

Subject: resumen del coloquio

Date: Mon, 29 Jun 1998 18:02:15 -0500

From: "Ma. Eugenia de la O" <mdelao@colef.mx>

To: cooper@servidor.unam.mx

CC: cfnorte@riogrande.net.mx

TITULO DE LA MESA: (NO TENEMOS LA CONVOCATORIA)

TITULO DEL TRABAJO: LAS MUJERES EN LA FLEXIBILIDAD: Hacia nuevas oportunidades?

NOMBRE DEL AUTOR: María Eugenia de la O y Cirila Quintero.

RESUMEN DEL TRABAJO: El objetivo central del documento es evaluar el impacto de la flexibilidad del trabajo en el empleo femenino, con el fin de determinar si bajo este nuevo esquema disminuirán algunas de las desigualdades estructurales presentes en el mundo laboral, generando un nuevo tipo de participación económica para las mujeres. O si por el contrario, esta tendencia acentuará las condiciones de desigualdad que prevalecen en el trabajo femenino.

BREVE DESCRIPCION CURRICULAR DE LAS AUTORAS:

Ma. Eugenia de la O.

Dra. en Ciencias Sociales por el Colegio de México.

Investigadora de El Colegio de la Frontera Norte y actualmente investigadora visitante en CIESAS-Occidente.

Autora del libro Innovación Tecnológica y Clase Obrera, Miguel Angel Porrúa y UAM-I, 1994 y de más de 15 artículos sobre reestructuración industrial y participación obrera.

Cirila Quintero Ramírez

Dra. en Ciencias Sociales por el Colegio de México.

Investigadora de El Colegio de la Frontera Norte.

Autora del libro Reestructuración sindical en la frontera norte. El caso de la industria maquiladora, El Colegio de la Frontera Norte, 1998. La autora ha publicado más de 20 artículos sobre movimiento obrero y organizaciones sindicales.

Datos personales:

Ma. Eugenia de la O

CIESAS Occidente

Av. España 1359, Col. Moderna.

Guadalajara, Jalisco,

C.P. 44190

Fax: (3) 8 10 83 26

Tel. Particular. (3) 1 22 81 24

Cirila Quintero

El Colegio de la Frontera Norte

Gladiolas 39 Col. Jardín

Matamoros, Tamaulipas.

CP 87330

Tel. (88) 134559

Fax (88) 16 16 30

¿LAS MUJERES EN LA FLEXIBILIDAD: HACIA NUEVAS OPORTUNIDADES?

POR
MARÍA EUGENIA DE LA O MARTÍNEZ
CIRILA QUINTERO RAMÍREZ
EL COLEGIO DE LA FRONTERA NORTE
AGOSTO, 1998.

INTRODUCCIÓN

Las recientes transformaciones en la estructura económica de México se ubican en un amplio contexto de inserción a los mercados mundiales, de tempranas políticas de estabilización y de liberalización económica, así como de alianzas y recientes acuerdos regionales de cooperación comercial. A través de estas prácticas se espera incrementar los vínculos comerciales y obtener importantes impulsos en cuanto a inversiones, exportaciones y la renovación la planta productiva.

Sin embargo, el supuesto de la internacionalización como medio para potencial el desarrollo del país no ha sido del todo claro, redundando en consecuencias negativas para diferentes grupos y sectores, especialmente el de las mujeres. Ya que muchos de los medios para obtener competitividad en el mercado han provocado variaciones en el empleo y en las relaciones laborales, debido al surgimiento de nuevas políticas industriales, crecientes procesos de desregulación laboral y la búsqueda por el incremento de la competitividad a nivel público y privado.

Algunos de estos cambios han sido definidos como parte de un creciente proceso de flexibilización¹ del trabajo, cuyos efectos se pueden ubicar en el mercado laboral, las formas de organización del trabajo y las relaciones laborales. Aunque con variaciones importantes a lo largo de casi tres sexenios de gobierno.

En este sentido, en algunos casos se trata de cambios en la producción y sus efectos en la calificación, movilidad y nuevas categorías de trabajo, en otras circunstancias, de flexibilidad en los empleos y sus efectos en términos de bienestar y vulnerabilidad laboral, cambios en la temporalidad del trabajo y en las formas de remuneración. Lo que en conjunto está incidiendo en la definición de nuevas ocupaciones y en el retorno o persistencia de viejos tipos de empleo. De esta forma, la flexibilidad no es sólo un problema de requerimientos de las firmas y de racionalidad económica, ya que cualquier decisión tiene lugar en un contexto socio-político específico que implica consecuencias sustanciales en el trabajo.

¹ El debate sobre la flexibilidad es intenso y controvertido, para algunos la flexibilidad implica la adaptabilidad y la eficiencia, para otros, este proceso permite el deterioro de las condiciones de trabajo y la protección inadecuada de trabajadores debido a la creciente amenaza de eliminación de los marcos en los que se contrata y emplea a la fuerza de trabajo, y para otros tantos, es una cuestión de eliminar los contrastes y rigideces que impiden la producción.

En este contexto parecieran resaltar dos posiciones respecto a las implicaciones esperadas para el trabajo femenino; para unos se trata de la ampliación de oportunidades de acceso al empleo y la mejoría de las condiciones de permanencia de esta fuerza de trabajo. Para otros más críticos, la tendencia actual se encuentra más cercana a un proceso de discriminación laboral, en donde la flexibilidad ha desempeñado un papel fundamental.

Bajo esta lógica, en la primera posición se llega a afirmar que con la reestructuración productiva se tenderá a disminuir los riesgos en el trabajo y la necesidad de fuerza física, rasgos que identifican a las actividades "típicamente masculinas", con lo que se abriría nuevas oportunidades para las mujeres hacia ocupaciones y profesiones antes limitadas. Asimismo, se plantea una mayor utilización del trabajo a tiempo parcial o en domicilio, lo que supone una fuerte articulación entre el trabajo asalariado y el trabajo doméstico beneficiando directamente a las mujeres.

En tanto para la segunda posición, los cambios económicos y la flexibilidad laboral² han propiciado el surgimiento de un gran número de puestos de trabajo eventuales y de tiempo parcial, lo que da lugar a una creciente cantidad de asalariados, comúnmente mujeres, que circulan permanentemente entre el empleo y el desempleo, y cuyas retribuciones son insuficientes para garantizar su subsistencia (Recio, 1988:97).

Asimismo, las exigencias de flexibilizar el trabajo por parte de las empresas y el Estado ha permitido dar un contenido legitimador a procesos de discriminación sexual del trabajo, confundiendo los términos del debate, y presentándolos en todo momento como prácticas necesarias a la eficiencia social. La confusión es fácil debido a que en muchos casos se corresponden los empleos "flexibles" con las situaciones de discriminación salarial, sexual y de desprotección laboral (Recio, 1988:99). En este caso, los grupos posiblemente más afectados por estas políticas sean las mujeres, los jóvenes y los migrantes recientes, quienes han sido obligados a aceptar empleos mal retribuidos y con pocas perspectivas.

Al respecto Recio (1988) identifica dos aspectos directamente vinculados con esta problemática; en primer lugar el presentar estos cambios flexibles como algo "natural", que conduce a la aceptación de dichas condiciones por parte de los sujetos necesitados de trabajo. En segundo lugar, la acentuación de las diferencias entre sectores sindicalizados y no sindicalizados, siendo estos últimos quienes experimentan los efectos más drásticos de la flexibilidad, aunque dichas diferencias podrían extenderse incluso al interior del mismo sector sindicalizado.

Otras investigaciones en torno a los efectos de la flexibilidad muestran que la división sexual del trabajo tiende a confinar a las mujeres en posiciones relativamente subordinadas e inferiores en la organización de la producción. Esta circunstancia aún no ha sido superada a pesar de la flexibilización del trabajo, al contrario, pareciera que tal proceso permite

² Para A. Recio (1988) la flexibilidad es 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 trabajo.

estructurar la forma que asume ésta (Elson, 1995).

Debido a ello la flexibilización del trabajo debe ser analizada desde la perspectiva femenina y masculina, es decir, mientras que para muchos hombres los nuevos paradigmas industriales implican posibilidades de re-profesionalización del trabajo, para éstas, las nuevas condiciones de la producción significan el uso intensivo de formas de empleo atípicas. Tales como los contratos de corta duración, el empleo a tiempo parcial y tipos de capacitación básicos en el puesto de trabajo (Kergoat, 1992). Estos cambios no se han reflejado en aumentos salariales ni en la apertura de nuevas oportunidades profesionales para las mujeres, aunque en algunos casos se ha llegado a aparentar polivalencia en el trabajo (Yañez y Torado, 1997:48).

Asimismo, en algunos estudios se identificó la persistencia de jerarquías sexuales en términos de salarios, condiciones de trabajo, capacitación y promoción profesional, a pesar de los procesos de reestructuración en las empresas (Roldán, 1995). Incluso hay evidencias sobre áreas que atravesaron por procesos de modernización, en las que persiste una fuerte concentración de mano de obra femenina que no ha sido re-entrenadas, ni ocupa masivamente los nuevos puestos de trabajo (Yañez y Todaro, 1997:47).

Bajo estas mismas circunstancias, en empresas modernizadas del Japón y Francia se mostró que la proporción de mujeres que trabajan en líneas de montaje continua siendo superior a la de los hombres. Y en Inglaterra, pese a los procesos de cambio tecnológico, no se ha logrado alterar la segmentación de los géneros previamente existentes en los procesos productivos. Aparentemente las mujeres continúan sin tener acceso a los puestos de trabajo de mayor contenido tecnológico, y la tendencia observada es de mantener o restablecer los antiguos modelos de segmentación entre el empleo masculino y femenino después de un período de transición (Cockburn, 1981).

De esta forma, los aparentes beneficios de la reestructuración y la flexibilidad en el trabajo, tales como la multicalificación, autonomía y responsabilidad en el trabajo son raramente aplicados a las mujeres trabajadoras, incluso en los países industrializados. En algunos casos estos procesos han dado como resultado la disminución relativa del trabajo femenino, modificando la tendencia de los años ochenta de creciente utilización de mano de obra femenina; como lo demuestran los casos de la industria textil en Inglaterra, de la electrónica en Irlanda y los semiconductores en Estados Unidos, en donde la introducción de nuevas tecnologías propicio el aumento del trabajo masculino (Yañez y Todaro, 1997:47). Por lo que las aparentes ventajas de la reestructuración están muy lejos de lograr disminuir la relación desigual que prevalece entre el trabajo masculino calificado y el trabajo femenino descalificado (Hirata, Husson y Roldán, 1995), así como la segregación laboral por genero existente en algunos mercados laborales.

En este sentido, además del impacto que pudiera preverse en el trabajo femenino a raíz de la reestructuración económica y de la flexibilización en México, cabe resaltar el carácter altamente irregular que la participación de las mujeres ha presentado en el mundo laboral. Tales como actividades a tiempos parciales, de subcontratación, trabajo a domicilio, en

negocios familiares o el autoempleo.

Lo que significa que los ingresos, seguridad social y condiciones de empleo sean usualmente inferiores o en algunos casos inexistente. Con lo que aumenta el riesgo latente de subsistir en condiciones de marginación en el mercado de trabajo. Por lo que las implicaciones de la reestructuración económica para las mujeres en México deberán contextualizarse en un espectro continuo de oportunidades cambiantes, en una economía altamente excluyente y frente a un contexto de globalización.

Debido a ello es pertinente indagar cuáles serán las implicaciones de la reestructuración económica respecto a las oportunidades de acceso al empleo de las mujeres; sus posibilidades de mayor igualdad o desigualdad frente a este cambio estructural; su potencial mejoría en cuanto a condiciones laborales; así como su eventual desplazamiento hacia determinadas actividades flexibilizadas.

LA REESTRUCTURACIÓN EN MÉXICO

Durante la década de los ochenta, la crisis de la deuda externa, la caída de los precios del petróleo, así como la firma de la carta de intención con el Fondo Monetario Internacional en 1982, fueron elementos que intervinieron en la definición de las políticas de desarrollo del país. Lo que a mediano plazo permitió al Estado establecer un tipo de industrialización basada en la inversión extranjera.

Este temprano proceso de liberalización económica en un primer momento incluyó la apertura comercial de México a través de la firma del GATT en 1986, lo que comprometió al país a reducir sus aranceles. En un segundo momento, se planteó la reducción del papel del Estado en la economía a través de la privatización de algunas de las principales empresas paraestatales y públicas, así como mediante una política de apoyo a la productiva de empresas privadas. Entre los sectores que fueron afectados por este proceso destacan el petrolero, ferrocarriles, electricidad y telecomunicaciones (Kopinak, 1997). Este proceso de liberalización se lograría afinazar a través del TLC, como parte de una política de desarrollo de las exportaciones a partir de 1994.

Algunos autores sugieren que el impacto de la deuda externa de México, junto al agotamiento del modelo de sustitución de importaciones, hizo de la reestructuración productiva una estrategia necesaria para el mantenimiento de la economía doméstica. De esta forma, la caída de la producción marcó la polarización del aparato productivo, por una parte, en sectores deprimidos y orientados a un mercado doméstico, y por otra, en sectores exitosos que incrementaron su productividad y fomentaron la exportación (Kopinak, 1997; De la Garza, 1990).

Este proceso de polarización generó, entre otros efectos, una política productiva orientada a estimular el crecimiento de las exportaciones manufactureras y a modernizar sectores potencialmente competitivos pero tradicionales como las paraestatales. Parte de esta

política se sustentó sobre la base de una reestructuración del aparato productivo, el cual se había fundado en ventajas tradicionales en materia de salarios y pactos corporativos (De la Garza y Bouzas, 1997).

En este contexto se fortaleció un importante grupo de transnacionales localizadas en el país, principalmente del sector de autopartes, electrónica y actividades maquiladoras para la exportación, las que en conjunto se transformaron en unos de los principales ejes de la exportación. Esto propició, a mediano plazo, la relocalización o la ampliación de actividades de algunas industrias del centro hacia el norte del país, como el caso de Ford. Así como que un gran número de pequeños y medianos establecimientos en esta zona, se convirtieran en abastecedoras de las maquiladoras, ante la imposibilidad de modernizarse. En apariencia, las grandes triunfadoras del procesos de reestructuración y de la apertura económica fueron las compañías internacionales y las maquiladoras, las que en un importante número fueron capaces de modernizar su equipo y enfrentar las nuevas condiciones competitivas para la exportación.

Por otra parte, una gran mayoría del sector privado del país enfrentaba serios problemas para modernizarse, excepto grandes grupos industriales como el Monterrey, quien lo logró a través de sus plantas de sintéticos y cementos, además de algunos sectores de la industria agroalimentaria y de bienes intermedios (vidrio y acero). Este modelo implicó un proceso de transición de una dinámica corporativa a una de productividad (De la Garza y Bouzas, 1997).

De esta forma, la liberalización de la economía tuvo un impacto negativo en la manufactura tradicional de México, propiciando la exclusión de un importante porcentaje de la población. El precio de una productividad aparentemente exitosa se había sustentado en la pérdida de puestos de trabajo y bajos salarios, especialmente este fue un fenómeno agudo en las compañías del gobierno, las que se vieron reducidas de 1155 en 1982 a 200 en 1994 (Rendón y Salas, 1996).

La enorme contradicción de este proceso fue el cuestionamiento a la dinámica corporativa de las relaciones de trabajo como un obstáculo para la reestructuración. Sin embargo, justamente esta dinámica es la que había dado base social al sistema político mexicano por más de sesenta años, por lo que desde el sexenio de Salinas (1988-1994) se buscó salir exitosamente de tal "transición" (De la Garza y Bouzas, 1997).

En un primer momento se procedió a debilitar a los sindicatos más fuertes y de corte corporativo, como fuera el caso del sindicato de petroleros y la dirigencia del magisterio (De la Garza y Bouzas, 1997). En un segundo momento, se buscó privatizar a las empresas paraestatales y a modificar los contratos colectivos de trabajo como sucedió en Teléfonos de México, en donde la introducción de nuevas tecnologías significó la reducción de cláusulas del contrato colectivo de trabajo y el desarrollo de un sistema de carreras internas. Un escenario similar se observó en el sector del transporte aéreo y el de producción de electricidad.

Este período de "transición" en sus primeros momentos estaría marcado por la resistencia de un sindicalismo tradicional de Estado. Tal y como lo ejemplifican las huelgas de las cervecería Modelo y la empresa Volkswagen a través de la Central de Trabajadores de México (CTM), otros sectores con menos importancia atravesarían esta transición con representaciones sindicales débiles. El resultado ha sido la creciente incapacidad del corporativismo sindical de construir una alternativa de corto tiempo, junto a una penetración modernizante extremadamente desigual y polarizada.

En este contexto se observa un fuerte retroceso en el empleo industrial, ya que en 1979 la población ocupada en esta rama de actividad era de 26.6% y para 1991 fue de 22.6%, en tanto en los servicios hubo un notable incremento de 39.6% a 50.6% para el mismo período. Asimismo 37.6% de la población ocupada femenina recibía menos de un salario mínimo frente a 27.4% de hombres con tal remuneración para 1991(INEGI, Encuesta Nacional de Empleo 1991).

En estas condiciones la industria maquiladora se tornó en una vía importante para la inserción de México al mercado mundial. Ya desde mediados de la década de los ochenta, su intensa presencia había propiciado un lento proceso de maquilización, el cual se afianzó a partir de 1994³. Aunque a partir del año 2201 el programa de maquiladoras posiblemente cambiará su denominación a industria manufacturera de exportación, y oficialmente será parte de la industria manufacturera local (Kopinak, 1997).

Esto significa que todas las maquiladoras podrán vender en el mercado mexicano, lo cual significará un nuevo elemento de competencia y reajuste para los productores, además de profundizar la polarización productiva ya iniciada en el proceso de reestructuración de los ochenta. De esta forma, aparentemente se beneficiará un grupo grande de compañías exitosas transitando hacia una economía abierta, en su mayoría maquiladoras o subcontratistas de firmas extranjeras, y por otro lado, se debilitarían firmas que atiende la demanda doméstica, de mediano y pequeño tamaño, fuertemente diversificadas en cuanto al tipo de productos, producción y calificación de su fuerza de trabajo (Kopinak, 1997).

De nueva cuenta, la imposibilidad de un gran número de industrias mexicanas para lograr los estándares de las exportadoras, las obligarán a instrumentar cambios sustanciales en su planta productiva o al cierre definitivo de muchas de éstas. En tanto las maquiladoras se fortalecen, ya que para fines de 1997 había aproximadamente 3 346 plantas en el país, que empleaban 825 000 personal.

El conjunto de estas estrategias para enfrentar la apertura económica y el proceso de reestructuración productiva, tanto del Estado como de la iniciativa privada, está teniendo efectos cualitativo en el mundo laboral, especialmente en cuanto a la estabilidad y calidad del

³ En un principio las industrias maquiladoras no fueron incluidas en las negociaciones del TLC, aunque México trató de conseguir otras concesiones a cambio, tales como tarifas que permitieran agregar valor a los productos de las maquilas y de otros procesos de exportación que contribuyeran a la producción doméstica a través de productos terminados (Kopinak, 1997).

empleo. Particularmente la nueva ofensiva flexibilizadora indica modificaciones sustanciales a los sistemas de contrato, remuneraciones, modificaciones a la jornada de trabajo, nuevas formas de organización y estrategias gerenciales, así como aspectos que involucran al Estado y el ejercicio de la legislación laboral y de seguridad social.

Destaca en este contexto aspectos relativos a la transformación competitiva de las empresas, que supone una mayor movilidad en el mercado laboral así como una creciente inestabilidad en el empleo. El riesgo de perder empleos es cada vez mayor, en un contexto de continuas modificaciones de los contratos y de ampliación de las formas atípicas de empleo, como las subcontrataciones, los contratos por obra y servicio, o los trabajos eventuales, a tiempo parcial y de horarios flexibles.

Aparentemente las potencialidades de la reestructuración económica para estimular la calificación, la movilidad y la flexibilidad del trabajo, se está traduciendo en la precarización del empleo, más que en la conformación de núcleos de trabajadores con mejores condiciones. Lo mismo pareciera ocurrir en el plano de las remuneraciones, en donde la flexibilización se vincula con la modificación de los sistemas salariales, ajustados a la productividad, la calidad o la situación económica de las empresas. Lo que ha permitido en algunos casos, instrumentar formas de salarios variables, ajustados a las fluctuaciones del mercado, por lo que en lugar de proceder a despidos se busca la reducción de las jornadas y de una parte proporcional de los salarios, tal y como ocurrió recientemente en las empresas suministradoras de General Motors en Matamoros.

EFFECTOS EN EL TRABAJO FEMENINO

Ante el panorama anterior es necesario puntualizar el impacto de la reestructuración sobre el trabajo femenino, destacando el efecto diferenciado en las ramas de actividad, los cambios tecnológicos y de organización de la producción, así como la posible segregación sexual y las tendencias de la flexibilidad en el trabajo en varios niveles.

En primer lugar cabe señalar que las tasas de participación del empleo femenino crecieron lentamente entre 1991 y 1995, aunque en un ritmo mayor respecto a la tasa masculina para el mismo periodo (Véase cuadro 1). De esta forma para 1995 había 10 854 312 mujeres empleadas y 23 026 756 hombres, de éstas 11.1% se ubicó en la agricultura, 15% en la industria y 73.9% en los servicios (Véase cuadro 2).

Si bien la evolución de las tasas de participación femenina para el periodo 1991-1995 muestra cierto incremento, éste se orientó principalmente hacia el sector servicios, en donde tradicionalmente existen rasgos de trabajo precario. De esta forma la participación de las mujeres para este periodo tendió a aumentar en el comercio minorista de 21.6% a 26.1% y en establecimientos pequeños de 52.3% a 58.6%, contrario a lo que ocurre con la participación de éstas en actividades profesionales y técnicas en donde descendió sus tasas de participación de 6.4% a 6.3% (Véase cuadro 1). Este comportamiento podría estar indicando autoempleo o actividades familiares no remuneradas, así como el tipo de trabajos disponibles para las

mujeres, ya sea en actividades de poco capital e inversión tecnológica, como las ocupaciones de vendedoras que representaron el 47.6% para 1995, y trabajadoras en servicios personales con 19.5% para el mismo año (Véase cuadro 3).

A este panorama cabe agregar que las tasas de desocupación de las mujeres aumentaron aceleradamente de 3.4% a 5% en el periodo 1991-1995, aunque este proceso fuera más agudo para el caso de la desocupación masculina la cual pasó de 1.7% a 4.6%. No obstante, la participación femenina presenta el aumento de rasgos preocupantes tales como su incremento en actividades no asalariadas, de tiempo parcial y sin prestaciones sociales, este último indicador afecta a la población ocupada masculina, aunque en menor proporción. La ausencia de prestaciones a la larga implicará la privatización de los servicios médicos y sociales, lo que afectará profundamente a las mujeres (Véase cuadro 1).

Asimismo, las remuneraciones recibidas por la población femenina han tendido a concentrarse entre 1 y 3 salarios mínimos, aunque a partir de 1993 el pago de remuneraciones tendió a distribuirse hacia el pago de un salario mínimo y aquellas que no reciben ingresos. Cabe señalar que cada uno de estos indicadores del comportamiento de las mujeres en el mercado de trabajo ha tendido a aumentar entre 1991 y 1995, lo cual no ocurre para el caso de los hombres, quienes presentan un comportamiento estable, con la excepción de la población masculina ocupada en pequeños establecimientos, la cual aumentó rápidamente para el mismo periodo como aparente consecuencia de las dos crisis de la década (Véase cuadro 1).

| CUADRO 1 | | | | | | |
|---|---------|------|------|---------|------|------|
| ALGUNOS INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO EN MÉXICO. 1991-1993-1995 | | | | | | |
| | Hombres | | | Mujeres | | |
| | 1991 | 1993 | 1995 | 1991 | 1993 | 1995 |
| Tasa de participación | 77.7 | 78.9 | 78.2 | 31.5 | 33.0 | 34.5 |
| Tasa de desocupación | 1.7 | 2.1 | 4.6 | 3.4 | 3.1 | 5.0 |
| Población ocupada en actividades profesionales y técnicas | 4.5 | 5.0 | 4.9 | 6.4 | 6.3 | 6.3 |
| Población ocupada en el comercio minorista | 10.4 | 11.1 | 11.3 | 21.6 | 23.4 | 26.1 |
| Población ocupada en actividades no asalariadas | 47.1 | 46.3 | 43.0 | 38.4 | 41.4 | 42.0 |
| Población ocupada en establecimientos pequeños | 53.9 | 55.8 | 58.8 | 52.3 | 57.1 | 58.6 |
| Población ocupada a tiempo parcial | 20.3 | 22.0 | 20.1 | 37.1 | 37.5 | 40.3 |
| Población ocupada sin prestaciones sociales | 64.3 | 66.3 | 67.6 | 54.1 | 59.3 | 61.5 |
| Población ocupada por niveles de ingreso | | | | | | |
| Menos de 1 salario mínimo | 17.1 | 17.7 | 16.9 | 20.9 | 21.9 | 23.6 |
| Entre 1 y 3 salarios mínimos | 52.1 | 45.2 | 46.9 | 51.0 | 42.2 | 42.3 |
| Más de 3 salarios mínimos | 16.3 | 19.6 | 18.3 | 9.1 | 14.4 | 12.8 |
| No recibe ingresos | 10.3 | 12.2 | 13.7 | 16.7 | 17.5 | 18.6 |

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Empleo de 1991, 1993 y 1995.

CUADRO 2

MÉXICO 1995. POBLACIÓN OCUPADA POR SECTOR DE ACTIVIDAD Y SEXO.

| | Total | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres |
|-------------|----------|----------|----------|-------|---------|---------|
| Total | 33881068 | 23026756 | 10854312 | 100 | 100 | 100 |
| Agricultura | 8378344 | 7172037 | 1206307 | 24.7 | 31.1 | 11.1 |
| Industria | 7213851 | 5585980 | 1627871 | 21.3 | 24.3 | 15.0 |
| Servicios | 18288873 | 10268739 | 8020134 | 54.0 | 44.6 | 73.9 |

Fuente: INEGI, 1996. Encuesta Nacional de Empleo 1995.

CUADRO 3

MÉXICO, 1995. POBLACIÓN OCUPADA POR GRUPOS DE OCUPACIÓN Y SEXO

| Grupo de ocupación | Hombres | Mujeres |
|----------------------------|---------|---------|
| Total | 100 | 100 |
| Gerentes y Administradores | 2.5 | 1.2 |
| Profesionales y técnicos | 4.9 | 6.3 |
| Empleados y vendedores | 19.3 | 47.6 |
| Trabajadores agrícolas | 30.4 | 10.8 |
| Trab. no agrícolas | 36.8 | 14.6 |
| Trab. servicios personales | 6.1 | 19.5 |

Fuente: INEGI, 1996. Encuesta Nacional de Empleo 1995.

El conjunto de estas características nos permiten identificar el deterioro de las condiciones de trabajo y salariales de la población trabajadora, especialmente de las mujeres para el periodo 1991-1995. A la larga la presencia de estas características muestran un creciente proceso de inestabilidad en el empleo, que contempla el reemplazo del trabajo protegido y de tiempo completo por jornadas de tiempo parcial, trabajo a domicilio y subcontratación. Lo que en algún sentido significa la transición del modelo anterior de contratación y de estabilidad laboral hacia un modelo de flexibilidad en el empleo, que se está traduciendo en el deterioro general de las condiciones de trabajo y en la localización del trabajo femenino en los segmentos más precarios del mercado de trabajo.

Otro efecto de la reestructuración sobre el trabajo femenino se ubica en la llamada "externalización de los procesos", es decir, recurrir a cadenas de subcontratación "formal o informal" obedeciendo a una estrategia de la externalización de costos y de responsabilidades sociales hacia la mano de obra. Como en el caso de algunas empresas norteamericanas que contratan mujeres del lado mexicano de manera "informal" para realizar trabajo de ensamble y terminado en sus hogares, o el caso de las agencias de subcontratación de trabajadoras para las maquiladoras electrónicas establecidas en Guadalajara, como en el caso de IBM.

Lo que está significando nuevas formas de precarización en el mercado de trabajo, fuertemente marcadas por la variable de género, aunque en muchas situaciones también se encuentra combinada con variables étnicas, religiosas o de nacionalidad. Este tipo de expresiones laborales precarizadas ya existían en el país, como el trabajo doméstico, pero

algunas otras ocupaciones han empezado a surgir a raíz de la creciente adopción de técnicas y métodos de trabajo flexibles, en donde es posible que se propicie nuevas "exclusiones" que vendrían a sumarse a "exclusiones" estructurales presentes en el mercado de trabajo.

Tal es el caso de algunos sectores industriales caracterizados por el empleo de mujeres con bajas remuneraciones y limitado potencia para adquirir nuevas calificaciones. Algunos de estos sectores son considerados como verdaderos "getthos" económicos para el trabajo femenino, como la industria maquiladora de la frontera norte, la del tabaco, del vestido, automotriz, electrónica, del nixtamal y la tortilla. Sin embargo, muchos de estos sectores actualmente atraviesan por procesos de reestructuración que podría implicar la reorganización del trabajo y nuevas exclusiones.

Por ejemplo, la industria maquiladora de exportación durante muchos años presentó una estructura altamente feminizada, aunque en la mitad de la década de los ochenta se observó la incorporación de nuevos procesos productivos y nuevos perfiles laborales, lo que permitió el acceso a los varones en actividades específicas. Según evidencias recientes, aún con la introducción de nuevas tecnologías la división sexual del trabajo persiste en este tipo de empresas, ya que el trabajo más calificado lo realizan los hombres y el más rutinario las mujeres. Es decir, si bien los cambios productivos han propiciado la redefinición de formas de trabajo, jerarquías, competencias y calificaciones, las oportunidades de acceso, capacitación y promoción de las mujeres pueden presentarse en un contexto de desigualdades, discriminación y segmentación ocupacional anteriormente existentes. (De la O, 1997).

Asimismo en la industria del tabaco se desplazó la participación femenina casi por completo a partir de 1988, a raíz de la incorporación de un mayor nivel tecnológico que propicio la masculinización de la fuerza de trabajo. En tanto la fabricación de nixtamal y tortillas eran actividades predominantemente realizadas por mujeres, pero al separarse ambos procesos en distintos establecimientos, la molienda de nixtamal se convirtió en una actividad masculina, y la fabricación de tortillas en una actividad femenina. Aunque en el mediano plazo se prevee el futuro desempleo de las mujeres que laboran en pequeños establecimientos.

En la industria del vestido se presenta otro panorama, de ser un sector tradicionalmente femenino en el cual no se ha registrado cambios productivos intensos en su versión nacional, basarse en el trabajo a domicilio, y subvalorar el "saber" de las mujeres, durante la década de los ochenta su composición varió, registrando una ligera disminución de la participación de las mujeres, a pesar de ser un sector que no ha mostrado cambios sustanciales a nivel tecnológico y organizativo.

Este panorama nos muestra que a los efectos de la flexibilidad en el trabajo deberá sumarse la existencia de estereotipos sobre el trabajo de las mujeres. Asimismo, que la pérdida de puestos de trabajo de las mujeres a partir de la reestructuración económica afectó especialmente a las obreras no calificadas, con baja escolaridad y calificación. Por lo que la flexibilidad está adquiriendo un carácter regresivo y heterogéneo, con claros rasgos androcéntricos en los modelos de proceso de trabajo.

En este sentido, es necesario reflexionar sobre la presente ofensiva legal contra los contratos colectivos de trabajo en lo que se refiere a la fijación de salarios, condiciones de trabajo y las posibilidades de ascenso y de su traducción en los intentos por romper con las viejas restricciones sobre el despido, la movilidad interna, la asignación de multitareas, la definición de los trabajadores de confianza, el tiempo extra, los descansos y los ascensos por antigüedad.

Esto ha generado dos panoramas, por una parte se encuentran los contratos derivados de las localizaciones industriales al norte del país, aprovechando la debilidad y predisposición de los sindicatos hacia las empresas así como los cambios productivos, como en el caso de la planta Ford y la maquila de exportación. Se trata de contratos unilaterales, que contemplan las decisiones de la empresa asociadas con las necesidades de la producción., además de la ausencia de sindicatos. Por otro lado se encuentra un conjunto de contratos colectivos de corte tradicional y corporativo que fueron flexibilizados durante la década de los ochenta y noventa, como ocurrió en la empresa DINA y el sindicato mexicano de electricistas, que a pesar de la resistencia de los trabajadores se logró cambiar algunas cláusulas. A estos movimientos les siguió el de Aeromexico y Mexicana, cuyas consecuencias fueron disminuir sus condiciones laborales, el retiro voluntario de cientos de sobrecargos, en su mayoría mujeres, y la introducción de la requisita por parte del Estado (De la Garza, 1990).

En casos como el de la siderúrgica, la automotiz, Pemex y Telmex, atravesaron este proceso mediante el despido de varias operadoras y de personal administrativo con más antigüedad, del cual una gran mayoría eran mujeres. Bajo este contexto la participación política de las mujeres fue aumentando, en la década de los ochenta básicamente a través de luchas por la democracia sindical en las maquiladoras del norte, por la democratización del Sindicato Nacional de Trabajadores de la SARH, la huelga de la fábrica de textiles MAYA, las brigadas y el frente de las mujeres electricistas, la lucha de las mujeres universitarias en el Sindicato Independiente de Trabajadores de la UAM, de las enfermeras del IMSS, el movimiento de sobrecargos, las mujeres del magisterio, las petroleras en contra del despido en 1989, el movimiento de telegrafistas de 1990, las obreras de Herdez en 1992, las maestras jubiladas de Nuevo León en 1993, las mujeres del Barzón en 1994, entre los más relevantes (Solís, 1998). Ante este intenso panorama es necesario plantear si las relaciones laborales anteriores contemplaban las necesidades de las mujeres, y si el actual proceso de reestructuración las tomarán en cuenta..

En términos generales se puede decir que el proceso de reestructuración en México, aunado a las dos crisis de los años noventa, ha propiciado el estancamiento de la tasa de participación de los hombres en el mercado laboral, en tanto el trabajo femenino ha crecido a un ritmo lento para el período 1991-1995. Asimismo, los procesos de modernización productiva y flexibilización de las relaciones laborales y contractuales, ha generado la expulsión de un importante contingente de trabajadores hacia la inactividad, especialmente en 1995, o hacia actividades precarias y atípicas. Aunque uno de los ejes ha destacar en la transformación productiva que en el futuro puede impactar más a las mujeres, son los movimientos destinados a externalizar y subcontratar partes de la producción y servicios, fomentando un conjunto de actividades periféricas.

De esta forma el proceso de reestructuración económica y la flexibilización del aparato productivo están propiciando sociedades duales y fragmentadas, en donde los trabajadores más calificados lograrán mejores posiciones y remuneraciones, y un segmento cada vez más extendido se localizará en condiciones de precariedad, en donde las mujeres constituyen un grupo relevante. De igual forma acontece con las regiones y sectores de mayor proyección, frente a las zonas y actividades en declive en el país.

BIBLIOGRAFÍA

Cockburn, C. "The material of male power" en Feminist Review No. 9, 1981.

De la Garza, Enrique y Alfonso Bouzas, "La contratación colectiva en México", Ponencia presentada en LASA, abril de 1997, Guadalajara, México.

De la O, María Eugenia "Lucha por la democracia sindical en la maquiladora RCA" en Ana Alicia Solís (coord.) Trabajo y Democracia hoy. Las luchas de la mujer trabajadora, núm. especial 41, año 7, noviembre-diciembre, México 1997.

Elson, D. "Appraising Recent Developments in the World Market for Nimble Fingers: Accumulation, Regulation and Organization" en A. Chachhi Y R. Pittin (eds.) Confronting State, Capital and Patriarchy: Woman Organizing the Process of Industrialization, MacMillan, 1995.

García, Brígida, Desarrollo Económico y Absorción de Fuerza de Trabajo en México, El Colegio de México 1988.

Hirata, H., Husso, M. y Roldán, M., "Reestructuraciones productivas y cambios en la división sexual del trabajo y del empleo: Argentina, Brasil y México" en Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 24, primavera, Siglo XXI, España, 1995.

INEGI, Encuesta Nacional de Empleo 1991, México.

INEGI, Encuesta Nacional de Empleo 1995, México.

Kergoat, D. "Les absents de l'histoire" en Guy-Patrick Azémar (Org.) Ouvriers, ouvrières. Un continent morcelé et silencieux, París, Editions Autrement, 192, Série Mutations No. 126, 1992.

Kopinak, Kathlyn, "Broken Promises, Missed Perceptions: The Effects of Free Trade On Canada and Mexican Manufacturing", Manuscrito, 1997.

Recio, Alebert "Flexibilidad, eficiencia y desigualdad. Notas sobre la flexibilidad laboral" en Sociología del Trabajo núm. 4, otoño 1988, Siglo XXI, Madrid.

Roldán, M. "Nuevos procesos de trabajo y jerarquías de género en los noventa" en El trabajo de las mujeres en el tiempo global, Todaro, R. y Rodríguez R. (eds.) Ediciones de las mujeres no. 22, Isis Interacional y Centro de Estudios de la Mujer, (ICEM), Santiago, noviembre 1995, pp. 11-37.

Solís, Ana Alicia et. al. en Trabajo y Democracia hoy. Las luchas de la mujer trabajadora, núm. especial 41, año 7, noviembre-diciembre, México 1997.

Yañez, Sonia y Rosalva Todaro, "Globalización, reestructuración competitiva y empleo femenino en Chile. Elementos para el debate" en Sobre mujeres y globalización, Centro de Estudios de la Mujer, Chile, 1997.