAFIA

Alcoff, Linda, "Feminismo cultural versus posestructuralismo: la crisis de la identidad en la teoría feminista", en Feminaria, año II, núm. 4, Buenos Aires, 1989.

Appendini et al., El mercado de trabajo rural: La participación femenina en la agroindustria, Informe final a la Fundación Ford, El Colegio de México, México, 1994.

Arizpe, Lourdes y Josefina Aranda, "Empleo agroindustrial y participación de la mujer en el desarrollo rural: un estudio de las obreras del cultivo de exportación de la fresa en Zamora, Michoacán", en Josefina Aranda (comp.), Las mujeres en el campo, México, UABJO, 1988.

Barrón Pérez, Antonieta, Los mercados de trabajo rurales. El caso de las hortalizas en México, tesis de doctorado, Facultad de Economía, 1993.

Benería Lourdes y Gita Sen, "Accumulation, Reproduction and Women's Role in Economic Development: Boserup revisited", en: Leacock, Leonor y Helen Safa (comps.), Women's work, Bergin & Garvey Publishers, Mass., 1986.

Benería, Lourdes y Roldán, Martha, La encrucijada de clase y género. Trabajo a domicilio, subcontratación y dinámica de la unidad doméstica en la ciudad de México, FCE-COLMEX, 1992.

Blair, Ruth, Science and Gender. A Critique of Biology and it's Theories on Women, Pergamon, Nueva York, 1984.

Bradley, Harriet, Men's Work, Women's Work. A Sociological History of the Sexual Division of Labour in Employment, University of Minnesota Press, Minneapolis, 1989

Cooper, Jenny, Mujer, trabajo y nueva tecnología. Estudio de caso Teléfonos de México, tesis de Maestría, DEP/FE, UNAM, México, 1988.

De Barbieri, Teresita, "Sobre la categoría género. Una introducción teórico-metodológica", IIS/UNAM, 1992, (fotocopia)

De Barbieri, Teresita, "El género desde la Sociología en América Latina", ponencia presentada en el simposio Género, teoría y método, en el marco del XIII Congreso Internacional de Ciencias Antropológicas y Etnológicas, ciudad de México, julio-agosto, 1993.

De Barbieri, Teresita, "Dos experiencias de creación de empleo para mujeres campesinas en México", en La mujer y el trabajo en México, (antología), STPS, México, 1986, pp. 263-283.

De Lauretis, T., "La tecnología del género", en El género en perspectiva. De la dominación universal a la representación múltiple, UAM, México, 1991.

García Fanelli, Ana M. "Patrones de desigualdad social en la sociedad moderna: una revisión de la literatura sobre discriminación ocupacional y salarial por género", Desarrollo Económico, v. 29, núm. 114, 1989.

Gómez Cruz, Manuel A. y R. Schwentesius R., "El sistema hortofrutícola en México frente al TLC", en Calva, J. L. (coord.), Alternativas para el campo, tomo I, Friedrich Ebert Stiftung/PUAL-UNAM/Fontamara, México, 1993., pp.93-135.

Guzmán Virginia, "Políticas obreras y estereotipos sexuales", Sociología del trabajo, nueva época, núm. 3, 1988, pp. 63-70.

Hartman, Heidi, "Capitalismo, patriarcado y segregación de los empleos por sexos", en Einstentein, Zillah, Patriarcado capitalista y feminismo socialista, Siglo XXI, México, 1980.

Heller, Agnes, "La división emocional del trabajo", Nexos, México, 1980, pp. 29-38.

Mummert, Gail, "Dios, el norte y la empacadora: La inserción de hombres y mujeres rurales en mercados de trabajo extralocales. Estudio de caso de una comunidad agrícola de Michoacán", ponencia presentada en el seminario Mercados de trabajo: una perspectiva comparativa, tendencias generales y cambios recientes, El Colegio de México, 23-26 de octubre de 1991.

Mummert, Gail y Arias, Patricia, "Familia, mercados de trabajo y migración en el centro-occidente de México", Nueva Antropología, vol. IX, núm. 32, México, 1987, pp. 105-127.

Neffa, Julio C., Procesos de trabajo, división de trabajo y nuevas formas de organización del trabajo, Cuadernos INET, 20, México, STPS, 1982.

Pesce, Adele, "Los conflictos de sexo en el trabajo, reflexiones a partir de una investigación empírica en Italia", Sociología del trabajo, nueva época, núm. 3, 1988, pp. 35-62.

Rama, R., "Empresas transnacionales y agricultura mexicana: el caso de las procesadoras de frutas y legumbres", en Investigación Económica, vol. XXXVII, núm. 1 (junio 1978), pp.75-118.

Rendón, Teresa, El trabajo femenino en México en el marco de la transformación productiva con equidad, CEPAL, México, 1993.

Robles, Rosario, Aranda Josefina y Botey, Carlota, "La mujer campesina en la época de la modernidad", El cotidiano, UAM, núm. 53, marzo-abril 1993, pp. 25-32.

Roldán, Martha, "Subordinación genérica y proletarización rural: Un estudio de caso en el noroeste mexicano", en León Magdalena y Carmen D. Deere (eds.), La mujer y la política agraria en América Latina, siglo XXI, México, 1986, pp. 75-101.

Rosado, Georgina, "Zamora y Jacona: trabajo femenino en la agroindustria y cambios culturales", en Estudios michoacanos, Sergio Zendejas (coord.), El Colegio de Michoacán/Gobierno del Estado de Michoacán, 1989, pp. 135-150.

Safa, Helen, "Women and Industrialization in the Caribbean", en S. Stitcher y J. Parpart (coord.), Women, Employment and the Family in the International Division of Labour, Temple University Press, Philadelphia, 1990

Stitcher S., "Women, employment and the family" en Stitcher y J. Parpart (coord.), Women, Employment and the Family in the International Division of Labour, Temple University Press, Philadelphia, 1990

Suárez, Blanca y Lois Stanford, "La apertura económica y su impacto en la agricultura de exportación en Michoacán", Informe para la Fundación Ford, documento inédito, México, 1992.

Trajtenberg, R., "El empleo y las exportaciones de frutas y legumbres de México, 1960-1975", WEP, Ginebra, 1979, mimeo.

Wallace, Michael y Chin-fen Chang, "Barriers to Women's Employment: Economic Segmentation in American Manufacturing, 1950-1980", en Research in Social Stratification and Mobility, volumen 9, JAI Press Inc., 1990.

Zendejas, Sergio y Gail Mummert (en prensa) "Cambio agrícola, movimientos de población y mercados de trabajo en un valle agrícola del noroeste de Michoacán, 1927-1990", en Memorias de la IV reunión Nacional de Investigación Demográfica en México, México, SOMEDE.