

Flexibilidad y Empleo femenino en la Industria Manufacturera en México

Enrique de la Garza Toledo
Sara María Lara Flores y
José Luis Torres Franco

Introducción:

La polémica acerca de las posibles transformaciones en la Ley Federal del Trabajo (LFT) se ha tornado confusa políticamente, las fuerzas partidarias, gubernamentales, sindicales y empresariales no se ponen de acuerdo, en formas, tiempos y contenidos. El fantasma de las concepciones liberales acerca del derecho, presentes en contra de la autonomía de los pueblos indígenas, puede reaparecer cuando se traten los aspectos relacionados con la mujer trabajadora, subsumiéndola en un abstracto concepto de trabajador asexuado del que se deriven derechos sin atención a su género (Art. 164 de la Ley Federal del Trabajo: “Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres”). Esta concepción liberal del ciudadano, iguales en el mercado político así como en el mercado económico, llevaría a menospreciar las diferencias de género entre los trabajadores al suponerlos equiparables en la relación laboral. Sin embargo, la tradición del derecho que surgió de la Revolución Mexicana, de manera implícita o explícita, contrastó con el derecho liberal del siglo pasado, al considerar que la sociedad estaba dividida en clases sociales (obreros y patrones, campesinos y terratenientes, clases medias, etc.) que podían tener intereses contrapuestos y, en esta medida, tenía que acuñarse un derecho inexistente en 1857, el derecho social, laboral y agrario. Es decir, ya no bastaba el derecho civil ni el penal para dirimir las disputas entre las clases sociales fundamentales, e implícitamente se consideraba a los derechos sociales como *derechos naturales* al darles el carácter de *restitutivos* de una condición idealmente enajenada. Pero las concepciones jurídicas de la Revolución Mexicana, en general, no dieron importancia a las diferencias de género, a lo sumo se establecieron cláusulas marginales (por ejemplo en la LFT el título quinto

está dedicado al trabajo de las mujeres, pero se reduce a cierta protección (como futura madre) que se añadieron a los derechos sociales, laborales y agrarios sin tomar en cuenta la importancia que tienen las diferencias de género al interior de cualquier grupo social.

Hoy en día, queda claro que las medidas legales tendientes a proteger a las mujeres en el ámbito laboral no son suficientes para lograr una verdadera igualdad entre los trabajadores, y sigue habiendo una clara discriminación de oportunidades para aquellas. Con el objeto de contrarrestar este problema, a partir de la década de los años setenta, varios países desarrollados pusieron en marcha políticas de igualdad de oportunidades para las mujeres, como parte de sus políticas de bienestar. Sin duda, esto fue el resultado de los logros obtenidos por los movimientos feministas y de mujeres trabajadoras. No obstante que dichas políticas favorecieron la incorporación de la mujer al mundo del trabajo, tampoco han conseguido su objetivo, porque no se toma en cuenta la desigualdad de partida que sufren las mujeres ni se considera que esta desigualdad atraviesa el conjunto de los espacios sociales y no sólo el del trabajo.

En algunos países, principalmente en Estados Unidos y en la Comunidad Europea, se han puesto en marcha políticas llamadas de *acción positiva* cuya estrategia consiste en la utilización de medidas diferenciadas para conseguir la igualdad entre colectivos diferentes, no sólo con la finalidad de lograr ampliar el número de puestos de trabajo que se ofrecen a las mujeres sino para facilitar el ingreso de éstas a puestos de responsabilidad. Este tipo de políticas ha generado debates con respecto a la justeza de su aplicación (Filosofía Liberal del Derecho), en tanto que se argumenta que colocan a los hombres en una situación de desventaja.¹

En México están lejos de lograrse medidas de tal envergadura, ya que ni siquiera se han generalizado políticas de igualdad de oportunidades que reconozcan explícitamente que existe un problema real de discriminación en el ámbito laboral para las mujeres, producto de comportamientos, actitudes y

¹ Díaz Martínez, Capitolina y Sandra Dema Moreno “Las políticas de acción positiva en el mercado laboral” en *La Aljaba*, Revista de Estudios de la Mujer, vol.3, 1998, Segunda Epoca, Universidad Nacional de Comahue, Argentina, pp.43-64.

estructuras sexistas que se expresan en el mundo del trabajo, pero que tienen lugar en todos los campos de la vida social.

En este artículo mostraremos los distintos niveles en los que se expresa la desigualdad de género en el espacio laboral, lo que deja en claro la necesidad de diseñar políticas públicas más adecuadas que aquellas que sólo buscan proteger a las mujeres, partiendo de una supuesta debilidad física, que lejos de resolver el problema principal justifica su exclusión. La igualdad formal entre hombres y mujeres, prescritas por la Ley del Trabajo, por supuesto no resuelve las asimetrías reales de salario, empleo y condiciones laborales de los (as) trabajadores (as) en México, en todo caso, tiende a conseguir una igualdad *por lo bajo*, lo que supone condiciones igualmente indeseables para hombres y mujeres.

Nuestro interés es hacer una caracterización de las condiciones de empleo, salarios y de trabajo en general de las mujeres, comparándolas con las de los hombres, y ejemplificarlo en la industria manufacturera. Para ello utilizaremos principalmente la *Encuesta Nacional de Empleo* (1996), la *ENESTYC* (1992 y 1994) y las encuestas realizadas por el Postgrado en Estudios Sociales de la UAM-I, *Modelos de Industrialización en México (MIM)* (1996) y *Estrategias Empresariales de Modernización (EEM)*(1997) a través del cruce de variables que no habían sido publicadas previamente.

1.- Reestructuración productiva y precarización del empleo femenino.

Desde la década pasada una parte del aparato productivo en México se ha reestructurado. Esta reestructuración adquiere muchas formas: tecnológica, organizacional, de relaciones laborales, de calificación de la fuerza de trabajo, de localización territorial, de propiedad del capital. Sin embargo, existe la tendencia a considerar que, en cualquier caso, ésta se ha visto asociada con una polarización de la estructura productiva, a veces suponiendo, sin demostrarlo, que hay también una polarización de la fuerza de trabajo. Esta supuesta polarización de la mano de obra estaría entre la ocupada en empresas eficientes, exportadoras y reestructuradas con salarios más elevados, con mano de obra recalificada, más estable en el empleo y con una flexibilidad creativa. En el otro polo, la fuerza de

trabajo ubicada en empresas dirigidas al mercado interno con menores salarios que la primera, descalificada, realizando tareas rígidas y repetitivas, menos estable que la primera en el empleo. En otros momentos hemos demostrado que esta imagen es falsa, que el llamado sector moderno puede contar con tecnologías de punta, pagar poco a sus trabajadores y tener éstos calificaciones bajas, por ejemplo (De la Garza, 1998). En cuanto al lugar e importancia que tienen las mujeres en ambos tipos de empresas se sabe aun poco. Fuera de algunas variables muy generales sobre el empleo y los salarios no conocemos la manera particular como los procesos de reestructuración productiva han afectado a las mujeres en comparación con lo que sucede para la mano de obra masculina en la industria manufacturera. La mayor parte de los estudios sobre la evolución que ha seguido el empleo femenino resaltan, lo que sin duda es un hecho, la segmentación del mercado de trabajo y la precarización de las formas de empleo al que acceden las mujeres actualmente, sin embargo, lo que nos proponemos analizar en este artículo es cómo la reestructuración refuerza esta segmentación al interior mismo de los procesos trabajo.

En cuanto al mercado de trabajo, por los estudios que ahora se han hecho, sabemos que en las últimas dos décadas la participación femenina se ha elevado considerablemente. En México, pasa del 19% en 1970 de la PEA al 37% en 1997 (García, 1999).²

Esta tendencia se acompaña de otra no menos importante. De acuerdo con García et al, (1996) el grupo de mujeres que tiene entre 35 y 39 años de edad es el que presenta mayor incorporación relativa al mercado de trabajo. Pero, se añaden otros elementos que han cambiado la participación actual de las mujeres en el mercado de trabajo, en comparación con la década de los 70 cuando la mayor parte de las mujeres que trabajaban eran jóvenes, solteras y sin hijos; ahora son más viejas, casadas y con hijos (Araujo, 1999; Espino, 1999; García y

² Este fenómeno parece estarse presentando también en otros países de América Latina. Araujo (1999) aprecia una creciente tasa de actividad femenina en Brasil, en donde pasa de 36.9% en 1985, a 53.4% en 1995, mientras las tasas masculinas de participación tienen un ligero incremento, pasando de 76% al 78.3%. Espino (1999) muestra esta misma tendencia en la mayor parte de los países del Mercosur, registrándose la tasa más alta de participación en Paraguay.

Oliveira, 1994), lo que significa que las mujeres no se retiran del mercado de trabajo durante el periodo reproductivo,³ sino al contrario,

“podría pensarse que en respuesta a las necesidades familiares, las mujeres buscan desempeñar una ocupación determinada para contribuir a solventar las necesidades de sus unidades domésticas”(García et al, 1996).

Este proceso tiene como efecto inmediato una mayor competencia en el mercado de trabajo, en un momento caracterizado por un incremento del desempleo abierto que en México alcanza su máximo nivel en 1995, con una tasa del 7.6% en agosto de ese año (García et al, 1996).

Varias investigaciones coinciden en señalar que el desempleo ha afectado más a las mujeres que a los hombres, sobre todo si se aplica una noción más amplia de desempleo que incluye a los trabajadores desalentados, es decir, aquellos que no siguieron buscando empleo porque consideraron que no iban a encontrarlo, así como a los que no trabajan pero desearían trabajar. Pacheco y Parker (2000) utilizando una muestra de la ENEU que incluye un grupo de hogares durante 5 trimestres de 1987-88 y 1995-96, encuentran que la tasa de desempleo masculino pasa de 4.2% en 1987 a 9.2% en 1995, y en el caso de las mujeres aumenta de 7.8% a 11.3% en el mismo periodo. Pero, si se toma en cuenta a aquellos que estuvieron desempleados en algún punto del tiempo durante el periodo, las tasas se elevan a 18.2% en el caso de las mujeres y a 13.4% de los hombres para 1987, mientras en 1995 fueron de 23.5% para las mujeres y del 22.8% para los hombres. En cuanto a los desalentados, en 1995 se calcula que ascendieron al 6.7% en el caso de los hombres y 10% en el de las mujeres.

Otro estudio (Coubès, 2000), demuestra que las mujeres tienen, en promedio, duraciones de estancia en el empleo más cortas que los hombres.⁴ En promedio, calcula para tres generaciones de hombres y mujeres que estas últimas

³ En la mayoría de los países del Mercosur se observa que esas tasas son sustancialmente mayores en las edades que van de los 25 a los 49 años (Espino, 1999,pp.44).

⁴ El estudio realizado por Coubès (2000) se basa en la Encuesta Demográfica Retrospectiva Nacional, la cual es una encuesta biográfica que presenta la trayectoria, laboral, migratoria y familiar de tres cohortes de edad (30-32 años de edad, 45-47 y 60-62) para ambos sexos y dos niveles de urbanización de los lugares donde fue aplicada (menos de 15 mil habitantes y 15 y más),

tienen 20% menos de experiencia laboral que los hombres, lo que tiene consecuencias importantes en el caso de las opciones de empleo para uno y otro sexo, así como en lo que se refiere a los niveles salariales.

Algunos suponen que ahora hombres y mujeres están compitiendo por los mismos empleos en el mercado laboral, sin embargo, vemos aquí que desde el punto de vista de la experiencia laboral, a misma edad, hombres y mujeres no compiten en igualdad de condiciones. Las mujeres disponen de una experiencia laboral de menos de un 20% en promedio. Esto ha de tener consecuencias en términos de acceso al empleo y de niveles salariales (Coubès, 2000:14-15).

Este fenómeno ejerce una fuerte presión sobre las condiciones de remuneración y de empleo de los trabajadores/as ocupados/as. "Cuanto menores son las alternativas al desempleo más efectiva es la competencia en el mercado de trabajo"(Marshall, 1999). Dicha competencia se traduce en una segmentación horizontal y vertical de género, que coloca a las mujeres en las actividades productivas menos protegidas (microempresas, cuentapropistas y servicio doméstico); en los puestos de menor productividad e ingresos, y en los empleos más precarios (tiempo parcial, horarios discontinuos, etcétera).

En México, la población femenina representaba el 32.5% del total de la población ocupada en 1996. De esta población, el 58.9% era asalariada o trabajaba a destajo (E.N.E., 1996). Sin embargo, resulta importante analizar el lugar que ocupaban las mujeres en los distintos sectores productivos. García et al (1996) señalan, de acuerdo con el XI Censo de Población, que las mujeres se ubicaban principalmente como trabajadoras administrativas y oficinistas (21.2%), en el comercio, como empleadas y dependientas (13.4%), o como trabajadoras domésticas (11.3%). Mientras los hombres se encontraban principalmente ubicados en el sector agropecuario (27.9%), en el grupo de artesanos y obreros (18.7%), o como comerciantes y empleados (9.4%). En los últimos años (1995-97), García (1999) observa que ha disminuido la participación de las mujeres en el sector terciario, en particular en la rama de servicios que cada vez ofrece más

su tamaño de muestra es de 2496 personas. Fue levantada en noviembre y diciembre de 1998 por INEGI bajo asesoría de diferentes instituciones.

espacios a la fuerza de trabajo masculina, en tanto que las mujeres se han concentrado en el comercio al menudeo.

. El proceso de terciarización y el crecimiento del empleo informal corresponden a una recomposición sectorial, en donde el sector público y la industria manufacturera han perdido peso, mientras que el incremento en la tasa de asalarización privada corresponde más a pequeñas empresas. Este fenómeno, refleja al crecimiento del comercio y servicios personales de baja productividad y bajos ingresos y en menor medida el proceso de externalización de actividades que corresponden al sector público o a las empresas privadas (Marshall, 1999). En México, el comercio al menudeo ha ido adquiriendo mayor importancia, en tanto que en el sector de servicios modernos (financieros, profesionales, turísticos, sociales o de salud) se han creado menos empleos. Y son precisamente los vendedores, junto con los trabajadores domésticos quienes presentan las peores condiciones de trabajo, posiciones en donde las mujeres están sobrerrepresentadas. “En 1995, el 46% de los vendedores y el 50% de los trabajadores domésticos ganaban menos de un salario mínimo o no percibían ingreso alguno. En el caso de los trabajadores industriales y artesanos sólo 17% se encontraban en la misma situación” (García, 1999).

Espino (1999) confirma que el empleo femenino en el Mercosur tiende a concentrarse en las categorías de trabajadoras por cuenta propia y empleadas domésticas, siendo Paraguay en donde el conjunto de estos empleos femeninos alcanza el 64%. En Brasil, Bruschini (1998) señala que, en 1993, el 40% de la fuerza de trabajo femenina estaba en posiciones ocupacionales con empleos precarios, 17% eran empleadas domésticas (frente a 0.8% de hombres), 13% no recibían remuneración y 10% trabajaban para su propio consumo.⁵

La situación que presentan actualmente las mujeres en el mercado de trabajo da cuenta de varios problemas que son el reflejo de una serie de procesos que están teniendo lugar en el mundo del trabajo, y no sólo de una situación “particular” o de excepción como a veces se ha planteado. El desempleo,

⁵ Cristina Bruschini, “Genero e trabalho femenino no Brasil. Novas conquistas ou persistencia da discriminação?, Brasil, 1985-1995”, Ponencia presentada en *Trabalho e Gênero: Mudanças, persistência e desafios*, ABEP/NEPO, Campinas, 1998. Citado en Araujo (1999).

subempleo y segmentación del mercado de trabajo son el resultado de la presión que los procesos de reestructuración ejercen sobre el conjunto de la clase trabajadora y que empujan a los sectores más vulnerables (mujeres, migrantes o indígenas) a aceptar las condiciones de trabajo y empleo más precarias.

2.- Empleo femenino en el sector manufacturero.

Los procesos de reestructuración tienen múltiples facetas, e involucran cambios de distinta naturaleza que han modificado la estructura misma de los sectores productivos y, con ello, las condiciones no sólo en el empleo sino en las formas de trabajo. En México, aunque se atribuye al NAFTA la polarización que han tenido lugar en el sector industrial, de hecho, la estructura de este sector ya era muy heterogénea desde antes, pero es probable que la distancia sociotécnica (tecnología, organización, relaciones laborales y perfil de la fuerza de trabajo) entre los polos industriales haya aumentado con el tratado (De la Garza, 1993).

En gran parte, la apertura comercial venía dándose desde años atrás lo que dinamizó la instalación de empresas extranjeras en México, principalmente de capital estadounidense⁶. Gran parte de estas industrias corresponden a la resterritorialización de ciertos segmentos de los procesos productivos de empresas transnacionales, en particular para desempeñar ciertas tareas de ensamble y subensamble de productos. Al mismo tiempo, la apertura tuvo un efecto altamente negativo sobre algunas ramas industriales. Principalmente sobre el sector tradicional (confección, madera, productos de madera, papel-imprenta-editoriales, entre otras); algunas divisiones tuvieron tasas de crecimiento positivas, pero inferiores a la media nacional; retroceden los bienes de capital y de consumo durable para el mercado interno y crecen las actividades de exportación, principalmente del sector maquilador (Olvera, 1999).

La apertura económica tuvo efectos negativos principalmente sobre una parte del sector manufacturero nacional, que no tuvo la capacidad para enfrentar la creciente competencia de productos importados o de aquellos elaborados por

⁶ A fines de los años ochenta la inversión estadounidense representaba más del 60% de la inversión extranjera en México (Canales, en prensa).

las empresas extranjeras localizadas en México. Las estrategias seguidas por las empresas para enfrentar la competencia tendieron, en algunos casos, a modernizar las plantas, lo que sucedió principalmente en grandes industrias vinculadas a importantes grupos económicos.

Entre 1988 y 1993, se puede ver que el número de las unidades manufactureras creció en los establecimientos micro, pero disminuyó la importancia de los pequeños y medianos, manteniéndose el porcentaje de los grandes. En cuanto al porcentaje del personal ocupado representado por cada estrato, los micro aumentaron mucho, los pequeños no cambiaron, los medianos decayeron y los que tuvieron mayor reducción fueron los establecimientos grandes (De la Garza, 1998).

Cuadro 1

Porcentaje en el total de unidades económicas manufactureras de personal ocupado

	Unidades Económicas		Personal Ocupado	
	1888	1993	1988	1993
Micro	87	92	14	20.4
Pequeña	10	6	20	20.4
Mediana	2	1	16	15.4
Grande	1	1	50	44.2

Fuente: Censos Económicos de 1989 y 1994, resultados oportunos (De la Garza, 1998.48).

En lo que se refiere al empleo en el sector manufacturero, varias autoras⁷ destacan que si bien existe una tendencia general hacia la disminución de la participación de la fuerza de trabajo, llama la atención el hecho de que las mujeres han perdido mas espacios en este sector que los hombres. En 1979 la mano de obra femenina representaba el 22.3%; en 1991 había descendido a 19.1%⁸. Sin embargo, también puede estar dando cuenta de un desplazamiento de mano de obra masculina hacia sectores altamente feminizados por falta de mejores

⁷ Véase Brígida García, Mercedes Blanco y Edith Pacheco, "Género y trabajo extradoméstico", en *Mujer, Género y Dinámica Poblacional*, Sociedad Mexicana de Demografía y Fondo de Población de Naciones Unidas, México, 1996.

opciones, empujando a las mujeres hacia otros sectores y actividades productivas en las que las condiciones de empleo son aun peores.

Un estudio reciente de Hualde (2000) da cuenta de la complejidad que se presenta en las maquiladoras en los últimos años, al encontrar mujeres en ciertos segmentos profesionales tradicionalmente masculinos, como son el desempeño de funciones de ingeniería o de planeación. No obstante, el propio autor da cuenta de que se trata sólo de una minoría, para la cual el reto principal es el de lograr el reconocimiento de su trabajo por parte de los propios colegas del gremio. Mientras el proceso de masculinización en la línea tiende a acrecentarse.

Pero, ¿cuáles son las condiciones en las que laboran las mujeres en general en la industria de transformación?. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Empleo de 1996, encontramos que, del total de la población femenina ocupada en este sector, el 74.9% era asalariada o destajista. No obstante, la ocupación de las mujeres se distribuye en establecimientos sin local y pequeños negocios, y casi un 50% en medianos y grandes locales.

Cuadro No. 2

Porcentaje de mujeres ocupadas en la industria de la transformación (1996)

Sin local	Locales pequeños	Locales medianos y grandes
32.5%	17.8	49.7

Fuente: INEGI (1996) Encuesta Nacional de Empleo.

En cuanto a los niveles de ingreso, la comparación entre hombres y mujeres en la industria de transformación muestra que el 91.8% de las mujeres ganaban en 1996 menos o igual a tres salarios mínimos, en tanto que en los hombres eran el 78.9%. Los hombres que ganaban más o igual a 10 salarios mínimos eran el 2.3%; las mujeres solamente el 0.72%.

Cuadro No 3

Niveles de ingreso de la población ocupada por sexo (1996)

0<3 salarios mínimos (Sm)	3<Sm<5	>10 Sm

⁸ *Ibidem.*

Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
78.9%	91.8%	4.9%	5.5%	2.3%	0.72%

Fuente: INEGI (1996) Encuesta Nacional de Empleo

Nota: Los porcentajes no tienen que sumar 100%

Por lo que respecta a las jornadas de trabajo, en 1996, la mayoría de las mujeres laboraban más de 40 horas por semana en la industria de la transformación, pero la proporción de hombres era superior. Además, el porcentaje de mujeres que trabajaron en ese año menos o igual a 36 horas por semana era más elevado en comparación con el porcentaje de hombres, lo que muy seguramente está mostrando que las mujeres se encuentran más afectadas a los empleos de tiempo parcial.

Cuadro No. 3

Jornada de Trabajo semanal por sexo en la Industria de la Transformación

De cero a 34 horas por semana		Más de 40 horas por semana	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
14.7%	34.2%	81.3%	60.5%

Fuente: INEGI (1996) Encuesta Nacional de Empleo

Nota: Los porcentajes no tienen que sumar 100%

En términos generales, las características del empleo femenino en el sector industrial, confirman las tendencias arriba señaladas para el conjunto de los sectores en donde logran emplearse las mujeres, tanto en lo que se refiere a salarios, jornadas de trabajo y tipo de establecimientos que las contratan. No obstante, cabe preguntarse qué cambios ha generado la reestructuración en los procesos de trabajo, y no sólo en las condiciones de empleo de las mujeres.

3.- El lugar de las mujeres en la reestructuración de las empresas manufactureras de México.

Los procesos de reestructuración y flexibilización industrial adquieren importancia desde principios de la década de los ochenta. Coincide con el impulso que logran tener de las políticas macroeconómicas neoliberales, con sus componentes de

desregulación de mercados –entre otros el laboral -, privatizaciones y ajustes macroeconómicos para controlar la inflación y lograr equilibrios macroeconómicos. Al mismo tiempo, las nuevas doctrinas gerenciales, originadas en Japón aunque occidentalizadas, cobran importancia porque permiten elevar la productividad y la calidad a nivel micro.

Por un lado, la economía neoclásica pone énfasis en la flexibilización del mercado de trabajo, y considera implícitamente que los problemas de la utilización consciente y planeada de la fuerza de trabajo en forma productiva son relativamente secundarios, desde el momento en que, dejados los mercados a las libres fuerzas, tenderían al equilibrio y con ello los métodos de producción con las formas diversas de utilización de la fuerza de trabajo se ajustarían automáticamente para conducir al óptimo. Desde esta perspectiva, la flexibilidad significa la eliminación de obstáculos para que el encuentro entre oferentes y demandantes de fuerza de trabajo se realice con la más plena libertad individual. La libertad en el mercado de trabajo se traduce en dos variables principales, la cantidad de trabajadores a emplear (el empleo) y el salario que estos devengarán. Por lo tanto, la flexibilización del mercado laboral implicará la eliminación de rigideces para emplearse o emplear y en la fijación de los salarios; se trata de una flexibilidad numérica y salarial. Las políticas de flexibilización, en esta perspectiva, se mueven en el nivel de los Sistemas de Relaciones Industriales, es decir, en el de las instituciones, normas y sujetos conformados durante el período del Estado Benefactor que regularon las relaciones entre el capital y el trabajo: leyes laborales, contratación colectiva y sindicalización, seguridad social y justicia laboral, sindicatos, empresarios y gobiernos, principalmente. La puesta en marcha de este tipo de flexibilidad ha generado una precarización amplia de las formas de empleo.

Otra concepción de la flexibilidad, también dominante, pero en un nivel diferente del de las políticas macroeconómicas, es el de las nuevas doctrinas de la gerencia que se conjugan con el advenimiento del neoliberalismo, pero consideran limitados los ajustes mediante la flexibilización del mercado laboral, por lo que se plantea la importancia de una acción consciente, organizada y consensuada entre

gerencia, trabajadores y sindicatos con respecto al aumento de la productividad y la calidad, requisitos para salir adelante en el mercado abierto. La flexibilidad al interior de las empresas se mueve entre los ámbitos de la organización del trabajo y los de las relaciones laborales. Utilizando una terminología tradicional, la flexibilidad más importante sería de carácter funcional y salarial, más que la numérica. En lo funcional se pugnaría por la polivalencia en el trabajo, por la movilidad interna entre puestos, categorías, departamentos, turnos, agregando la necesidad de una nueva cultura laboral de involucramiento y participación de los trabajadores en la toma de decisiones, así como por promover la identidad con la empresa. Cuando se considera al sindicato, se le plantea de la misma forma, ser un *sindicato de la casa*, es decir, comprometido con las metas de la empresa. En cuanto al salario, hay una diferencia con la primera concepción, el énfasis no se pone en la oferta y demanda de fuerza de trabajo en el mercado de trabajo, sino en el desempeño del ya empleado. El salario se establece en función de la productividad y la calidad. En otras palabras, el énfasis en la flexibilidad en esta concepción se pone en el proceso productivo más que en el mercado. Es cierto que las dos concepciones de flexibilidad –en el mercado de trabajo y en la producción – pueden complementarse, pero la primera se mueve a nivel macro, y ha sido tarea de los gobiernos el eliminar rigideces; la segunda, que se ubica en el nivel micro de la empresa, ha estado a cargo de cada gerencia.

La tercera postura viene del mundo académico, con escasa influencia en el ámbito gubernamental y gerencial. Son las teorías del Postfordismo, que de manera general plantean el fin del taylorismo/fordismo y su posible sustitución por el Posfordismo. En algunos casos, este Postfordismo implicaría una flexibilidad sobre todo en la producción, semejante en forma a la postura toyotista, pero concertada entre gerencia y sindicato, sintetizada en lo que se ha llamado “modelo japonés” que combina una modificación en la cadena de montaje⁹, organización de grupo y células de producción autónomas, con toda una serie adicional de cambios en la organización del trabajo. Dichos cambios se orientan a lograr la

⁹ Introducción de mecanismos de autoactivación, linealización de la producción, principio de calidad total o cero defectos, JIT, etc.

implicación o involucramiento de los trabajadores con las necesidades de la empresa y se acompañan de la organización del trabajo en equipos, polivalencia, eliminación del sistema de jerarquías y de supervisión de los trabajadores, y un sistema salarial basado en primas y estímulos de acuerdo a la productividad, la calidad del trabajo y el involucramiento.

En otros casos, el Postfordismo se vincula al modelo de “especialización flexible”, desarrollado en teoría básicamente por Piore y Sabel (1989) así como por Scott y Storper (1989) quienes sustentan las ventajas de los “distritos industriales” y destacan la potencialidad productiva de las PyMES, gracias a que se puede producir una amplia gama de mercancías en pequeños lotes para mercados diferenciados, utilizando tecnologías microelectrónicas reprogramables flexibles, combinándolas con la recalificación obrera, y creando organizaciones regionales de pequeñas industrias asociadas con relaciones de cooperación como mecanismos para lograr competitividad en los mercados.

Las dos últimas concepciones de la flexibilidad plantean la necesidad de una reforma del Sistema de Relaciones Industriales y no simplemente su desregulación como en la postura neoclásica, lo que equivale a la creación de nuevas instituciones capaces de regular las relaciones entre el capital y el trabajo en un mundo con mercados abiertos y globalizados. Además, ponen de relieve las virtudes que podrían contener los nuevos modelos productivos con relación a los trabajadores, ya que proponen, al menos en teoría, la necesidad de mejorar la calificación obrera, la importancia de sintetizar concepción y ejecución, las ventajas de la cooperación entre distintas categorías de trabajadores (ingenieros, y supervisores con personal no calificado), así como de contar con el involucramiento y el consenso y la negociación con los trabajadores. Todo ello, supondría una clase obrera laborando en condiciones más humanas y por lo mismo estimulantes, al revés de lo que caracterizó al trabajo en cadena de los sistemas fordistas/tayloristas.

No obstante, lo que hemos visto ponerse en marcha en países como el nuestro son aspectos parciales de dichos modelos. Entre otros, la segmentación de tareas entre categorías de trabajadores, especialmente entre obreros comunes

y técnicos y profesionistas, la segmentación también puede ser por género. Esto es lo que pretendemos mostrar mediante el análisis comparativo de la manera como mujeres y hombres están siendo afectados por la aplicación de los nuevos métodos gerenciales.

m

CUADRO No. 38
ACTUALMENTE TRABAJA EN GRUPO (%)

	MUJERES	HOMBRES
NO CONTESTO	0.4	0.7
SI	59.7	68.0
NO	39.9	31.4

Fuente: encuesta EEM

CUADRO No.39 CON QUE FRECUENCIA LOS TRABAJADORES TIENEN LIBERTAD DE METODO PARA REALIZAR EL TRABAJO (%) (antes y después de la reestructuración productiva)

A) AHORA	MUJERES	HOMBRES	B) ANTES	MUJERES	HOMBRES
NO CONTESTO	0.4	0.2	NO CONTESTO	6.7	4.8
SIEMPRE	45.8	53.5	SIEMPRE	32.8	39.1
A VECES	18.9	29.5	A VECES	22.3	30.7
NUNCA	34.9	16.7	NUNCA	38.2	25.4

Fuente: encuesta EEM

CUADRO No. 40 CON QUE FRECUENCIA LOS TRABAJADORES DECIDEN EL USO Y SELECCION DE LA HERRAMIENTA (%) (antes y después de la reestructuración productiva)

A) AHORA	MUJERES	HOMBRES	B) ANTES	MUJERES	HOMBRES
NO CONTESTO	2.1	1.4	NO CONTESTO	8.8	6.9
SIEMPRE	22.7	30.7	SIEMPRE	17.6	22.7
A VECES	21	27.9	A VECES	14.7	23.8
NUNCA	54.2	40	NUNCA	58.8	46.7

Fuente: encuesta EEM

CUADRO No. 41

FRECUENCIA EN LA QUE LOS TRABAJADORES DECIDEN QUE PROCEDIMIENTOS SEGUIR (%) (antes y después de la reestructuración productiva)

A) AHORA	MUJERES	HOMBRES	B) ANTES	MUJERES	HOMBRES
NO CONTESTO	3.4	0.5	NO CONTESTO	9.2	4.1
SIEMPRE	37.8	39.8	SIEMPRE	30.3	32.7
A VECES	20.2	26.8	A VECES	14.7	21.7
NUNCA	38.7	33	NUNCA	45.8	41.4

Fuente: encuesta EEM

CUADRO No. 42

FRECUENCIA EN LA QUE LOS TRABAJADORES DECIDEN EL MOMENTO DE HACER LAS ACTIVIDADES (%) (antes y después de la reestructuración productiva)

A) AHORA	MUJERES	HOMBRES	B) ANTES	MUJERES	HOMBRES
NO CONTESTO	2.5	0.7	NO CONTESTO	8.8	4.8
SIEMPRE	37	39.4	SIEMPRE	31.5	31.6
A VECES	14.3	25.9	A VECES	14.3	23.3
NUNCA	46.2	34.1	NUNCA	45.4	40.3

Fuente: encuesta EEM

CUADRO No. 43

FRECUENCIA EN LA QUE LOS TRABAJADORES DECIDEN LA SECUENCIA DE LAS OPERACIONES (%)(antes y después de la reestructuración productiva)

A) AHORA	MUJERES	HOMBRES	B) ANTES	MUJERES	HOMBRES
NO CONTESTO	2.5	1.6	NO CONTESTO	8.8	6.2
SIEMPRE	39.9	40.5	SIEMPRE	33.2	32
A VECES	16	24.3	A VECES	15.1	23.3
NUNCA	41.6	33.6	NUNCA	42.9	38.4

Fuente: encuesta EEM

CUADRO No. 44

LOS TRABAJADORES HAN INVENTADO O MODIFICADO LAS HERRAMIENTAS (%)(antes y después de la reestructuración productiva)

A) AHORA	MUJERES	HOMBRES	B) ANTES	MUJERES	HOMBRES
NO CONTESTO	0.4	0.2	NO CONTESTO	0.4	0.2
SI	10.9	27.7	SI	5.9	19.9
NO	88.7	72.1	NO	93.7	79.9

Fuente: encuesta EEM

CUADRO No. 45

LOS TRABAJADORES HAN INVENTADO O MODIFICADO LOS PROCEDIMIENTOS (%)(antes y después de la reestructuración productiva)

A) AHORA	MUJERES	HOMBRES	B) ANTES	MUJERES	HOMBRES
NO CONTESTO	0.4	0.2	NO CONTESTO	0.4	0.2
SI	37.4	42.8	SI	17.6	23.3
NO	62.2	57	NO	81.9	76.4

Fuente: encuesta EEM

CUADRO No.46

LOS TRABAJADORES HAN INVENTADO MODIFICADO LAS FORMAS DE COORDINACION DEL PROCESO PRODUCTIVO(%) (antes y después de la reestructuración productiva)

A) AHORA	MUJERES	HOMBRES	B) ANTES	MUJERES	HOMBRES
NO CONTESTO	0.4	0.2	NO CONTESTO	0.4	0.2
SI	26.5	52.6	SI	11.3	33.9

NO	73.1	47.1	NO	88.2	65.9
----	------	------	----	------	------

Fuente:

encuesta

EEM

CUADRO No. 47

LOS TRABAJADORES PLANEAN LAS TAREAS ANTES DE REALIZARLAS (%) (antes y después de la reestructuración productiva)

A) AHORA	MUJERES	HOMBRES	B) ANTES	MUJERES	HOMBRES
NO CONTESTO	3.4	0.9	NO CONTESTO	10.5	7.3
SI	38.7	60.0	SI	23.5	43.5
NO	58	39.1	NO	66.0	49.2

Fuente: encuesta EEM

CUADRO No.48

DECIDE EL TRABAJADOR EL RITMO DE TRABAJO (%) (antes y después de la reestructuración productiva)

A) AHORA	MUJERES	HOMBRES	B) ANTES	MUJERES	HOMBRES
NO CONTESTO	1.3	0.9	NO CONTESTO	8.4	5.3
SI	61.8	69.3	SI	53.8	58.4
NO	37	29.7	NO	37.8	36.4

Fuente:

encuesta

EEM

CUADRO No. 49

PARTICIPACION DEL TRABAJADOR EN LA DEFINICION DE CARGAS DE TRABAJO (%) (antes y después de la reestructuración productiva)

A) AHORA	MUJERES	HOMBRES	B) ANTES	MUJERES	HOMBRES
NO CONTESTO	2.9	0.7	NO CONTESTO	2.9	0.7
SI	8	14.6	SI	4.6	9.8
NO	89.1	84.7	NO	92.4	89.5

Fuente: encuesta EEM

CUADRO No. 50

PARTICIPACION DEL TRABAJADOR EN LA APLICACION DE SANCIONES (%) (antes y después de la reestructuración productiva)

A) AHORA	MUJERES	HOMBRES	B) ANTES	MUJERES	HOMBRES
NO CONTESTO	2.9	0.7	NO CONTESTO	2.9	0.7
SI	3.4	2.7	SI	0.4	3.2
NO	93.7	96.6	NO	96.6	96.1

Fuente: encuesta EEM

CUADRO No. 51

PARTICIPACION DEL TRABAJADOR EN LA ASIGNACION DE PREMIOS Y/O BONOS (%)
(antes y después de la reestructuración productiva)

A) AHORA	MUJERES	HOMBRES	B) ANTES	MUJERES	HOMBRES
NO CONTESTO	2.9	0.7	NO CONTESTO	2.9	0.7
SI	10.5	5.9	SI	6.7	3.4
NO	86.6	93.4	NO	90.3	95.9

Fuente: encuesta EEM

CUADRO No. 52

PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LA DEFINICION DE CONTENIDOS DE
LA CAPACITACION (%)(antes y después de la reestructuración productiva)

A) AHORA	MUJERES	HOMBRES	B) ANTES	MUJERES	HOMBRES
NO CONTESTO	2.9	0.7	NO CONTESTO	2.9	0.7
SI	13.4	29.5	SI	8	16.9
NO	83.6	69.8	NO	89.1	82.4

Fuente encuesta EEM

CUADRO No. 53

PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LA SELECCION DE MAQUINARIAS,
EQUIPO Y/O HERRAMIENTAS (%) (antes y después de la reestructuración productiva)

A) AHORA	MUJERES	HOMBRES	B) ANTES	MUJERES	HOMBRES
NO CONTESTO	2.9	0.7	NO CONTESTO	2.9	0.7
SI	12.2	24.3	SI	7.6	16.2
NO	84.9	75.1	NO	89.5	83.1

Fuente: encuesta EEM

CUADRO No. 54

PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LA SELECCION DE MATERIAS PRIMAS
(%)(antes y después de la reestructuración productiva)

A) AHORA	MUJERES	HOMBRES	B) ANTES	MUJERES	HOMBRES
NO CONTESTO	2.9	0.7	NO CONTESTO	2.9	0.7
SI	13.4	10.1	SI	8.8	6.9

NO	83.6	89.2	NO	88.2	92.4
----	------	------	----	------	------

Fuente: encuesta EEM

CUADRO No.53

PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN EL MEJORAMIENTO DE LOS METODOS DE TRABAJO (%) (antes y después de la reestructuración productiva)

A) AHORA	MUJERES	HOMBRES	B) ANTES	MUJERES	HOMBRES
NO CONTESTO	2.9	0.7	NO CONTESTO	2.9	0.7
SI	41.2	52.9	SI	24.4	30.4
NO	55.9	46.5	NO	72.7	68.9

Fuente: encuesta EEM

CUADRO No. 56

PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN EL DISEÑO DE PROGRAMAS DE MEJORAMIENTO (%) (antes y después de la reestructuración productiva)

A) AHORA	MUJERES	HOMBRES	B) ANTES	MUJERES	HOMBRES
NO CONTESTO	2.9	0.7	NO CONTESTO	2.9	0.7
SI	26.5	32.3	SI	13.9	15.6
NO	70.6	67	NO	83.2	83.8

Fuente: encuesta EEM

Conclusiones

El tema de la flexibilidad adquiere importancia y se convierte en palabra clave en las transformaciones de las relaciones laborales y de los Sistemas de Relaciones Industriales en el nivel internacional. De un lado, la crisis del llamado taylorismo fordismo que significó el cuestionamiento de las instituciones de regulación propias de la postguerra, y también de las formas de organizar el trabajo. De otro lado, la apertura de las economías, que implicó para las empresas presiones mayores en productividad y calidad para poder subsistir en mercados globalizados. Sin embargo, como lo hemos visto, la flexibilidad ha generado procesos diferentes a nivel del mercado de trabajo o bien en el uso de la fuerza de trabajo dentro del proceso productivo. Pero, en cualquiera de sus modalidades ha afectado de manera diferente a la clase trabajadora, dependiendo de las políticas gubernamentales y de las de las gerenciales, principalmente.

En este trabajo, hemos tratado de mostrar que la flexibilidad es *sexuada*, (Hirata, 1999) porque si bien la puesta en marcha de medidas que han llevado a la desregulación de las relaciones laborales, han tenido como efecto inmediato una precarización de las condiciones de empleo, los sectores más vulnerables como las mujeres se han visto más afectados. Las mujeres, a pesar de que cuenten con niveles educativos similares a los de los hombres y no se retiren del mercado de trabajo en la edad reproductiva como sucedía anteriormente, su experiencia laboral con relación a los hombres es menor (Coubès, 2000), de tal manera que sus periodos de estancia más cortos en el empleo no se explican por salidas voluntarias sino debido al tipo de puestos a los que tienen acceso (jornadas flexibles, tiempo parcial, trabajo escalonado o por turnos, etc.).

No obstante, si bien nos ha interesado *visibilizar* los efectos de la flexibilidad en el mercado de trabajo, nuestro interés ha ido más allá del empleo para indagar lo que sucede a nivel de los procesos de trabajo. Este ámbito nos remite a las políticas gerenciales que se han difundido por todo el mundo, inspiradas en los *nuevos modelos productivos* que las teorías de la *nueva ola de la gerencia* han sustentado. Nuestra conclusión es que su aplicación en países como México ha reforzado la segmentación que se da en el mercado de trabajo, aunque hay evidencias semejantes para países desarrollados. Posthuma (1998) señala que se trata de una forma de “inserción excluída”, en el sentido de que las formas de trabajo en las que participan las mujeres no les permiten desarrollar nuevas habilidades; las excluye de los beneficios que los nuevos modelos productivos supuestamente generan (recalificación y polivalencia obreras, movilidad interna, participación en la toma de decisiones con respecto a contenido y forma del trabajo, etc.)

Abramo (1998) encuentra que el estudio de las cadenas productivas constituye una mediación entre el nivel abstracto y general que representan los modelos productivos, cuyas características puras difícilmente se encuentran en la realidad frente a las *flexibilidades realmente existentes* (De la Garza, 1993). Al mismo tiempo, se convierte en un vínculo que permite comprender la dinámica de

los mercados de trabajo con relación a las transformaciones que se están llevando a cabo en los procesos productivos.

Nuestro objetivo, al presentar los datos de las encuestas de *Modelos de Industrialización en México* (1996) y *Estrategias Empresariales de Modernización* (1997) desagregadas por sexo, ha sido el de complementar el cuadro general de desigualdades que enfrentan las mujeres en la industria manufacturera mexicana. De tal manera que quede claro que la segmentación por género no sólo se ubica de manera horizontal, limitando el empleo femenino a ciertos sectores y segmentos productivos (industrias tradicionales, terciario, cuentapropistas, etc.), en ciertos puestos; también se da al interior de los procesos de trabajo, y se manifiesta en una limitada oferta de oportunidades para ascender profesionalmente, para asumir mayores responsabilidades, para capacitarse, participar en equipos de trabajo y lograr mayor involucramiento en los procesos de trabajo. Los resultados se dejan ver cuando se comparan salarios, estímulos o bonos de productividad y tipos de contratación.

Algunas autoras (Abramo, 1995, De la O, 1999, Le Doaré, 1998) han destacado que con la reestructuración productiva también ha abierto nuevas ocupaciones para las mujeres, por ejemplo, con la informática se han abierto oportunidades en ciertas ocupaciones y profesiones consideradas “típicamente masculinas”. A la vez, otros han señalado el proceso inverso de masculinización, aunque concentrado en los puestos técnicos, especialmente en el caso de la industria maquiladora. En el mismo sentido, los cuadros arriba presentados muestran que han habido cambios en la organización del trabajo que motivan la participación de los trabajadores a distintos niveles (decisión en cuanto a herramientas, procedimientos, ritmos de trabajo, secuencia de operaciones, etc), pero también hemos visto que comparativamente las mujeres se ven menos favorecidas con ello. Las empresas más feminizadas son las que presentan tecnologías más tradicionales y sistemas de trabajo de tipo taylorista/fordistas (manuales de puestos, control de tiempos y movimientos, supervisión, trabajadores especializados en mantenimiento distintos a los de producción, etc.).

Yañez (1999) plantea la hipótesis de que las nuevas formas de empleo plantean la *opcionalidad* para hombres y mujeres de encontrar preferencias respecto a la utilización del tiempo de trabajo, lo que permite recuperar autonomía. De tal manera que la flexibilidad empresarial puede tener su contraparte desde la óptica de los trabajadores y permitir, tanto a hombres como a mujeres, redistribuir roles fuera del ámbito laboral, de manera más equitativa. Sin embargo, esta situación está muy lejos de lograrse. Bien al contrario, lo que se impone es la flexibilidad empresarial, que justamente puede aplicarse en sus formas extremas, precarizando muchas veces el empleo y asentando una división sexual del trabajo que obliga a las mujeres a aceptar los peores empleos y trabajos, para hacer compatible su inserción laboral con sus obligaciones domésticas.

De esta manera, este trabajo ha intentado hacer visibles que las diferencias de género al interior de la industria manufacturera reestructurada se convierten, de hecho, en asimetrías que se expresan tanto en el mercado de trabajo, como en los procesos productivos. Conjugándose segregación (actividades femeninas precarias) con discriminación (peores condiciones de trabajo para las mujeres en igualdad de puestos y calificaciones que los hombres).

Bibliografía

De la Garza, E., et. al. (1998) *Modelos de Industrialización en México*. México: STyPS.

EEM (Encuesta Estrategias Empresariales en México y sus Consecuencias Laborales) (1998) UAM-I: Encuesta realizada por el postgrado en Estudios Sociales de la UAM-I en una muestra de empresas de competitividad alta en las zonas de Tijuana, Aguas Calientes, D.F., Cuernavaca, Orizaba, Puerto de Veracruz. El tamaño de la muestra de obreros de producción fue de 678.

ENESTYC (Encuesta Nacional de Empleo, Salarios, Tecnología y Capacitación en el sector manufacturero) (1992 y 1995), STyPS-INEGI: encuesta a partir de una

muestra representativa por rama y tamaño de alrededor de 5000 establecimientos hay datos para 1991 y 1994.

García, B. y O. de Oliveira (1998) "La Participación Femenina en los Mercado de Trabajo" *Trabajo*, segunda época, 1, enero-junio.

MIM (Encuesta Modelos de Industrialización en México) (1998), STyPS: encuesta realizada por el postgrado en Estudios Sociales de la UAM-I en 500 establecimientos manufactureros, datos de 1994.