

## CONGRESO DEL PUEG 1997

### LA FLEXIBILIDAD LABORAL : UN VIEJO PARADIGMA QUE SE IMPONE A LA MUJER TRABAJADORA.

Presenta: **María de Jesús López Amador\***

#### *INTRODUCCIÓN*

En los estudios sobre el mercado de trabajo femenino se ha planteado como una de sus características el de ser un espacio flexible, que se ha impuesto históricamente a las mujeres y que impacta en el tipo de empleos y las condiciones de trabajo en las que estas se desempeñan.

La flexibilidad se va configurando en una estrategia para dar respuesta a la crisis del sistema de producción capitalista. Este fenómeno empieza adquirir tintes económicos y políticos bastante interesantes, además de situaciones novedosas sobre las que se tienen que apuntar los posibles impactos (ventajas y desventajas) de estas nuevas formas de organización del trabajo para las mujeres, sobre todo en cuanto las contradicciones que se darán entre las tradicionales y modernas relaciones laborales, y con ello la agudización de la desprotección social para muchas de las trabajadoras.

El presente trabajo busca hacer una reflexión sobre dicho paradigma y como se empieza a estudiar este a partir de que sus impactos trastocan el viejo modelo del mercado de trabajo masculino cuya rigidez y falta de competitividad esta en cuestionamiento en el nuevo orden internacional. Analizando los cambios en el mercado de trabajo femenino de las mexicanas en los últimos años 1993-1995.

\* Miembro del personal académico del IIEc, profesora de la ENTS y de la FCPS. Participa en el Proyecto "Integración económica: México, EUA y Canadá., y su impacto en la escolaridad y el mercado de trabajo femenino en México.

En relación a lo anterior tenemos que a flexibilidad puede ser entendida desde muchas ópticas, pero referida a la flexibilidad laboral de las mujeres y en general de la clase trabajadora, atiende a un hecho internacional ya que se refiere a la estrategia con la que el capital y sus principales agentes: empresas y empresarios, están dando respuesta a las nuevas condiciones que para cada país se están creando con la globalización y la competitividad en el marco del libre mercado.

### **La flexibilidad: un paradigma que se renueva.**

Ante la crisis del sistema capitalista, el paradigma y discurso de la flexibilidad se empieza a expandir en los años 70 tratando de atender las distintas circunstancias del sistema de producción acompañado naturalmente este con un cambio de modelo económico. Tenemos entonces que la “flexibilidad se ha convertido en una divisa bajo la que se ocultan una variada gama de propuestas de política económica y laboral. Apareciendo a su vez “nuevas demandas de flexibilidad” producto de los inesperados contextos generados por la globalización de las economías.”<sup>1</sup>

Empero una cuestión importante, es ver que se oculta atrás de la flexibilidad, sobre todo, para definir en qué medida un sistema más flexible mejorará radicalmente las condiciones de vida de la población, o simplemente servirá para “parchar” un funcionamiento social globalmente patológico o empeorará más las cosas.

Más allá de las posibles maniobras tácticas de los empresarios, las crecientes demandas de flexibilidad obedecen, en parte, a una serie de mutaciones del sistema capitalista. No se trata de

---

<sup>1</sup> Alberto Recio. ***Flexibilidad, eficiencia y desigualdad (notas sobre la flexibilidad laboral)***. p. 81-105. Ver: Sindicalismo, Crisis, Flexibilidad”. Revista: Sociología del Trabajo, No. 4, 1988. Editada por la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Madrid, España, Siglo XXI España Editores, 1988, 156 pp. Entre los elementos que resalta en su crítica esta el tipo de flexibilidad que se da en el mercado de trabajo femenino, entendida la flexibilidad laboral como parte de una estrategia altamente segmentadora y generadora de desigualdades entre los géneros y los grupo sociales. Ver, Enrique González Laos, ***Los efectos de la Integración de bloques económicos regionales en los mercados de trabajo***, México, Editado por STPS, Capítulo V: Flexibilización un debate en curso. pp. 194-200.

fenómenos totalmente nuevos, pero su confluencia en un determinado momento da lugar a una enorme presión sobre algunas de las pautas institucionales y organizativas de la época anterior.<sup>2</sup>

En el mercado de trabajo estas tensiones provienen tanto del lado de los propios trabajadores como de los empresarios, aunque la distribución estructural del poder y la coyuntura actual conceden a esta última un papel preponderante.

Ante la apertura de la economía y la competencia externa, en general estas demandas empresariales de flexibilidad se traducen en el plano laboral en la exigencia de diversos ajustes de tipo cuantitativo, ajustes a los que responden muchas de las nuevas modalidades de contratación, pero esto en la realidad se traduce en impactos cualitativos sobre el empleo y las condiciones de vida para las trabajadoras y trabajadores.

En el contexto de un mercado internacional altamente competitivo se identifican algunas causantes de estos cambios y demandas, entre las principales transformaciones del funcionamiento de las economías están:

El proceso de internacionalización de la producción: el creciente nivel de apertura del mercado mundial y el mayor número de interrelaciones que ello conlleva constituyen, posiblemente, la mayor fuente de variabilidad e incertidumbre a la que tienen que hacer frente las empresas particularmente. El fenómeno es complejo y es necesario detallar aspectos diversos, como es el hecho de que en una economía de estas dimensiones no solo se produce una simple expansión del mercado en el que operan las empresas. A ello debe sumarse el papel que juegan las grandes empresas multinacionales y para las economías de los países que se están incorporando a este proceso la internacionalización tiene efectos devastadores sobre todo para las políticas económicas locales.

---

<sup>2</sup> Idem

La internacionalización de los mercados financieros es otra causa importante: Globalmente estas transformaciones fomentan un mayor grado de incertidumbre generada por la movilidad del capital y favorecen la búsqueda, por la parte empresarial, de soluciones organizativas capaces de “captar” las buenas coyunturas y eludir los costos de las malas. Esta lógica conduce directamente a favorecer el empleo eventual, la subcontratación y a toda medida que permita convertir costos fijos en variables aunque ello pueda provocar altos costos sociales.

Los cambios en la producción, su estacionalidad, con la reducción de existencias, ya que ahora se pretende un ajuste permanente de la producción que permita eludir la formación de stock.<sup>3</sup> Debemos señalar que en este caso no sólo tiene lugar un cambio en el uso de los planes de producción y existencia, sino que esto conlleva a un ajuste permanente en el número y la actividad de la fuerza de trabajo, lo que tiene repercusiones sobre la estabilidad y calidad del empleo. Estos procesos son factibles en la medida en que las grandes empresas que los desarrollan tienen la capacidad de desplazar gran parte del ajuste hacia las unidades inferiores -subcontrataciones, trabajadores a domicilio- que a menudo experimentan una variabilidad mucho mayor en su actividad y se ven necesitadas de prácticas laborales más radicales, las mujeres han sido involucradas en esta dinámica, mayor inestabilidad y movilidad en el empleo.

Una economía abierta y flexible demanda de horarios especiales, esto es que con el crecimiento de los servicios, y especialmente los que se prestan directamente a los individuos, aumenta la necesidad de empleos adaptados a jornadas de trabajo particulares. Esto no es tampoco un fenómeno nuevo.

Si hoy asistimos a un crecimiento del empleo asalariado que reúne estas características, es posible porque se produce un aumento de los servicios prestados sobre la forma mercantil. En

---

<sup>3</sup> Idem. p. 93

parte es resultado de las transformaciones que experimenta la sociedad en su conjunto y la familia, pero su desarrollo está condicionado por la desigual distribución de la riqueza.

Se está viviendo una diversificación de las actividades económicas, una explosión de tareas que ha implicado la redefinición de las mismas -hay trabajos de limpieza, restaurantes y tiendas las 24 horas, que pasan a desarrollarse por empleados especializados de tiempo parcial.<sup>4</sup> Al mismo tiempo, se sobreponen a la propia configuración bastante rígida del tiempo de trabajo de otros muchos empleos, unido al desarrollo de las grandes urbes o metrópolis.

Las empresas buscan fórmulas de amortización rápida del capital fijo y a eludir sobreinversiones innecesarias. Por lo que se organizan y se incrementa el trabajo por turnos, o bien, la organización de la empresa para la utilización variable del equipo en distintas horas del día, por ejemplo en la banca el equipo de informática.

Hasta ahora las fuentes de flexibilidad señaladas no tienen referencia directa con las nuevas tecnologías, sus raíces son de índole socioorganizativa. Es obvio que toda nueva tecnología plantea un determinado tipo de demandas de flexibilidad: de aprendizaje de nuevas formas de trabajo y de movilidad desde los sectores productivos obsoletos hacia los emergentes. A su vez, el impacto de las innovaciones técnicas abren nuevos campos de actividad económica.

Los impactos de este cambio de paradigma económico, del modelo industrial, tecnológico y laboral van a variar según la actividad económica, las características de la rama o sector y la situación laboral preexistente de las y los trabajadores. También origina cambios en la composición -por sexo de la fuerza laboral-, movilidad y necesidades de la mano de obra femenina, ampliación de sectores de uso intensivo de mano de obra o de alta especialización, producto de los cambios y efectos del uso de nuevas tecnologías, lo que implica la descalificación de trabajadores y la

---

<sup>4</sup> Idem. p. 95

necesidad de capacitarlos para preparar a los individuos en las nuevas calificaciones que se requieran, situaciones que surtirán diferentes efectos sobre la mano de obra femenina.<sup>5</sup>

Como se observa, el marco de este modelo laboral van a ser las nuevas relaciones laborales permeadas por el principio de flexibilidad. Su impacto sobre las condiciones laborales de la mujer trabajadora va a variar según el sector en que estas se encuentre trabajando, conjugándose además otras variables que caracterizan el mundo laboral femenino como son: la edad, el estado civil, el número de hijos, la experiencia laboral y otras más. El desconocimiento o la indiferencia de este mundo del trabajo femenino a llevado a querer hacer responsable a la mujer de la rapidez con que este modelo se ha expandido, cuando la realidad es otra, por lo cual se comparte la tesis de que “la mujer, dentro de la fuerza laboral, ha sido un sector al que se le ha impuesto desde los primeros años de su inserción masiva en el trabajo asalariado, precisamente la flexibilidad en el trabajo”.<sup>6</sup>

En el modelo laboral actual se percibe una decadencia de los oficios obreros tradicionales y el predominio de otro tipo de producción, más ligada a los servicios, donde se encuentran la mayoría de las trabajadoras. Haciéndose patentes procesos con novedosos tintes políticos y genéricos, como son la polarización salarial en los distintos sectores económico, acompañada por segregación ocupacional por sexos que se reflejara en el tipo de posiciones que ocupa la mujer en las empresas y la rigidez de la estructura de los grupos de ocupación con que se pretende identificar su desempeño. Ejemplo de ello se da en las nuevas líneas de ascenso y promoción, dadas por las posibilidades de capacitación fuera de la jornada de trabajo tanto para hombres como para mujeres, donde estas últimas se van a ver limitadas enormemente -por los horarios y

---

<sup>5</sup> Patricia Mercado. *Contratos colectivos y trabajo femenino*. Documentos de Trabajo, No. 39. Editado por la Fundación Ebert Stiftung, 1992. Entre los temas que se tratan están: Análisis de los contratos colectivos. El impacto de las nuevas tecnologías y la flexibilización laboral del trabajo femenino. La flexibilización de las relaciones laborales.

<sup>6</sup> Idem. p. 15.

compromisos familiares-, donde la movilidad interna de la mujer va a permanecer sin cambios en la estructura ocupacional por falta de capacitación o por las carreras de salto de obstáculos que se generan para acceder a otras áreas de la empresa y de ciertos puestos de trabajo, situación que se entrelaza con los actuales requerimientos de perfiles de trabajadores según las necesidades de las empresas. El escalafón tiene ahora como base la capacitación y no la antigüedad. En este escenario se detecta como el capital, se apropia, gratuitamente de las calificaciones de la fuerza de trabajo femenino.

El valor que se da a la fuerza de trabajo femenina también cuenta en este proceso de transición del modelo laboral y económico ya que cuando una tarea en la industria se feminiza pasa a ser vista como menos compleja, no ha si en el sector servicios donde el carácter mixto de las ocupaciones amortigua más no desaparece el impacto de la segregación laboral. En términos generales, las nuevas tecnologías han feminizado ciertas áreas y han masculinizado otras, sin embargo, los trabajos atípicos donde participan las mujeres son permanentes.

Otra es la temporalidad de la fuerza de trabajo como una de las formas de contratación, que permite a las empresas adecuarse a las fluctuaciones del mercado. El *trabajador eventual* se vuelve el principal agente revitalizándose procesos como el de la subcontratación. Se recurre a los trabajos subcontratados, donde las tareas realizadas se basan en un uso intensivo de la fuerza de trabajo, tareas basadas en trabajos externos, con herramientas simples, que normalmente son compatibles con las labores del hogar, lo que favorece el mercado de trabajo de las mujeres, en la industria y los servicios. Trabajos eventuales que por lo regular realizan las mujeres casadas o jefas de familia ya que se adaptan a sus responsabilidades familiares.

Tenemos entonces que flexibilizar las relaciones laborales y contractuales significa eliminar los obstáculos que impiden a la empresa hacer un uso libre de la fuerza de trabajo y regir a esta en función de su productividad. El salario, entonces dependerá cada vez más de elementos indirectos como: bonos, compensaciones, incentivos, etc.

Podríamos hablar de un flexibilidad histórica para el caso de las mujeres, las cuales han realizado los trabajos a domicilio, trabajos por comisión o temporales; trabajos por horas o días, y por supuesto sin las prerrogativas que marca la ley laboral, situación que también las deja fuera de las cuentas nacionales, por lo cual la riqueza y la plusvalía generada en estos trabajos no se contabiliza devaluando su labor. En este caso Patricia Mercado apunta: “Al sistematizar lo que ha sido la vida laboral de las mujeres pareciera que estamos describiendo las actuales relaciones de trabajo flexibles. La flexibilización laboral ha sido la forma histórica de reglamentación laboral de la fuerza de trabajo femenina.”<sup>7</sup>

Si ha todo el proceso de individualización de las relaciones laborales se agrega la falta de comprensión sobre el papel de la mujer asalariada y trabajadora en general, seguramente, la gran mayoría de ellas, sentirán y reflejarán en sus condiciones de vida efectos distintos con la imposición del modelo, por lo que se presentará un caleidoscopio de posibilidades para la mujer cuya diversidad de intereses y heterogeneidad de historias las caracteriza.

Ahora bien cuales son las dimensiones de la flexibilidad, según la propuesta de análisis de Enrique de la Garza Toledo,<sup>8</sup> comprende varias dimensiones:

<sup>7</sup> Patricia Mercado. En su trabajo se analizan las relaciones laborales a través de los diferentes contratos colectivos donde apunta que la flexibilización femenina ha llevado a que se mutilen o eliminen las conquistas de los trabajadores, dándose cambios importantes en las formas de contratación, salarios, capacitación y adiestramiento, reajuste de las prestaciones económicas y sociales, nuevos mecanismos de escalafón y de ascenso y cuestiones relacionadas con la maternidad.

<sup>8</sup> Enrique de la Garza Toledo. *El TLC y la contratación colectiva en México*. pp. 111- 143. Ver Graciela Bensusan Areous (coord). *Las relaciones laborales y el TLC*. México, Coedición Miguel Ángel Purrrúa, UAM. 1992. pp. 266 .



*La flexibilidad numérica:* El ajuste flexible de la cantidad de la fuerza de trabajo según las necesidades de la producción y del mercado. Esta dimensión puede tomar las formas de reajuste de personal de base, empleo de eventuales, empleo de subcontratistas, empleo de personal de confianza.

*La flexibilidad en el uso de la fuerza de trabajo en el proceso de trabajo:* Sus formas principales pueden ser la movilidad interna y la polivalencia, o bien, las multitareas. También pueden estar incluidas en esta modalidad la flexibilidad en la aplicación de sanciones, la eliminación del escalafón ciego, etc.

*La flexibilidad salarial:* flexibilidad en la jornada (jornada anual) con pago por hora trabajada, y, sobre todo, salario según productividad individual.

Apunta que la propuesta de flexibilidad de la fuerza de trabajo han adoptado varias formas, una de ellas es la flexibilización de los contratos (CCT)<sup>9</sup> y otros aspectos más, pero que pasa con aquellas asalariadas y trabajadoras que no se rigen por este marco legal, son o no fuerza de trabajo flexible.

### **El sistema económico y laboral flexible: ventajas y desventajas en la desigualdad genérica.**

Una crítica que se hace al modelo flexibilizador, son las relaciones que se establecen entre este y los objetivos que pretende alcanzar: eficiencia e igualdad.<sup>10</sup> El punto de partida es que la flexibilidad constituye un problema relevante y afecta tanto al propio funcionamiento del sistema económico como a los procesos de legitimación del mismo, entendiendo que todo sistema

<sup>9</sup> Idem. Enríque de la Garza. p. 123-130. La flexibilización que se ha ido implementando en México ha tocado sobre todo los siguientes aspectos: introducción de nueva tecnología, métodos de trabajo, organización del trabajo y estructura organizacional de las empresas. Aspectos más específicos como: uso de trabajadores eventuales; uso de subcontratistas; definición del personal de confianza; movilidad interna; polivalencia; compactación de tabuladores; eliminación del escalafón ciego; y mayor capacidad de la empresa para reajustar personal de base. No enfrentamos a una flexibilidad no concertada, o sea de manera unilateral. En el caso más específico, de la estrategia empresaria actual se ponen énfasis en: los cambios tecnológicos; los cambios en la organización del trabajo; y los cambios en las relaciones capital-trabajo.

<sup>10</sup> Op cit. Alberto Recio. "Flexibilidad, eficiencia y desigualdad (notas sobre la flexibilidad laboral). p. 81-105.

productivo puede ser juzgado desde una doble perspectiva, en términos de equidad y en términos de eficiencia, siendo ambos criterios igualmente relevantes.

La importancia de la flexibilidad radica en que incide directamente en la eficiencia del sistema. El argumento de peso es que un sistema flexible tiene capacidad de adaptarse rápidamente a las circunstancias cambiantes de la vida económica y de satisfacer una gama más variada de necesidades individuales. Una economía flexible podrá, al mismo tiempo, responder a alteraciones bruscas del medio exterior sin incurrir en grandes costos. Estamos, pues ante un debate relevante y en el que, de partida, debe aceptarse que es preferible un sistema económico con capacidad de adaptación y de satisfacción de una amplia gama de necesidades.<sup>11</sup>

Los problemas se plantean no sólo al constatar la posible existencia de un conflicto entre flexibilidad y equidad, sino también al observarse que las demandas de flexibilidad son diferentes según quién las esté demandando sobre todo en el mundo laboral.<sup>12</sup>

#### ◇ **Flexibilidad de salarios y distribución de la renta.**

En la práctica se hace referencia a algunas modalidades: las cuales tienen que ver con la variabilidad permanente de los salarios individuales para adecuarse a las condiciones de cada mercado en particular, o bien, la flexibilidad de los salarios a la baja frente a caídas de la demanda global y como medio para favorecer la adopción de técnicas intensivas en “trabajo” y, por último, propuestas genéricas de moderación salarial que se traduce en medidas como la eliminación de mecanismos de revisión automática de los salarios frente a alzas de precios o en aumentos salariales inferiores al crecimiento de la productividad. Solamente las dos primeras pueden

---

<sup>11</sup> Idem. p. 83.

<sup>12</sup> Idem. p. 84

considerarse como flexibilidad. La última que tiene mucho que ver con la política salarial seguida en el caso mexicano que dista mucho de ser flexibilidad.

Con una estructura salarial basada tanto en función de la productividad como de la jornada de trabajo flexible (trabajo parcial, reducción de horas y días de trabajo según necesidades de producción), es parte de la política y estrategia a la que se enfrentan las trabajadoras mexicanas, veamos el **cuadro I**, donde se sintetizan una serie de indicadores laborales y sociales que dan cuenta del perfil de la mujer trabajadora, en este cuadro se puede observar como la jornada normal se prolonga a más de 48 horas, y en el otro extremo vamos encontrar el trabajo eventual donde las jornadas son menores de 35 horas, donde las mujeres argumentan su participación y el aumento de las horas como parte de la jornada normal, o su ajuste a sus necesidades personales. Tenemos que una de las tendencias es el incremento en el número de mujeres que trabajan tiempo parcial, en actividades destinadas sobre todo al comercio minorista y a ciertas áreas del sector servicios. Otro fenómeno que aparece y se incrementa es el porcentaje de mujeres que tienen jornadas inferiores a 25 horas, con condiciones laborales precarias y de explotación. Esto nos muestra un panorama donde el trabajo marginal (trabajo por horas) es una característica que distingue al mercado femenino. Ver las gráficas 1 y 2, que presentan el porcentaje de mujeres ubicadas en las distintas jornadas de trabajo, para la industria y la rama de otros servicios.

#### ◇ **Desregulación y lucha sindical.**

Otra parte importante de la propuesta flexibilizadora está orientada a liquidar una serie de mecanismos institucionales que tradicionalmente se han considerado favorables a la clase obrera. El tipo y profundidad de estas mutaciones varía en cada país, aunque globalmente se encuentran

en tres aspectos: la regulación de la acción sindical, las formas de contratación laboral y los recorte de los subsidios sociales.<sup>13</sup>

Diversos estudios han mostrado que el objetivo de tales medidas no es otro que mejorar la posición de fuerza del capital y proporcionar una distribución más desigual de la riqueza. En trabajos anteriores se ha mostrado que las políticas de flexibilización contractual están en gran parte motivadas por el objetivo de diferenciar salarios y favorecer un mayor control sobre los trabajadores.

La otra vía de justificación es el hecho de algunas experiencias flexibilizadoras van a requerir de empleo de una mano de obra precaria dispuesta a aceptar empleo inestable y poco retribuido. Se trata en este caso de justificar las enormes desigualdades en aras de una abstracta eficiencia social.

Una de las características de las economías cerradas es la rigidez de sus leyes, lo que no ha permitido ante la apertura dar paso a otras formas de trabajo, por eso la demanda de flexibilidad por medio de la desregulación y modernización de los marcos normativos o sea las leyes laborales, de manera que los obstáculos se eliminen, permitiendo movilidad pero orientada a la libertad para admitir o despedir por parte de las empresas a los trabajadores en el marco de las políticas de ajuste (y la flexibilidad que tiene que ver con el reclutamiento y los despidos y las condicionantes que se les impone a las mujeres).

Pero como se expresa este fenómeno con las trabajadoras mexicanas, al revisar la ENEU-95, en cuanto a la clasificación que se hace de la población asalariada por tipo de contrato tenemos que las asalariadas que contaban con un contrato de base era del 90 por ciento, el resto se enfrentaba a contratos temporales (mensuales o anuales), para el caso de las asalariadas el 72 %

---

<sup>13</sup> Idem. p. 87.

contaba con prestaciones y un 28 % no tenía prestaciones siendo los sectores desprotegidos las mujeres en el comercio minorista, las actividades agropecuarias y los servicios sin local y por su cuenta. Los contrastes los tenemos en lo general donde el 61.53% de la PEA femenina ocupada no contaba con prestaciones y solo el 38 % incluía algún tipo de prestación.<sup>14</sup> Si bien, un buen porcentaje corresponde a las asalariadas, el salario no se acompaña con prestaciones.

#### ◇ **Flexibilidad y segmentación del empleo.**

Una de las características del modelo es la de profundizar la segmentación y diferenciación laboral por géneros, lo que hoy presenciamos es también el resultado de políticas económicas y laborales que combinan diversos elementos. La flexibilidad entendida como un proceso que permite a las empresas ofrecer condiciones de trabajo y retribuciones diferenciadas, en función de las posibilidades desiguales de organización y autoprotección que tienen distintos colectivos de trabajadores.

La importancia de las políticas de flexibilidad es doble. Por una parte, el simple hecho de exigir un gran número de puestos de trabajo eventuales, ocasionales, a tiempo parcial da lugar al florecimiento de asalariados que deberán circular permanentemente entre el empleo y el paro, o cuyas retribuciones (paro del empleo a tiempo parcial) serán a menudo insuficientes para garantizar sus subsistencia, dependiendo ésta del acceso a otras fuentes de renta. Pero al mismo tiempo las demandas de flexibilización permiten dar un contenido legitimador a los procesos de discriminación, confundiendo los términos del debate y presentándolos en todo momento como prácticas necesarias a la eficiencia social. La confusión es fácil por cuanto, en la práctica, en

---

<sup>14</sup> Marisa González González. "Impacto de la Crisis:1993-1995. Estadísticas sobre el Mercado de Trabajo Femenino". Editado por el IIEc. y el proyecto. Trabajo que presenta el perfil de la mujer trabajadora en estadísticas actuales.

muchos casos se corresponden los empleos flexibles con las situaciones de discriminación salarial y desprotección laboral para las mujeres.<sup>15</sup>

Estas políticas tienen graves efectos sobre el mundo laboral. Se desarrollan empleos precarios, informales, dedicados a cubrir estas necesidades.<sup>16</sup> El crecimiento de la subcontratación fragmenta y dificulta la organización. En la mayoría de los casos se trata de empleos sin posibilidades de promoción, diseñados para ser cubiertos con trabajadores marginales que no creen problemas -en algunos casos con una enfoque asistencialista en las políticas de empleo. Como contrapartida se crean políticas de selección de personal encaminadas a cubrir los empleos estables y calificados mediante métodos que favorezcan la percepción de que el status se debe fundamentalmente a la estrategia individual y no colectiva, del trabajador. Mujeres, jóvenes, migrantes recientes van a verse abocados a empleos mal retribuidos y con pocas perspectivas.<sup>17</sup>

Las características específicas de los puestos de trabajo, las políticas de discriminación del personal actúan, a los ojos de los distintos grupos, como justificantes de las diferencias laborales existentes y favorecen prácticas sociales que mantienen y refuerzan la segmentación laboral.<sup>18</sup>

Otros aspectos de flexibilidad del mercado de trabajo, los apunta Paolo Sylos,<sup>19</sup> esta se lo que se refiere a la movilidad externa, esto es la facilidad de admitir y despedir, que va más allá de

<sup>15</sup> Idem Recio. p. 99 . El trabajo eventual por turnos, la subcontratación, genera la aparición de un colectivo no protegido por las mismas fuerzas que permiten a los ya organizados defender su situación.

<sup>16</sup> Ver el trabajo de Maria Luisa González Marin. "El trabajo femenino en el sector informal". Los aspectos que resaltan en este trabajo son: La Redefinición de las relaciones laborales en el mercado de trabajo.,- La ampliación de lo informal de actividades desempeñadas por trabajadores poco calificados a otros trabajadores de alta calificación, sin prestaciones y sujetos a los vaivenes del mercado. Los elementos de la flexibilidad laboral, sus transformaciones en los nuevos contextos de la empresa capitalista, crecimiento del desempleo, desindustrialización, aumento del trabajo no asalariado (desproletarización de la mano de obra disminución de las prestaciones sociales, cambios en la organización del trabajo. mimeo/ 1997.

<sup>17</sup> Idem. Recio. p. 101.

<sup>18</sup> Idem. p. 109.

<sup>19</sup> Paolo Sylos Labini. Nuevas Tecnologías y desempleo. México, FCE, Traducción de Isidro Rosas, 1989. Analiza el modelo laboral para una economía desarrollada como la Italiana , pero entre los fenómenos relevantes esta el de la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, dice: "La oferta de trabajo tiende a variar en el tiempo, ante todo por motivos demográficos y después por cambios sociales complejos, como aquellos que han determinado, en varios países, el crecimiento del flujo de mujeres al mercado de trabajo; muchas de ellas han pasado de la casa al trabajo remunerado. Sin embargo, uno de los motivos de tal flujo ha sido la disminución del número de hijos por

los salarios y los horarios, la movilidad de los trabajadores implica los procesos de ser despedidos y ser admitidos según las necesidades de la empresa. Esto último se han llegado a expresar en los contenidos que se han modificado en los contratos colectivos de trabajo par reajustar al personal. La movilidad externa también se expresa en las relaciones entre mercado formal e informal, esto es, un mercado laboral flexible ha permitido expulsar de lo formal a miles de trabajadores a la economía subterránea, y el auge de las microempresas, donde el empleo es precario o de subsistencia para las mujeres.<sup>20</sup> La economía subterránea es la que representa el principal contrapeso a la rigidez de la economía formal.

Esta flexibilidad medida por el grado óptimo de movilidad de los trabajadores los sitúa en dos categorías: trabajadores estables y trabajadores muy movibles.<sup>21</sup> Flexibilización del trabajo, significa también movilidad y polivalencia. No se especifican las funciones del trabajador o trabajadora, los perfiles de puestos son más abiertos o menos rígidos, lo que ha permitido compactar los tabuladores de puestos, esto se expresa muy bien en el sector servicios donde la heterogeneidad de actividades económicas permite esta flexibilidad.

-Es en el sector servicios donde se empiezan a observar los siguientes procesos de cambio, que hasta el momento han sido poco estudiados como son:

- \* Las condiciones laborales de las mujeres las cuales van a variar según el tamaño y tipo de local, aspectos que se relaciona con la calidad y la estabilidad de los empleos femeninos. (tamaño medio de los establecimientos, puestos ambulantes y los establecimientos semifijos).
- \* el aumento del trabajo no asalariado y de actividades de tiempo parcial, en las zonas metropolitanas, donde el trabajo de la mujer se incrementa.
- \* el incremento de negocios de pequeña escala que ocupan menos de 5 empleados.
- \* el incremento del trabajo de tiempo parcial (menos de 35 horas).
- \* el crecimiento del empleo asalariado en el sector terciario (fenómeno de la terciarización de la economía)

---

familia, de tal modo que para entender el comportamiento de la oferta de trabajo, debemos considerar, en primer lugar, la evolución demográfica. p. 10.

<sup>20</sup> Teresa Rendón y Carlos Salas. "Mercado de trabajo no agrícola en México", En: **Ajuste Estructural, Mercados laborales y TLC**. México, COLMEX. 1994.

<sup>21</sup> Paolo Sylos . El grado óptimo de movilidad de los trabajadores. Japón es el ejemplo.- ya que tienen un grupo de trabajadores estables y otros grupo de trabajadores muy movibles, los cuales por regular son los que trabajan en pequeñas empresas satélites o a domicilio.

- \* Las diferencias que se dan entre la participación laboral de las mujeres, al analizar los grupos de edad y su inserción sectorial, donde se detectan otras formas de segregación por edades.
- \* las diferencias del comportamiento y composición de los mercados laborales regionales.

En el cuadro I, en el rubro de la ocupación en el trabajo vemos como ha aumentado el trabajo no remunerado, y el trabajo a destajo a decrecido en contraste con un aumento del trabajo asalariado femenino, pero con una alta concentración de mujeres en el sector servicios con un 41%, un 25.4% de mujeres en el comercio y un 17 % ocupadas en la industria para 1995.

La movilidad de los grupos ocupacionales no solo en su composición sino en su distribución por actividad económica, muestran ciertos desplazamientos interesantes a apuntar, como ejemplo esta el caso del sector servicios donde los grupos de técnicas, el de funcionarias y gerentes o bien el de las vendedoras, se desempeñan y concentran en actividades de una variedad difícil de clasificar, como es la rama de otros servicios, donde el tipo de trabajo de trabajadoras por su cuenta y asalariadas caracterizan a estos grupos.

#### ◇ **Flexibilidad de los horarios**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT)<sup>22</sup> en algunos de sus análisis describe estas modernas tipologías de los empleos que tienen que ver con una modalidad más: el horario de trabajo flexible.

Desde hace uno años, uno de los cambios más notables en la vida laboral, en los países industrializados, ha sido la introducción de un horario de trabajo flexible. En sus nuevas y muy variadas formas: *trabajo compartido, horario promediado, horario escalonado, o simplemente compresión de la semana de trabajo*, este sistema está dando una nueva forma a la vida laboral

<sup>22</sup> Organización Internacional del Trabajo (OIT). La protección social y las condiciones de trabajo: El horario de trabajo flexible", Ginebra, Revista: El trabajo en el Mundo, No. 5, 1992. p. 76-81.



de millones de personas en el mundo industrial. los ejemplos están en las trabajadoras canadienses y estadounidenses.<sup>23</sup>

Se estima por lo empleadores muy conveniente y ventajoso acabar con los horarios de trabajo rígidos y ampliar las horas de funcionamiento de sus instalaciones al disociarlas de las horas de trabajo tradicionales. Otra ventaja y por lo tanto su defensa es aceptar esta flexibilidad de los horarios ya que permite que nuevos elementos se incorporen a la población activa, pero además ya que los salarios reales no han cambiado, el único modo de conseguirlo ha consistido en que se pongan a trabajar más miembros de la familia, normalmente mujeres que laboran al principio en régimen de dedicación parcial y luego de jornada completa. Unos horarios de trabajo más flexibles han facilitado su incorporación a la población activa de las mujeres en todas sus edades y condiciones socio-económicas.

Las ventajas que representan para los empleadores:

- Aprovechar mejor el capital, mayor rendimiento de la maquinaria y equipo de trabajo.
- Dar una mayor flexibilidad a la producción
- Solventar complejos problemas de personal, una mejor distribución y control.
- Atender mejor a los consumidores, al estar abiertos más horas las tiendas, bancos y otros servicios.
- Aumentar la productividad.

Las ventajas para los trabajadores una demanda histórica que se traduce en menos horas de trabajo, una pauta laboral más apropiada para ciertas categorías de trabajadores, sobre todo las mujeres que tienen responsabilidades familiares.

Pero también pueden presentar otros impactos para los que trabajan en turnos. Como pueden ser las dificultades en la vida familiar ya que la diversidades de horarios y turnos no son

---

<sup>23</sup> Nota: En un evento realizado por la STPS en junio, sobre el mercado de trabajo femenino, las especialistas canadienses apuntaban estas nuevas formas y tipologías del empleo femenino. Documentos interesantes para discutir.

compatibles con la convivencia familiar. Dificultades en la vida social para mantener las relaciones humanas, a su vez los inconvenientes como pueden ser el transporte público. Erosión de la solidaridad sindical. Los sindicatos estiman que la individualización de los horarios pueden menoscabar su fuerza de negociación.

La diversidad de este tipo de horario en las distintas empresas puede ser sumamente compleja. Cada una de ellas recurre a una combinación distinta de métodos para alcanzar los objetivos fijados: *semana de trabajo de 4 días, turnos de diez horas, horario promediado, rotación de los días libres, horario escalonado, trabajo de jornada parcial, trabajo compartido, horario individualizado.*

Llama la atención las formas de trabajo compartido: en donde entraña una flexibilidad diferente y consiste en que dos personas aceptan encargarse de un mismo trabajo y repartirse la remuneración. Obreros, oficinistas y algunas enfermeras han optado por esta modalidad. Así también, el horario escalonado o flexible, estos nuevos métodos se prestan a discusión y a menudo se han implantado a la fuerza. Ciertas empresas que compiten en un entorno internacional muy duro han tenido que aumentar la productividad simplemente para poder sobrevivir. Los trabajadores quizá tengan que escoger entonces entre aceptar un horario que no les gusta y un puesto de trabajo que no pueden permitirse el lujo de perder.

Las actitudes ante las horas de trabajo serán siempre diferentes en las distintas regiones del mundo. Esos contrastes suelen estar estrechamente ligados a las pautas culturales y a los valores sociales, es decir a la cultura laboral.

Si los trabajadores tienen un horario excepcional, querrán que las horas de apertura de las tiendas coincidan con las que ellos tienen libres. Los cambios introducidos en un sector pueden

suscitar cambios en otro, y los de un país pueden servir de ejemplo que se sientan tentados de imitar los empleadores y los trabajadores de otros.

En el cuadro II, el registro que se hace de las distintas jornadas de trabajo es significativa, las mujeres se concentran en las jornadas de menos de 35 horas, pero también se detecta una prolongación de la jornada normal hasta de 56 horas.

◇ **Flexibilidad: especialización y capacitación.**

Esta estrategia del capital tiene como base la búsqueda ya sea para los sectores industrial y de servicio o agrícola, mano de obra barata, dócil y desorganizada sindicalmente, para desarrollar en forma intensiva y manual actividades poco calificadas, generalmente situadas en el segmento más desprotegido y generador de menor valor en la cadena global del producto. Situación que se conjuga con utilización de mano de obra relativamente barata pero de alta calificación con un decrecimiento de la necesidad de mano de obra poco calificada.

Las contradicciones que se están presentando van desde los requerimientos de formación de cuadros altamente calificados en ciertas empresas, las cuales con el tiempo contribuyen a la creación de un mercado de trabajo local (caso de las maquiladoras en México),<sup>24</sup> o, los contrastes de la descalificación de las habilidades obsoletas y su sustitución por formas más flexibles de organización laboral.

Especialistas señalan que las perspectivas del mercado de trabajo es orientarse hacia una mayor especialización. El trabajo mejor remunerado se dirige al sector servicios, especialmente de alta tecnología.

---

<sup>24</sup> Alfredo Alvarez Padilla. "El trabajo global: conceptos y tendencias del libre cambio a finales del milenio". Revista Momento Económico, No. Temático: Mercados Laborales, IIEc-UNAM, julio agosto- No, 92, 1997. p. 5-7.

Otro proceso que se observa es el reentrenamiento del empleo.<sup>25</sup> Dada la desvalorización de las capacidades laborales tanto del personal medio como del ejecutivo, la tendencia actual es a la capacitación y al reentrenamiento. Todo esto para atender las nuevas formas de organización del trabajo que requieren especialización y calificación de los trabajadores.

Están ocurriendo cambios significativos en el empleo femenino<sup>26</sup>, los cambios más notables son la intensificación de formas no tradicionales de trabajo donde las mujeres han predominando típicamente en el pasado, particularmente empleos de medio tiempo y temporales. Pero también parece haber un reversión, en algunos casos, hacia formas más viejas de organización del trabajo tal como la contratación por fuera y trabajo en casa. Antiguas formas de trabajo en casa están regresando.<sup>27</sup>

Otra tendencia es la flexibilización del trabajo: la subcontratación de personal, el trabajo de medio tiempo y temporal, será las formas más comunes de contratación. El auge del trabajo por cuenta propia - empresarias- y el trabajo de familiares constituyen las nuevas figuras, importantes a analizar.

En el cuadro II se puede constatar el aumento en los niveles de instrucción de las trabajadoras es en el sector servicios y comercio donde los contrastes están muy marcados en cuanto a mayores niveles de instrucción, capacitación y polarización de los salarios reales en estos espacios del mercado de trabajo.

---

<sup>25</sup> Idem. Revista Momento Económico. Número Temático: Mercados Laborales. No. 91. 1997.

<sup>26</sup> Daniel Drache. "¿Dónde está el aspecto social del Tratado Trilateral de Libre Comercio". Ver: Teresa Gutiérrez Haces. Canadá en Transición. UNAM-CISAN, 1994. p. 443-462.

<sup>27</sup> Marjorie Griffin Cohen. Las Implicaciones de la reestructuración económica. Ver: Teresa Gutiérrez Haces. Canadá en Transición. UNAM-CISAN, 1994. p. 443-462.

Por otra parte vamos a encontrar distintos grados de calificación de la mano de obra:<sup>28</sup> 1.- De baja calificación como es el comercio, reparaciones, restaurantes, cafés. 2.- Calificación intermedia: como es la gama de otros servicios. 3.- De alta calificación: educación, investigación, cultura, salud, servicios financieros, inmobiliarios, algunos servicios a las empresas.

El sector servicios se está transformando en un sector donde los supuestos menores requerimientos de instrucción de la mano de obra han cambiando, ya que en la realidad aparecen actividades que requieren una mayor calificación, otros niveles de instrucción y capacitación de las trabajadoras. Principalmente por las necesidades de las empresas para captar personal especializado en ciertas funciones de servicio como seguridad, limpieza, mantenimiento, legal, publicidad, contabilidad, dejando para la subcontratación ocupaciones de servicios de baja calificación y salarios (limpieza, mantenimiento, mecanografía, seguridad, mensajería). Ver la gráfica III que presenta las ramas de actividad en donde las mujeres se están capacitando.

### **A manera de conclusión: las mexicanas ¿trabajadoras flexibles?**

Uno de los cuestionamientos que se plantearon al principio del trabajo era que se ocultaba atrás de la flexibilidad, para las mujeres trabajadoras mayor segmentación laboral, diferencias salariales muy marcadas, pero también nuevos espacios de intervención en la economía. Eso sí, hay que tener en claro que las nuevas reglas del capital: las normas que gobiernan el libre comercio global han sido reescritas, productividad y competitividad adquieren nuevos significados en la internacionalización del capital.

Es así como las nuevas formas institucionales se dan en función de mercados de mano de obra competitiva; reducción del ingreso social; incremento del empleo de medio tiempo y la

---

<sup>28</sup> Susan Joeekes, "*La Mujer en la Economía Mundial*" México, Editorial Siglo XXI, 1987. p. 205. Ver el Cap. III: Tendencias del Empleo para la Mujer por Sectores. 91-158.

feminización de los mercados de mano de obra, en contraste con el modelo tradicional, donde los ingresos están fuera de la competencia, en la producción en masa protegida, dominadas en esencia por los varones, bajo un modelo de producción con largas jornadas.

Como hemos podido observar bajo la capa de la flexibilidad se esconden problemas muy diversos. Políticas que tienen como objetivo mantener las desigualdades y los privilegios, a que tratan de forzar el marco institucional en favor del capital.

Hay, sin embargo, que puntualizar esta propuesta en dos aspectos: Primero, que el que grupos de personas acepten voluntariamente empleos especiales no justifica la discriminación que los mismos padecen en materia salarial y de condiciones de trabajo. En segundo lugar que no la aceptabilidad no es sinónimo de libertad de opción. En muchos casos refleja la propia situación de postergación social que afecta a distintos colectivos de mujeres. Esto es evidente en el caso de las mujeres que aceptan empleos de tiempo parcial. .

Las intervenciones dirigidas a aumentar la flexibilidad del mercado de trabajo, implicaran cambios y reformas del sistema educativo y de capacitación, dirigidos a aumentar la flexibilidad y la maleabilidad a largo plazo de la fuerza de trabajo, los mismos cursos múltiples dirigidos a las diversas especializaciones pueden tener efectos predominantemente positivos, sólo a condición de que en los diversos órdenes de institutos de instrucción se atribuya a la preparación de base, un papel cuantitativa y cualitativamente importante.

A su vez, nos enfrentamos a reformas en las modalidades de reclutar y despedir que tiendan a equilibrar las condiciones de los trabajadores en las grandes y pequeñas empresas y en los sectores privado y público; esperando que los condicionantes para las mujeres adquieran tintes

de igualdad en la competencia del mercado. Búsqueda de horarios que apuntalen y apoyen la intervención de la mujer en la economía claro esta con mejores condiciones de trabajo.

El discurso flexibilizador de corte netamente antisindical, esta presentando a las organizaciones y prácticas sindicales como enemigas de las necesidades de la sociedad por no querer adaptarse a los cambios, lo que debe llevar posiblemente a un replanteamiento de nuevas formas de organización social y sindical.

Flexibilidad de la mano de obra que se traduce no solo en horarios, temporalidad y formas de pago, sino en polivalencia, integración de grupos de trabajo, círculos de calidad y estímulos a la productividad, todo ello sin cambiar, en lo sustancial, las condiciones laborales. Pero muchas de estas formas permitirán en algunos espacios de la actividad económica que las mujeres se hagan visibles en la toma de decisiones de los procesos de trabajo.

**CUADRO I**  
**Distribución de la Población Ocupada Femenina**  
**Según diversos Indicadores, 1993 y 1995**

	COMERCIO		TRANSFORMACIÓN		SERVICIOS	
	1993	1995	1993	1995	1993	1995
<b>TOTAL</b>	2,563,902	3,069,835	1,075,764	1,547,134	4,172,787	4,552,683
<b>OCUPACIÓN</b>	<b>1993</b>	<b>1995</b>	<b>1993</b>	<b>1995</b>	<b>1993</b>	<b>1995</b>
Técnicos y Personal Especializado	1.36	1.06	1.95	1.94	7.3	8.09
Oficinistas	9.19	7.9	9.68	12.2	16.18	15.51
Vendedores, Dependientes	71.78	75.1	5.84	8.3	2.18	1.62
Vendedores Ambulantes	12.29	11.36	1.12	0.38	2.18	2.95
Trabajadores Industriales	2.37	2.23	77.28	72.74	5.33	6.06
Trabajadores domésticos					29.09	27.6
Empleados en servicios					17.12	16.96
<b>POSICIÓN EN EL TRABAJO</b>						
Empleadores	2.38	1.97	0.87	1.02	1.55	1.35
Trabajadores por su Cuenta	37.3	43.72	25.79	14.8	15.65	15.3
Trabajadores Asalariados	28.22	24.66	55.06	66.83	75.95	76.78
Trabajadores a Destajo	5.86	5.16	9.75	8.7	2.32	1.81
Trabajadores sin Pago	26.25	24.5	8.5	8.39	4.4	4.76
<b>NIVEL DE INGRESO</b>						
Menos de un salario Mínimo	21.7	31.44	29.53	21.34	22.36	24.01
De 1 hasta 2 Salarios Mínimos	24.91	25.12	39.26	47.63	32.06	33.8
Más de 2 hasta 5 S.M	18.42	12.36	16.85	17.12	30.41	28.23
Más de 5 hasta 10 S.M.	4.13	3.39	2.72	2.51	6.49	6.67
No Recibe Ingresos	26.44	24.53	8.56	8.45	4.42	4.66
<b>NIVEL DE INSTRUCCIÓN</b>						
Sin instrucción	8.58	-----	9.21	-----	8.44	-----
Primaria Incompleta	21.14	-----	18.45	-----	14.65	-----
Primaria Completa	20.94	-----	26.83	-----	17.11	-----
Capacitación para el trabajo	2.61		2.67		2.91	
Secundaria	20.9	-----	21.81	-----	12.96	-----
Subprofesional	11.35	-----	11.32	-----	20.46	-----
Preparatoria	8.6	-----	4	-----	6.09	-----
Profesional Medio Superior	5.87	-----	5.71	-----	17.37	
<b>TIPO DE LOCAL</b>						
Sin Local	23.06	41.5	35.45	20.8	36.8	38.7
Pequeños y Vehículos	59.62	43.19	17.5	19.17	19.71	17.42
Medianos y Grandes	17.32	15.31	47.05	60.03	43.49	43.87
<b>JORNADA DE TRABAJO</b>						
Menos de 15 horas	13.87	16.69	13.93	9.64	8.53	10.92
15 a 24 hrs.	15.96	14.26	12.03	11.22	12.9	13.39
25 a 34 hrs.	8.12	10.32	6.74	7.1	16.65	16.49
35 a 39 hrs.	7.86	6.97	4.88	4.71	8.29	8.85
40 a 48 hrs.	25.21	22.1	44.53	51.18	34.94	32.26
49 a 56 hrs.	12.72	11.75	7.91	8.87	7.45	6.96
Más de 56 hrs.	12.75	15.27	3.94	3.92	6.77	8.13



<b>MOTIVOS DE UNA JORNADA MENOR DE 35 HRS.</b>						
Horario Normal	48.55	50.23	31.03	50.49	71.48	78.4
Razones de Mercado	15.68	19.13	36.22	24.09	12.9	8.92
Razones Personales	30.58	27.93	21.76	18.24	9.82	8.57
<b>MOTIVOS PARA UNA JORNADA MAYOR DE 48 HRS.</b>						
Horario Normal	95.48	95.09	74.82	91.05	86.52	95.48
Exceso de Trabajo	3.03	3.96	16.96	3.78	7.51	2.48
<b>PRESTACIONES SOCIALES</b>						
Con Prestaciones	20.09	16.57	49.4	58.01	53.73	50.42
Sin Prestaciones	79.91	83.26	50.06	41.65	46.27	49.46
<b>BÚSQUEDA DE OTRO TRABAJO</b>						
Si Buscó	1.45	2.45	1.38	2.28	2.32	3.12
No Buscó	98.33	97.53	98.5	97.66	97.65	96.84
<b>NÚMERO DE EMPLEADOS</b>						
Ninguno	25.37	----	23.64	----	13.62	-----
1 Persona	23.23	32.35	5.81	12.44	23.97	26.34
2 a 5 Personas	29.31	49.28	11.37	17.71	14.56	25.62
51 y más Personas	12.04	10.65	38.88	48.58	36.16	36.4
<b>CAPACITACIÓN</b>						
Ha Recibido Cursos	17.22	---	21	----	31.99	-----
No Ha Recibido Cursos	82.78	---	79	----	68.01	-----
<b>FORMA DE PAGO</b>						
Sueldo Fijo	----	24.2	-----	66.33	-----	74.44
Ganancias	----	44.19	-----	14.12	-----	9.61
No Recibe Ingresos	----	24.53	-----	8.45	-----	11.2

FUENTE: Marisa González González. "Impacto de la Crisis:1993-1995. Estadísticas sobre el Mercado de Trabajo Femenino". Editado por el IIEc. y el proyecto. (CUADRO 58)

## CUADRO II

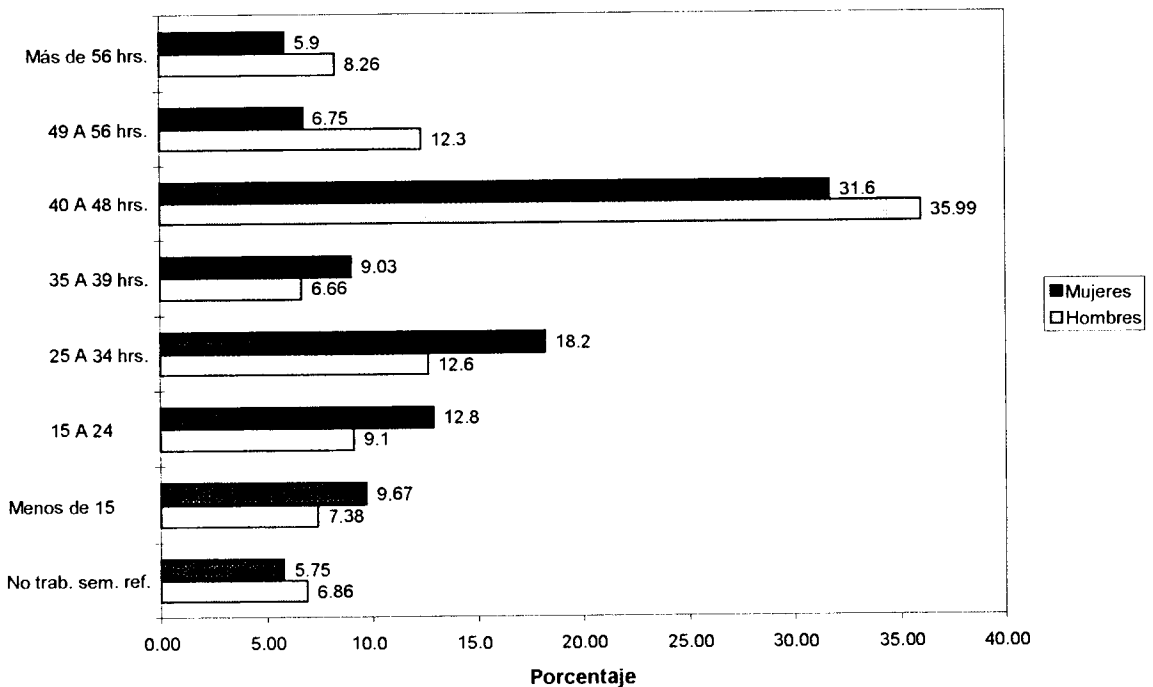
### Crecimiento de la población femenina y masculina por grupos de ocupación principal. 1995.

GRUPOS DE OCUPACIÓN	MUJERES		HOMBRES
	1991-1993	1993-1995 % DE CRECIMIENTO	1993-1995 % DE CRECIMIENTO
TOTAL	8.7	7.6	1.2
Protección y vigilancia	135.4	25.7	21.9
Vendedores ambulantes	44.3	17.2	51.3
Funcionarios públicos,	25.4	15.0	19.4
Gerentes del sector privado			
Vendedores, dependientes	18.8	23.7	3.8
Trabajadores domésticos	10.2	3.2	-9.9
Técnicos	10.3	11.8	-0.2
Profesionistas	4.3	-2.2	-0.9
Trabajadores del arte	2.9	-9.6	7.2
Maestros y Afines	-2.5	13.1	9.4
Oficinistas	-3.0	2.5	-4.9
Empleados en servicios	-23.0	6.5	8.0
Operadores de transporte	-66.9	-56.8	22.1

Fuente: Marisa González González. "Impacto de la Crisis:1993-1995. Estadísticas sobre el Mercado de Trabajo Femenino". Editado por el IIEc. Cuadro 58

**GRAFICA I**  
**Distribución de la población femenina y masculina ocupada en otros servicios por duración de la jornada de trabajo, 1993.**

**Jornada de trabajo**

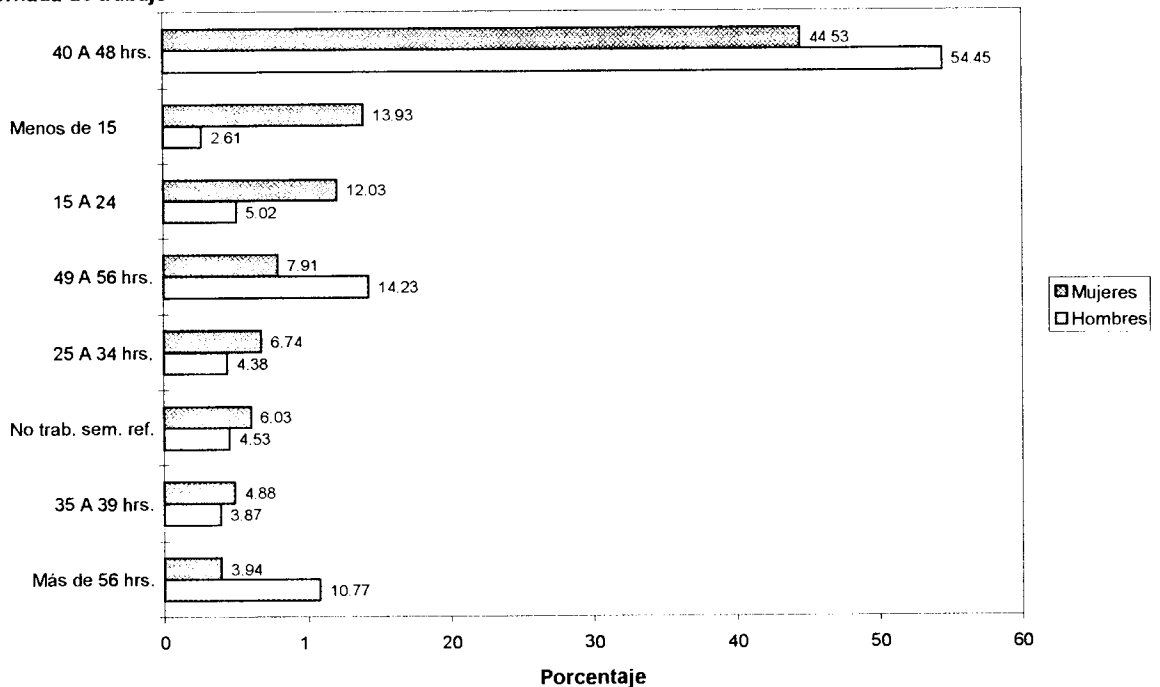


Fuente: Marisa González González. "Impacto de la Crisis:1993-1995. Estadísticas sobre el Mercado de Trabajo Femenino". Editado por el IIEc. Cuadro 22.

**GRAFICA II**

**Distribución de la población femenina y masculina ocupada en la industria de la transformación por duración de la jornada de trabajo, 1993.**

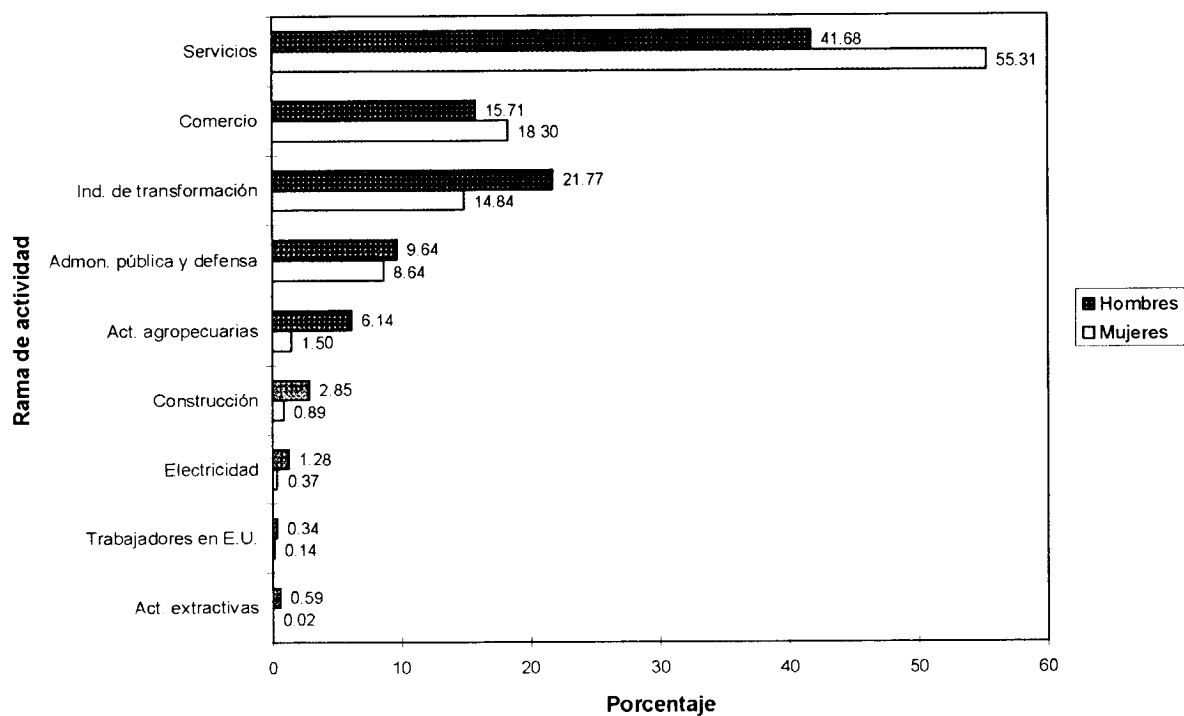
**Jornada de trabajo**



Fuente: Marisa González González. "Impacto de la Crisis:1993-1995. Estadísticas sobre el Mercado de Trabajo Femenino". Editado por el IIEc.

## GRAFICA III

Distribución de la Población ocupada femenina y masculina que ha tomado cursos de capacitación, por Rama de Actividad, 1993.



Fuente: Marisa González González. "Impacto de la Crisis:1993-1995. Estadísticas sobre el Mercado de Trabajo Femenino". Editado por el IIEc.