

Universidad Nacional Autónoma de México

Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México

Flexibilidad y trabajo femenino en la industria manufacturera de México (Flexibility and Female Labor in the Manufacturing Industry in Mexico)

Author(s): Enrique de la Garza Toledo, Sara María Lara Flores and José Luis Torres Franco

Source: *Revista Mexicana de Sociología*, Vol. 63, No. 2 (Apr. - Jun., 2001), pp. 113-136

Published by: Universidad Nacional Autónoma de México

Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/3541349>

Accessed: 17-06-2016 23:25 UTC

Your use of the JSTOR archive indicates your acceptance of the Terms & Conditions of Use, available at

<http://about.jstor.org/terms>

JSTOR is a not-for-profit service that helps scholars, researchers, and students discover, use, and build upon a wide range of content in a trusted digital archive. We use information technology and tools to increase productivity and facilitate new forms of scholarship. For more information about JSTOR, please contact support@jstor.org.



Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México are collaborating with JSTOR to digitize, preserve and extend access to *Revista Mexicana de Sociología*

Flexibilidad y trabajo femenino en la industria manufacturera de México

ENRIQUE DE LA GARZA TOLEDO*, SARA MARÍA LARA FLORES** Y JOSÉ LUIS TORRES FRANCO***

Resumen: Este artículo busca mostrar la manera en que los procesos de flexibilización que acompañan la reestructuración de la industria manufacturera, han reforzado la segmentación de género que existe en el trabajo, lo que se manifiesta en la organización de los procesos productivos. Mostramos esto último mediante el cruce de variables de dos encuestas aplicadas por el Posgrado de Estudios Sociales de la UAM-I a una muestra de empresas manufactureras.

Abstract: This article attempts to show how the processes of increased flexibility, that accompany the restructuring of the manufacturing industry, have reinforced the gender segmentation that exists in work, which, in turn, is reflected in the organization of productive processes. The authors illustrate the latter by crossing the variables of two surveys conducted by the UAM-I Graduate Department of Social Studies on a sample of manufacturing firms.

Palabras clave: género, flexibilidad, reestructuración productiva, segmentación, precarización, trabajo femenino.

Key words: gender, flexibility, productive restructuring, segmentation, precariousness, female labor.

INTRODUCCIÓN

DESDE LA DÉCADA PASADA, una parte del aparato productivo en México se ha reestructurado y esta reestructuración adquiere muchas formas: tecnológica, organizacional, de relaciones laborales, de calificación de la fuerza de trabajo, de localización territorial, de propiedad del capital, entre otras. No obstante, se sabe aún muy poco acerca de la manera particular como los procesos de flexibilización que acompañan dicha reestructuración han afectado a hombres y mujeres que laboran en empresas que han sido reestructuradas. Varios estudios resaltan lo que sin duda es un hecho: la segmentación del mercado de trabajo y la precarización en las formas de empleo a las que acceden las mujeres actualmente. Sin embargo, lo que nos propo-

* Dirigir correspondencia a la Universidad Autónoma Metropolitana, plantel Iztapalapa, edificio H, av. Michoacán y Purísima s/n, col. Vicentina, Iztapalapa, C.P. 09340, e-mail: egt@xanum.uam.mx.

** Dirigir correspondencia al Instituto de Investigaciones Sociales-UNAM, Circuito Mario de la Cueva s/n, Ciudad de la Investigación en Humanidades, Ciudad Universitaria, C.P. 04510, e-mail: saralf@servidor.unam.mx.

*** Dirigir correspondencia a la Universidad Autónoma Metropolitana, plantel Iztapalapa, edificio H, av. Michoacán y Purísima s/n, col. Vicentina, Iztapalapa, C.P. 09340, e-mail: jlrf@xanum.uam.mx.

nemos analizar en este artículo es cómo la reestructuración refuerza dicha segmentación en el interior mismo de los procesos de trabajo en la industria manufacturera, al ponerse en marcha una flexibilidad productiva que adopta diferentes formas.

Antes de analizar los efectos de la flexibilidad sobre el empleo femenino en México, hacemos una breve revisión de las distintas nociones de flexibilidad y de la manera como se ha estudiado con un enfoque de género. Después, hacemos una síntesis de las transformaciones que han tenido lugar en el sector manufacturero mexicano, para luego mostrar la desigualdad que generan los cambios que se han incorporado en los procesos productivos con la reestructuración. Mostramos esto último mediante el cruce de variables de dos encuestas aplicadas por el Posgrado de Estudios Sociales de la UAM-I a una muestra de empresas manufactureras.¹

1. LOS ENFOQUES SOBRE LA FLEXIBILIDAD

El concepto de flexibilidad no es unívoco y entraña al menos tres posturas. Por un lado, la economía neoclásica hace énfasis en la flexibilización del mercado de trabajo, y considera de manera implícita que los problemas de la utilización de la fuerza de trabajo son relativamente secundarios desde el momento en que, dejados los mercados a las libres fuerzas, tenderían al equilibrio y con ello las diversas formas 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 plena libertad individual. Por lo tanto, la flexibilización del mercado laboral implicará la eliminación de rigideces para emplearse o emplear y la fijación de los salarios; se trata de una flexibilidad numérica y salarial. La puesta en marcha de este tipo de flexibilidad ha generado una fuerte precarización de las formas de empleo.

Otra concepción de flexibilidad, también dominante pero en un nivel diferente del de las políticas macroeconómicas, es el de las nuevas doctrinas de la gerencia,² 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 a veces sindicatos con respecto al aumento de la productividad y la calidad, requisitos para salir adelante en el mercado abierto. La flexibilidad de carácter funcional y salarial sería más importante que la numérica. En lo funcional se pugnaría por la polivalencia en el trabajo, por la movilidad interna entre puestos, categorías, departamentos y turnos, agregando la necesidad de una nueva cultura laboral de involucramiento y participación de los trabajadores en la toma de decisiones, así como de promover la identificación con la empresa. En cuanto al salario, éste se establece en función de la

¹ Encuesta Modelos de Industrialización en México, 1996 y Encuesta Estrategias Empresariales en México y sus Consecuencias Laborales, 1997.

² Se considera a W. Edwards Deming el padre de esta corriente. Véase Lathrop, 1995.

productividad del trabajador y de la calidad del trabajo. En otras palabras, en esta concepción de flexibilidad se hace mayor énfasis en el proceso productivo que en el mercado.

La tercera postura viene del mundo académico, con escasa influencia en el ámbito gubernamental y gerencial. Se trata de las teorías del posfordismo, que de manera general plantean el fin del taylorismo/fordismo y su posible sustitución por el posfordismo. En algunos casos, este posfordismo implicaría flexibilidad sobre todo en la producción, semejante en forma a la postura toyotista, pero concertada entre gerencia y sindicato, y sintetizada en lo que se ha llamado “modelo japonés” (Womack *et al.*, 1992). Este modelo combina una modificación en la cadena de montaje³ con la organización de grupos de trabajo y células de producción autónomas, y toda una serie adicional de cambios en la organización del trabajo. Dichos cambios se orientan a lograr la 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 con la productividad del trabajador, la calidad de su trabajo y el grado de involucramiento.

En otros casos, el posfordismo se vincula al modelo de “especialización flexible”, desarrollado en teoría básicamente por Piore y Sabel (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, al utilizar tecnologías flexibles, microelectrónicas y reprogramables, combinándolas con la recalcificación obrera. A la vez, se crean organizaciones regionales de pequeñas industrias asociadas, con relaciones internas de cooperación como mecanismo para lograr competitividad en los mercados.

Las dos últimas concepciones de flexibilidad plantean la necesidad de una reforma del sistema de relaciones industriales y no simplemente su desregulación, como en la postura neoclásica. Además, ponen de relieve las virtudes que podrían contener los nuevos modelos productivos en relación con 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, el consenso y la negociación con los obreros. Todo ello se traduciría en 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, estos modelos de flexibilidad no existen sino como “tipos ideales”, porque lo que encontramos en la realidad es la aplicación de aspectos parciales de flexibilidad o “flexibilidades realmente existentes” (De la Garza, 1993), aun en las em-

³ Introducción de mecanismos de autoactivación, linealización de la producción, principio de calidad total o cero defectos, *just in time* (JIT), etcétera.

presas más modernas, que han dado como resultado configuraciones en las que prevalecen fuertes asimetrías entre los trabajadores. Varios autores han planteado, por ello, la necesidad de incorporar un enfoque de género que ponga en evidencia dichas asimetrías, a las cuales también pueden agregarse otras, basadas en diferencias étnicas o generacionales.

2. GÉNERO Y FLEXIBILIDAD

Una periodización del debate sobre la flexibilidad lleva a distinguir varios momentos. En el primero, que se desarrolla en los años ochenta, principalmente en Europa, cuando se analizan esencialmente las virtudes de la flexibilidad productiva en sus formas cualitativas relacionadas con el ámbito de la empresa, se destacan las ventajas de los equipos programables, de la polivalencia de la mano de obra, del desarrollo de nuevas calificaciones, de la integración de tareas, etc. En el segundo, que se desarrolla sobre todo en la década de los noventa, la preocupación se orienta hacia los efectos de la flexibilidad externa o cuantitativa, principalmente en el mercado de trabajo. El análisis de este tipo de flexibilidad muestra sus aspectos negativos, debido a que desarrolla nuevos tipos de empleo precario que se multiplican (trabajo de tiempo parcial, de medio tiempo, interinatos, etc.). A su vez, centra el debate en los efectos que generan las diversas modalidades de subcontratación y externalización que se extienden con la reestructuración (Hirata, 1998).

Es en este segundo momento cuando se incorpora un enfoque de género en los estudios sobre flexibilidad, y en el que la mayoría de los estudios destacan los efectos de la flexibilidad numérica en el mercado de trabajo; concretamente, la relación entre flexibilidad y precarización del empleo lleva a analizar la manera particular en que ésta afecta a las mujeres.

Varios estudios⁴ se orientan a demostrar que las mujeres se encuentran más afectadas por un sinnúmero de empleos atípicos, poco calificados y mal remunerados. Destacan que las empresas buscan asegurar la variabilidad del tiempo de trabajo para hacer frente a la irregularidad e imprevisibilidad de la demanda, modulando el tiempo y la duración del trabajo mediante modalidades de trabajo como los equipos en alternancia, el trabajo nocturno o de fin de semana, así como el tiempo parcial anualizado y el *zero hour casual work* en el Reino Unido, en donde el trabajador responde a un llamado específico de trabajo sin contar con ningún tipo de protección laboral. En este marco, también han sido analizados los efectos que generan esas nuevas modalidades de trabajo en la salud física y mental de las mujeres, y la desorganización que provocan en la vida familiar y social (Freyssinet, 1999; Hirata, 1998).

Una parte de la investigación plantea que la participación de las mujeres en el mercado de trabajo no sólo sigue concentrándose en lo que han sido las ramas típicamente

⁴ La investigación sobre esta perspectiva de la flexibilidad ha sido muy vasta, tanto en Europa como en América Latina. Para Europa, véanse Freyssinet, 1999; Kergoat, 1984; Maruani, 1996; Maruani y Michon, 1997. En América Latina, véanse Abramo, 1998; Espino, 1999; Yáñez, 1999.

femeninas (confección, textil, agroalimentarias, etc.), sino en los segmentos de las cadenas productivas menos favorecidos por los efectos "virtuosos" de la flexibilidad (Abramo, 1998), es decir, en el trabajo a domicilio o en las empresas que descentralizan actividades en locales pequeños, sin infraestructura, etcétera.

Este fenómeno ha sido considerado como parte de un proceso mundial en el cual la flexibilidad ha dado lugar al desarrollo de empleos atípicos, al aumento de la informalidad y de la terciarización de la economía, pero también a un incremento del desempleo. Una revisión elaborada por Espino (1999) en varios países del cono sur, muestra la importancia que adquiere el empleo femenino entre las cuentapropistas y en otros sectores de baja productividad.

Por otra parte, se ha dicho que la introducción de formas flexibles de empleo legitima los procesos de discriminación sexual, avalan el hecho de que las mujeres ocupen los puestos menos calificados y con menores oportunidades para hacer carrera, aun contando con los mismos niveles de formación que los hombres, o bien que desestiman la calificación femenina y sirven de base para desvalorizar sus competencias (Freyssinet, 1999; De la O, 2000; Lara, 1997). Una parte de la investigación da cuenta de la manera como esto ha afectado las trayectorias laborales de las mujeres.

No obstante, algunas investigaciones ponen de manifiesto que la introducción de métodos flexibles ha abierto oportunidades de empleo para las mujeres debido a que disminuye los riesgos en el trabajo y reduce la necesidad de utilizar la fuerza física (por ejemplo, al informatizarse ciertas tareas en el área de edición, en servicios, etc.) pero, a la vez, se señala que estas oportunidades han sido mínimas comparadas con los efectos que ha tenido la flexibilidad en términos de desempleo y desaliento, que afectan especialmente a las mujeres (De la O, 2000; Espino, 1999). Al respecto, otros estudios plantean la contradicción de contar con un trabajador comprometido y con niveles de calificación más altos, como lo exigiría una flexibilidad funcional en el ámbito productivo, y la incorporación de las mujeres en empleos precarios (De la O, 2000; Hirata, 1998).

En cuanto a la flexibilidad productiva, los estudios son más escasos que aquellos que se han centrado en los efectos sobre el empleo. Algunos han destacado que las virtudes de las formas de flexibilidad funcional se concentran en las ramas de punta y en los sectores masculinizados (automotriz, metalmecánica, química, etc.) y poco han incidido en las ramas más feminizadas. También cuestionan las virtudes de los modelos productivos que benefician sólo a las empresas "cabeza", en donde predomina el empleo masculino. Muestran que el lado oscuro de esa flexibilidad se ubica en las empresas subcontratistas. Lo mismo sucede tanto en experiencias a partir de las cuales se ha acuñado el "modelo japonés" como en los distritos industriales y de "especialización flexible" (Abramo, 1998; Hirata, 1992; Espino, 1999; Lara, 1997).

Posthuma (1998) señala que el incremento de la participación femenina en el mercado de trabajo representa una "inserción excluida", en el sentido de que tanto las formas de empleo como de trabajo a las que acceden las mujeres, no les permiten desarrollar nuevas habilidades y las excluyen de los beneficios que los nuevos modelos productivos supuestamente generan.

Finalmente, un enfoque que apenas ha sido planteado tiene que ver con el tipo de arreglos familiares y negociaciones en las relaciones de género a los que tienen que llegar hombres y mujeres frente a la precarización de los empleos que se les ofrecen a ambos, y las exigencias que suponen las nuevas formas de flexibilidad cualitativa para calificarse, involucrarse con los objetivos de las empresas, hacer carrera, etc. (Espino, 1999).

Yáñez (1999) plantea que la flexibilidad también puede ofrecer oportunidades a las mujeres porque les da la opción de utilizar su tiempo de trabajo como mejor les convenga y recuperar autonomía, así como de compartir tareas familiares y laborales de manera equitativa con los hombres. Propone, por lo mismo, distinguir la opcionabilidad de la flexibilidad. Pero otras autoras (Silvera, 1999) cuestionan esta posibilidad, en tanto que toda reducción del tiempo de trabajo se acompaña de una intensificación de los ritmos, no sólo en la empresa sino en el hogar, en donde la división del trabajo continúa siendo inflexible. Silvera (1999) plantea que la división de las tareas domésticas se refuerza en la medida en que es la mujer la que tiene tiempo parcial, un empleo sin contrato y menos posibilidades de hacer carrera en una empresa. Y agrega que el trabajo masculino en el hogar aparece, entonces, como "pequeñas ayudas" a una responsabilidad que sigue siendo principalmente femenina.

3. PARTICIPACIÓN FEMENINA Y PRECARIZACIÓN DEL EMPLEO

En México, los estudios realizados hasta ahora destacan el problema de la precarización del empleo femenino. Sabemos que si bien la participación femenina en el mercado de trabajo se ha elevado considerablemente en las últimas dos décadas,⁵ ésta se ha dado en condiciones de fuerte desigualdad.

La desigualdad que presenta la participación femenina en el mercado de trabajo se traduce en una segmentación horizontal y vertical de género. La inserción de las mujeres se lleva a cabo en las actividades productivas menos protegidas (microempresas, cuentapropistas y servicio doméstico), en los puestos de menor productividad e ingresos, o en los empleos más precarios (tiempo parcial, horarios discontinuos, sin prestaciones, etcétera).

En 1999, la población femenina en México representaba 33.4% del total de la población ocupada, de la cual 61.2% era asalariada o trabajaba a destajo, mientras que en el caso de los hombres este porcentaje ascendió a 60.5% (ENE, 1999). Sin embargo, resulta importante analizar el lugar que ocupaban las mujeres en los distintos sectores productivos. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Empleo de 1999, observamos

⁵ Entre 1970 y 1997 pasó de 19% de la PEA a 37% (García, 2001). Este fenómeno se está 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 que 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.

que mientras la mayoría de los hombres se ocupó en el sector servicios (32%), en la industria manufacturera (27.1%), en el sector agropecuario (27%) y en el comercio (13.4%), la ocupación de las mujeres se dio principalmente en los servicios (45.7%) y en el comercio (23.6%), seguidos de la industria manufacturera (21%), en tanto que su presencia en las actividades agropecuarias fue relativamente escasa (9.2 por ciento).

La distribución de la población femenina y masculina en los distintos sectores productivos muestra, para ambos grupos, la importancia que adquiere el sector terciario que representa 36.5% de la población ocupada, frente a otros sectores como la industria manufacturera, que ha ido perdiendo importancia (25%), o el sector agropecuario (21%) (ENE, 1999). El proceso de terciarización y el crecimiento del empleo informal, dice Adriana Marshall (1999), corresponden a una recomposición sectorial en la que 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 el crecimiento del comercio y los 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.

En México, el comercio incorpora al 17% de la población ocupada, pero es el comercio al menudeo el que ha ido adquiriendo mayor importancia (85% de la población ocupada en esta actividad), en tanto que en el sector de servicios, los servicios modernos (financieros y profesionales) tienen menos importancia (10.2%) que los servicios personales (24.3%), y es precisamente en las peores ocupaciones donde las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas (García, 2001). Una tercera parte de la población femenina ocupada labora en el comercio al menudeo (21.3%) y en el servicio doméstico (11%), en donde se tienen las remuneraciones más bajas (ENE, 1999). De acuerdo con García (2001), "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".⁶

En la agricultura, la participación femenina que se registra es bastante poco significativa en relación con su actividad en los otros sectores productivos y en comparación con la masculina: representa 18.5% de la población ocupada en el campo. Sin embargo, allí también cabe destacar que 5% de quienes participan como productores y 27% de quienes laboran como trabajadores agropecuarios son mujeres, pero el 74% de esas trabajadoras laboró sin percibir ningún tipo de remuneración (ENE, 1999).

Al mismo tiempo, 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

⁶ Espino (1999) confirma que el empleo femenino en el Mercosur tiende a concentrarse en las categorías de trabajadoras por cuenta propia y de empleadas domésticas, siendo Paraguay en donde el conjunto de estos empleos femeninos alcanza el 64%. En Brasil, Bruschini (citado por Araujo, 1999) señala que en 1993 el 40% de la fuerza de trabajo femenina estaba en posiciones ocupacionales con empleos precarios; 17% trabajaba como empleada doméstica (frente a 0.8% de hombres); 13% no recibía remuneración, y 10% trabajaba para su propio consumo.

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 (en este mismo número), utilizando una muestra de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU) que incluye a un grupo de hogares durante cinco trimestres de 1987-1988 y de 1995-1996, 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. En cuanto a los desalentados, se calcula que en 1995 ascendieron a 6.7% en el caso de los hombres y a 10% en el de las mujeres.

Otro estudio (Coubès, 2000) demuestra que las mujeres tienen duraciones de estancia en el empleo más cortas que las de los hombres.⁷ En promedio, calcula para tres generaciones de hombres y mujeres que estas últimas tienen 20% menos experiencia laboral que los hombres, lo que trae 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.

Desde el punto de vista de la experiencia laboral, a la 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, lo cual tiene consecuencias en términos de acceso al empleo y en los montos salariales (Coubès, 2000).

Los procesos de reestructuración han abierto mayores oportunidades laborales para las mujeres y en gran parte esto ha incidido en el incremento de la participación femenina en el mercado laboral.⁸ Sin embargo, esta inclusión ha tenido lugar de manera limitada y segregada, así como en condiciones de relativa exclusión. La mayor parte del empleo femenino se encuentra en sectores con altos niveles de precariedad laboral como los servicios personales, por cuenta propia o labores de subsistencia, en tanto que en el trabajo a tiempo parcial sobresale un alto grado de feminización (De Oliveira y Ariza, 1999).⁹

⁷ 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, 45-47 y 60-62 años de edad) para ambos sexos y dos niveles de urbanización de los lugares donde fue aplicada (menos de 15 000 habitantes y 15 000 y más); su tamaño de muestra es de 2 496 personas. Fue levantada en noviembre y diciembre de 1998 por el INEGI con asesoría de diferentes instituciones.

⁸ De Oliveira y Ariza (1999) agregan, además, la importancia que ha tenido el descenso en los niveles de fecundidad de las mujeres, en la elevación de la tasa de escolaridad, en el crecimiento del sector terciario y en los procesos de crisis, para explicar el incremento de la actividad extradoméstica de las mujeres.

⁹ De Oliveira y Ariza (1999) apuntan el error al que frecuentemente se llega al asimilar trabajo por cuenta propia con precarización, puesto que en el contexto actual, de fuerte contracción de los niveles salariales, los trabajadores por cuenta propia pueden llegar a recibir mayores ingresos que los asalariados. No obstante señalan que 107 mujeres asalariadas y 85 cuentapropistas, por cada 100 hombres, realizaban trabajo a tiempo parcial y laboraban en empresas unipersonales con niveles salariales más bajos que los hombres y sin prestaciones laborales.

4. CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO FEMENINO EN EL SECTOR MANUFACTURERO

En México, aunque se atribuye al Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) la polarización que ha 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 pero la firma del TLCAN dinamizó la instalación de empresas extranjeras en México, principalmente de capital estadounidense.¹⁰ Gran parte de estas industrias corresponden a la desterritorialización de ciertos segmentos de los procesos productivos de empresas transnacionales, en particular para desempeñar algunas tareas de ensamble y subensamble de productos. Al mismo tiempo, la apertura tuvo un efecto altamente negativo sobre algunas ramas industriales, principalmente en 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; retrocedieron los bienes de capital y de consumo durable para el mercado interno y crecieron las actividades de exportación, principalmente del sector maquilador (Olivera, 1999).

La apertura económica tuvo efectos negativos principalmente sobre una parte del sector manufacturero nacional, que no fue capaz de enfrentarse a la creciente competencia de productos importados o de aquellos elaborados por las empresas extranjeras localizadas en México. Las estrategias seguidas por las empresas para hacer frente a 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 *et al.*, 1998).

En cuanto al empleo femenino en el sector industrial se observa una contracción significativa entre 1979 y 1995 (de 21.8% a 14.6%), cuando pierden importancia las industrias de bienes de consumo final y se expanden la producción de bienes intermedios, de capital y de consumo duradero. Sin embargo, mientras el porcentaje de mujeres ocupadas en las industrias de bienes de consumo desciende de 72.5% en 1970 a 70.8% en 1995, en la de bienes de capital y de consumo duradero pasa de 7.7% a 15.9% para los mismos años (De Oliveira y Ariza, 1999), lo que puede asociarse con el crecimiento de la industria maquiladora, en la que ha predominado el empleo femenino.

¹⁰ A fines de los años ochenta la inversión estadounidense representaba más del 60% de la inversión extranjera en México (Canales, 2000).

CUADRO 1

PORCENTAJE EN EL TOTAL DE UNIDADES ECONÓMICAS
MANUFACTURERAS DE PERSONAL OCUPADO

	<i>Unidades económicas</i>		<i>Personal ocupado</i>	
	<i>1988</i>	<i>1993</i>	<i>1988</i>	<i>1993</i>
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 *et al.*, 1998:48).

Pero, ¿cuáles son las condiciones en las que laboran las mujeres, en general, en la industria de la transformación? De acuerdo con la Encuesta Nacional de Empleo de 1999 encontramos que, del total de la población femenina ocupada en este sector, 69% era asalariada o destajista. No obstante, la mitad de dicha población lo hizo en establecimientos sin local y en pequeños negocios.

CUADRO 2

PORCENTAJE DE MUJERES OCUPADAS EN LA INDUSTRIA
DE LA TRANSFORMACIÓN (1999)

<i>Sin local</i>	<i>Locales pequeños</i>	<i>Locales medianos y grandes</i>
32.5 %	17.8 %	49.7 %

FUENTE: Encuesta Nacional de Empleo, 1999, INEGI.

En cuanto a los niveles de ingreso observamos que, en 1999, 82.2% de las mujeres ganaban menos o igual a tres salarios mínimos y 9.8% no recibieron salario, en tanto que en el caso de los hombres era de 78.9% y 3.3%, respectivamente. Pero mientras el porcentaje de hombres que ganaba más de 10 salarios mínimos era de 2.3%, en las mujeres solamente ascendía a 0.6 por ciento.

Por lo que respecta a las jornadas de trabajo, en 1999 la mayoría de quienes laboraron menos de 15 horas en la industria de la transformación estaba compuesta por mujeres (77%). En cambio, observamos que los hombres predominan en las jornadas laborales de 40 horas y más, lo que muy seguramente está mostrando que las mujeres son mayormente asignadas a empleos de tiempo parcial.

En términos generales, las características del empleo femenino en el sector industrial confirman las tendencias arriba señaladas para el conjunto de los sectores en los

CUADRO 3

NIVELES DE INGRESO DE LA POBLACIÓN OCUPADA POR SEXO (1999)

	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
0 a 3 salarios mínimos	71.5	82.2
Más de 3 a 5 salarios mínimos	13.5	4.2
Más de 5 a 10 salarios mínimos	6.2	1.5
Más de 10 salarios mínimos	2.1	0.6
No recibe ingresos	3.3	9.6
Ne	3.4	1.9
Total	100.0	100.0

FUENTE: Encuesta Nacional de Empleo, 1999, INEGI.

CUADRO 4

JORNADA DE TRABAJO SEMANAL POR SEXO EN LA INDUSTRIA DE LA TRANSFORMACIÓN

	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>
Menos de 15 horas	23.1	76.9	100.0
De 15 a 24 horas	34.3	65.7	100.0
25 a 34 horas	40.8	59.2	100.0
35 a 39 horas	54.1	45.9	100.0
40 a 48 horas	68.7	31.3	100.0

FUENTE: Encuesta Nacional de Empleo, 1999, INEGI.

que logran emplearse las mujeres, tanto en lo que se refiere a salarios como a jornadas de trabajo y tipo de establecimientos que las contratan. Si bien esto mismo nos muestra la situación de desigualdad en la que laboran las mujeres, uno de los problemas de los que aún se conoce poco son los efectos de la reestructuración en los procesos de trabajo, y no sólo en las condiciones de empleo de las mujeres.

Los procesos de reestructuración han introducido cambios importantes en las empresas, tendentes a su flexibilización, los que van desde la manera en la que dichas empresas se asocian o conectan con otras empresas y la incorporación de nuevas tecnologías, hasta las formas de organizar el trabajo. Todo ello ha tenido efectos desiguales para la mano de obra femenina y masculina. No obstante que esto ha llamado la atención en los estudios sobre el empleo femenino, la falta de fuentes de investigación directa ha limitado los alcances de dichos estudios para dar cuenta de los efectos de la flexibilización no sólo sobre el empleo, sino sobre el contenido del trabajo femenino.

5. EFECTOS DE LA REESTRUCTURACIÓN EN EL TRABAJO FEMENINO EN LA INDUSTRIA MANUFACTURERA

Con base en las encuestas Modelos de Industrialización en México (1996) y Estrategias Empresariales en México y sus Consecuencias Laborales (1997) realizadas por el Posgrado en Estudios Sociales de la UAM-I, podemos conocer la dirección de los cambios emprendidos por las empresas manufactureras a principios de la década de los noventa, y la manera como éstos han involucrado a las mujeres.¹¹

En el cuadro 5 observamos que la feminización de las cadenas productivas está vinculada al capital extranjero. Si bien es más significativo el porcentaje de proveedores extranjeros que nacionales en las empresas más feminizadas (73.1% extranjeros y 26.9% nacionales), es interesante que la importancia de los clientes extranjeros es

CUADRO 5
(PORCENTAJE DE ESTABLECIMIENTOS)

	<i>Hasta 25 % Mujeres</i>	<i>25 % a 50 % Mujeres</i>	<i>Más de 50 % Mujeres</i>	<i>Total</i>
PROVEEDOR				
Nacional	36.3	38.2	26.9	34.4
Extranjero	63.7	61.8	73.1	65.6
Total	100%	100%	100%	100%
Casos	262	89	108	459
PRINCIPAL CLIENTE				
Nacional	60.8	44.4	24.8	49.1
Extranjero	9.9	21.1	47.7	21.0
Ambos	29.3	34.4	27.5	29.9
Total	100%	100%	100%	100%
Casos	263	90	109	462

FUENTE: Modelos de Industrialización en México, 1996.

¹¹ Los aspectos metodológicos de las cuantificaciones en los cuadros que siguen pueden verse en el libro de Enrique de la Garza *et al.*, 1998, *Modelos de industrialización en México*, México, STYPS.

La Encuesta Modelos de Industrialización en México (1996) y la Encuesta de Estrategias Empresariales en México y sus Consecuencias Laborales (1997) fueron realizadas por el Posgrado en Estudios Sociales de la UAM-I en una muestra de empresas en los estados de Aguascalientes (16%), Distrito Federal (29.6%), Cuernavaca (24.3%), Tijuana (17%) y Veracruz (12.4%). La primera fue aplicada en 500 establecimientos manufactureros; en la segunda, el tamaño de la muestra de obreros de producción fue de 678 casos y sólo se consideraron obreros en departamentos de producción, así como en establecimientos manufactureros competitivos y que han modernizado su organización del trabajo en los últimos tres años.

Los cuadros que siguen ordenan los establecimientos de acuerdo con el porcentaje de mano de obra femenina contratada, dividida en tres estratos: hasta 25% femenina, de más de 25% a 50% femenina y más de 50% femenina. Se considerarán "feminizados" aquellos establecimientos que tienen de 25% a 50% de personal femenino, y como "más feminizados" a los que cuentan con más de 50% de mano de obra femenina.

considerablemente mayor en las empresas feminizadas y en las más feminizadas, lo que demuestra que se trata de empresas que orientan su producción a la exportación.

Sin embargo, ¿en qué medida estas empresas han incorporado en sus procesos de reestructuración los elementos que aparecen en la literatura gerencial como clave para incrementar la productividad, en términos de tecnología, organización del trabajo, relaciones laborales y sistemas de remuneración?¹²

En la muestra analizada se observa que la feminización de las empresas se asocia más con formas tayloristas-fordistas de organización del trabajo (trabajo estandarizado, segmentado, simplificado, sin movilidad interna) que con nuevas modalidades que vinculan el incremento de la productividad con formas más enriquecedoras del trabajo. En el cuadro 6 se destaca que en las empresas feminizadas y en las más feminizadas sigue siendo relevante la realización de los estudios de tiempos y movimientos; en la mayoría sigue habiendo cuotas mínimas de producción, si bien se aplican incentivos para la superación de dichas cuotas. Sin embargo, más de la mitad de esas empresas no realizan investigación y desarrollo tecnológico ni incorporan formas grupales de participación de los trabajadores.

En el cuadro 7 observamos que los procesos de reestructuración en las empresas más feminizadas no han conducido a reunir concepción y ejecución ni a promover la cooperación entre trabajadores. El personal que realiza el control de calidad, el mantenimiento de la empresa y la supervisión de los trabajadores es, en la mayoría de las empresas, especializado, lo que significa que los trabajadores de producción siguen teniendo poca injerencia en estas actividades de organización del trabajo. También puede verse que la asignación y promoción del personal se hace principalmente mediante procedimientos formales, sin que lo decida el grupo de trabajo, y siguen operando los manuales de puestos, típicos del fordismo.

La introducción de tecnologías duras no ha sido un elemento importante en la reestructuración de las empresas feminizadas. En el cuadro 8 puede verse que entre más feminizadas son las empresas, el nivel tecnológico en las áreas de transformación se ubica en el rango bajo, y prácticamente el porcentaje de empresas feminizadas y más feminizadas con niveles tecnológicos altos es mínimo (7.1%). A la vez, se recurre poco a la participación de los trabajadores y a su involucramiento, en la mayoría de las empresas, de la misma manera que el nivel de movilidad interna permanece bajo en todos los casos.

En cuanto a las formas salariales, vemos en el cuadro 9 que en la mayoría de las empresas los salarios representan entre 50% y más de 75% de los ingresos totales, mientras los premios o estímulos representan entre 25% y 50%, y son menos importantes las prestaciones, que ascienden a 25% para la mayor parte de las empresas. Pero, en 70% de las empresas más feminizadas hasta el 25% de los salarios proviene de horas

¹² Dejamos para otro trabajo el estudio de las relaciones de bilateralidad empresa y sindicato, por tratarse de un tema del que habría que hacer un análisis particular. Sin embargo, la encuesta recoge información al respecto.

CUADRO 6
(PORCENTAJE DE ESTABLECIMIENTOS)

	<i>Mujeres</i>			
	<i>Menos de 25 %</i>	<i>25 % a 50 %</i>	<i>Más de 50 %</i>	<i>Total</i>
REALIZACIÓN DE ESTUDIOS DE TIEMPO Y MOVIMIENTO				
Sí	49.0	67.4	77.1	59.2
No	51.0	32.6	22.9	40.8
Total	100%	100%	100%	100%
Casos	263	89	109	461
HAY CUOTAS MÍNIMAS DE PRODUCCIÓN				
Sí	47.9	60.4	68.2	55.1
No	52.1	39.6	31.8	44.9
Total	100%	100%	100%	100%
Casos	267	91	110	468
USO DE INCENTIVOS PARA SUPERACIÓN DE CUOTAS MÍNIMAS				
Sí	31.2	45.1	51.8	38.8
No	16.5	15.4	16.4	16.3
No hay cuotas mínimas	52.3	39.6	31.8	45.0
Total	100%	100%	100%	100%
Casos	266	91	110	467
REALIZAN INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO				
Sí	43.8	39.6	40.9	42.3
No	56.2	60.4	59.1	57.7
Total	100%	100%	100%	100%
Casos	265	91	110	466
EXISTEN FORMAS GRUPALES DE PARTICIPACIÓN DEL TRABAJO				
Sí	41.3	43.3	45.5	42.7
No	58.7	56.7	54.5	57.3
Total	100%	100%	100%	100%
Casos	264	90	110	464

FUENTE: Modelos de Industrialización en México, 1996.

CUADRO 7
(PORCENTAJE DE ESTABLECIMIENTOS)

	<i>Mujeres</i>			<i>Total</i>
	<i>Hasta 25%</i>	<i>25% a 50%</i>	<i>Más de 50%</i>	
PERSONAL QUE REALIZA				
CONTROL DE CALIDAD				
No se realiza actividad	0.7	--	--	0.4
Personal de producción	39.7	46.2	30.3	38.8
Personal especializado	59.6	53.8	69.7	60.8
Total	100%	100%	100%	100%
Casos	267	91	109	467
PERSONAL QUE REALIZA				
MANTENIMIENTO				
De producción	20.2	16.9	8.3	16.7
Especializado	68.1	66.3	80.6	70.7
Ambos	11.8	16.9	11.1	12.6
Total	100%	100%	100%	100%
Casos	263	89	108	460
FORMA DE SUPERVISIÓN DE LOS				
TRABAJOS DE PRODUCCIÓN				
No supervisan	15.7	13.2	12.7	14.5
Gpo. de supervisores	67.5	74.7	75.5	70.8
Equipo automatizado	1.9	2.2		1.5
Equipos o círculos	5.6	5.5	6.4	5.8
Otras formas	9.3	4.4	5.5	7.5
Total	100%	100%	100%	100%
Casos	268	91	110	469
EXISTENCIA Y USO				
DE MANUALES DE PUESTOS				
Sí los usan	53.4	63.7	60	56.9
No los usan	7.5	7.7	8.2	7.7
No tienen	39.2	28.6	31.8	35.4
Total	100%	100%	100%	100%
Casos	268	91	110	469
PROCEDIMIENTOS PARA ASIGNAR PUESTO				
Informales	17.1	15.1	10.5	15.1
Propuesta de compañeros	16.7	15.1	8.6	14.4
Formales	66.3	69.8	81	70.5
Total	100%	100%	100%	100%
Casos	240	86	105	431
PROCEDIMIENTOS PARA				
PROMOCIÓN DE PERSONAL				
Informales	8.7	6.9	3.8	7.2
Propuesta de compañeros	9.5	9.2	3.8	8.1
Formales	65.6	65.5	81.7	69.4
Antigüedad	16.2	18.4	10.6	15.3
Total	100%	100%	100%	100%
Casos	253	87	104	444

FUENTE: Modelos de Industrialización en México, 1996.

CUADRO 8
(PORCENTAJE DE ESTABLECIMIENTOS)

	<i>Mujeres</i>			
	<i>Menos de 25%</i>	<i>25% a 50%</i>	<i>Más de 50%</i>	<i>Total</i>
NIVEL TECNOLÓGICO DEL				
ÁREA DE TRANSFORMACIÓN				
Bajo	44.5	44.0	54.5	46.7
Medio	45.3	48.8	38.4	44.4
Alto	10.1	7.1	7.1	8.8
Total	100%	100%	100%	100%
Casos	247	84	99	430
NIVEL DE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES				
Bajo	94.9	90.8	94.9	94.2
Medio	4.6	9.2	5.1	5.6
Alto	0.4	-	-	0.2
Total	100%	100%	100%	100%
Casos	237	76	98	411
NIVEL DE INVOLUCRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES				
Bajo	72.9	70.8	68.0	71.4
Medio	22.0	21.3	28.2	23.3
Alto	5.1	7.9	3.9	5.4
Total	100%	100%	100%	100%
Casos	255	89	103	447
NIVEL DE MOVILIDAD INTERNA				
Bajo	62.6	54.3	55.1	59.3
Medio	36.6	43.2	44.9	39.8
Alto	0.8	2.5	-	0.9
Total	100%	100%	100%	100%
Casos	254	81	107	442

FUENTE: Modelos de Industrialización en México, 1996.

extraordinarias. Esta situación muestra que las modalidades salariales siguen siendo bastante tradicionales y poco se vinculan a un sistema que estimule la productividad, la calidad del trabajo y el involucramiento.

Una comparación de empresas, antes y después de que se reestructuraran, deja en claro cómo se ha involucrado desigualmente a hombres y mujeres en este proceso. Un aspecto que resalta en la lectura del cuadro 10 es que, por lo general, la participación de las mujeres en la organización del trabajo es menor que en el caso de los hombres, pero hay ciertos rubros en los que es mucho menor. Por ejemplo, en el porcentaje de participación, antes y después de la reestructuración, la diferencia es significativamente

CUADRO 9
(PORCENTAJE DE ESTABLECIMIENTOS)

	<i>Menos de 25%</i>	<i>25% a 50%</i>	<i>Más de 50%</i>	<i>Total</i>
PORCENTAJES DE SALARIOS SOBRE				
INGRESOS TOTALES OBREROS				
0%	1.5	3.0	1.3	1.8
Hasta 25%	10.6	13.8	7.8	10.6
Entre 25% y 50%	11.6	7.7	5.2	9.4
Entre 50% y 75%	34.3	46.2	36.4	37.1
Más del 75%	41.9	29.2	49.4	41.2
Total	100%	100%	100%	100%
Casos	198	65	77	340
PORCENTAJE DE PRESTACIONES				
SOBRE INGRESOS TOTALES OBREROS				
0%	17.2	21.5	18.2	17.9
Hasta 25%	61.6	60.0	63.6	61.8
Entre 25% y 50%	18.7	16.9	15.6	17.6
Entre 50% y 75%	1.5	1.5	--	1.2
Más del 75%	1.0		2.6	1.2
Total	100%	100%	100%	100%
Casos	198	65	77	340
PORCENTAJE DE PREMIOS Y ESTÍMULOS				
SOBRE INGRESOS TOTALES OBREROS				
0%	43.4	46.2	39.0	42.9
Hasta 25%	46.0	46.2	50.6	47.1
Entre 25% y 50%	9.1	6.2	10.4	8.8
Entre 50% y 75%	0.5	1.5	--	0.6
Más del 75%	1.0	--	--	0.6
Total	100%	100%	100%	100%
Casos	198	65	77	340
PORCENTAJE DE HORAS EXTRAORDINARIAS				
0%	37.9	35.4	26.0	34.7
Hasta 25%	58.6	56.9	70.1	60.9
Entre 25% y 50%	3.5	3.1	1.3	2.9
Entre 50% y 75%	0.0	1.5	1.3	0.6
Más del 75%	0.0	3.1	1.3	0.9
Total	100%	100%	100%	100%
Casos	198	65	77	340

FUENTE: Modelos de Industrialización en México, 1996.

mayor para los hombres que para las mujeres en la toma de decisiones sobre el ritmo de trabajo, en la definición de los contenidos de capacitación, en la selección de maquinarias y en el mejoramiento de métodos de trabajo. En algunos otros rubros como la planeación de tareas, la definición de cargas de trabajo, la selección de materias primas y el diseño de programas de mejoramiento, la diferencia es menor. En cambio, hay una mayor colaboración femenina en tareas menos relevantes para la organización del trabajo como es la decisión con respecto a la aplicación de sanciones o a la asignación de premios y bonos.

Una conclusión general de este cuadro es que, en términos generales, los procesos de reestructuración han desarrollado poco el involucramiento obrero en la toma de decisiones sobre la organización del trabajo, pero menos aún para las mujeres.

Finalmente, otro tema que consideramos interesante resaltar se refiere al perfil que tiene la fuerza de trabajo femenina en comparación con la masculina, en los establecimientos que han modernizado sus formas de organización en los últimos tres años. En el cuadro 11 se muestra que la mayoría de los trabajadores tiene un contrato de base, pero en menor proporción las mujeres que los hombres. También se observa que hombres y mujeres tienen niveles de escolaridad semejantes (excepto en el nivel de técnicos, que es más alto en el caso de los hombres); no obstante, el monto promedio de los salarios y de los estímulos percibidos por las mujeres es más bajo. Se encuentra que el promedio de edad de las mujeres contratadas es menor que el de los hombres y cuentan con menos antigüedad. Esta comparación es importante porque no se trata de establecimientos con niveles de modernidad diferentes que justifiquen las desigualdades, sino que todos han sido modernizados y son competitivos. En estas circunstancias, las diferencias sólo se pueden explicar por un factor de discriminación que, si bien se presenta en la mayor parte de las empresas manufactureras, podría decirse que se refuerza al ponerse en marcha los procesos de reestructuración productiva.

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. Sin embargo, como hemos visto, la flexibilidad ha generado procesos diversos en el 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 diferente manera a la clase trabajadora.

En este trabajo hemos tratado de mostrar que la flexibilidad es *sexuada*, porque si bien la puesta en marcha de medidas que ha llevado a la desregulación de las relaciones laborales ha tenido como efecto inmediato una precarización general de las condiciones de empleo, los sectores más vulnerables como las mujeres han sido mayormente afectados. A pesar de que éstas 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, tienen una antigüedad laboral menor en relación con los hom-

CUADRO 10
(PORCENTAJE DE ESTABLECIMIENTOS)

	Planear las tareas antes de realizarlas		Decidir el ritmo de trabajo		Definición de cargas de trabajo		Aplicación de sanciones		Asignación de premios y/o bonos	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
ANTES										
No contestó	10.5	7.3	8.4	5.3	6.4	2.9	0.7	1.5	2.9	0.7
Sí	23.5	43.5	36.4	53.8	56.7	4.6	9.8	8.0	0.4	3.2
No	66.0	49.2	55.1	37.8	36.8	92.4	89.5	90.5	96.6	96.1
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Casos	238	437	675	238	675	238	437	675	238	437
AHORA										
No contestó	3.4	0.9	1.8	0.9	1.0	2.9	0.7	1.5	2.9	0.7
Sí	38.7	60.0	52.4	61.8	66.7	8.0	14.6	12.3	3.4	2.7
No	58.0	39.1	45.8	37.0	32.3	89.1	84.7	86.2	93.7	96.6
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Casos	238	437	675	238	675	238	437	675	238	437
Mejoramiento de los métodos de trabajo										
ANTES										
No contestó	2.9	0.7	1.5	2.9	0.7	1.5	0.7	1.5	2.9	0.7
Sí	8.0	16.9	13.8	7.6	16.2	8.8	6.9	7.6	24.4	30.4
No	89.1	82.4	84.7	89.5	83.1	88.2	92.4	91.0	72.7	68.9
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Casos	238	437	675	238	675	238	437	675	238	437
AHORA										
No contestó	2.9	0.7	1.5	2.9	0.7	1.5	0.7	1.5	2.9	0.7
Sí	13.4	29.5	23.9	12.2	24.3	13.4	10.1	11.3	41.2	52.9
No	83.6	69.8	74.7	84.9	75.1	83.6	89.2	87.3	55.9	46.5
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Casos	238	437	675	238	675	238	437	675	238	437
Diseño de programas de mejoramiento										
ANTES										
No contestó	2.9	0.7	1.5	2.9	0.7	1.5	0.7	1.5	2.9	0.7
Sí	8.0	16.9	13.8	7.6	16.2	8.8	6.9	7.6	24.4	30.4
No	89.1	82.4	84.7	89.5	83.1	88.2	92.4	91.0	72.7	68.9
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Casos	238	437	675	238	675	238	437	675	238	437
AHORA										
No contestó	2.9	0.7	1.5	2.9	0.7	1.5	0.7	1.5	2.9	0.7
Sí	13.4	29.5	23.9	12.2	24.3	13.4	10.1	11.3	41.2	52.9
No	83.6	69.8	74.7	84.9	75.1	83.6	89.2	87.3	55.9	46.5
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Casos	238	437	675	238	675	238	437	675	238	437

FUENTE: Encuesta Estrategias Empresariales en México y sus Consecuencias Laborales, 1997.

CUADRO 11
(PORCENTAJE DE ESTABLECIMIENTOS)

	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>
TIPO DE CONTRATACIÓN			
No contestó	2.1	0.5	7.0
Base	88.2	92.4	91.0
Eventual	8.8	7.1	7.7
Otra	0.8	0.0	0.3
Total	100%	100%	100%
Casos	238	437	675
ANTIGÜEDAD PROMEDIO EN AÑOS			
Media	5.8	9.1	7.9
Desviación	5.5	7.1	6.7
Mínimo	0.1	0.1	0.1
Máximo	29.9	38.0	38.0
Total	100%	100%	100%
Casos	238	437	678
EDAD PROMEDIO			
Media	29.4	32.5	31.4
Desviación	8.2	9.4	9.1
Mínimo	16.0	17.0	16.0
Máximo	56.0	64.0	64.0
Total	100%	100%	100%
Casos	238	436	676
ESCOLARIDAD			
No contestó	-	0.2	0.1
Primaria	34.5	30.7	32.0
Secundaria	53.4	52.2	52.6
Técnico medio	3.8	8.9	7.1
Bachillerato	8.4	7.8	8.0
Estudios superiores	-	0.2	0.1
Total	100%	100%	100%
Casos	238	437	675
SALARIOS BASE PROMEDIO			
Media	\$1 266.30	\$1 993.23	\$1 733.61
Desviación	\$362.97	\$1 043.94	\$930.63
Mínimo	\$600.00	\$432.00	\$432.00
Máximo	\$2 370.00	\$6 980.00	\$6 980.00
Casos	238 ⁱ	436	676
MONTO PROMEDIO DE LOS ESTÍMULOS RECIBIDOS			
Media	\$88.08	\$189.75	\$151.28
Desviación	\$115.67	\$301.67	\$253.67

FUENTE: Encuesta Estrategias Empresariales en México y sus Consecuencias Laborales, 1997.

bres, 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.). Esto es lo que Posthuma (1998) denomina una "inserción excluida", en el sentido de que las formas de trabajo en las que participan las mujeres no les permiten desarrollar nuevas habilidades y las excluyen 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, etcétera).

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 en los procesos de trabajo. Este ámbito nos remite a las políticas gerenciales que se han difundido por todo el mundo, inspiradas en el "modelo japonés", que las teorías de la nueva ola de la gerencia han divulgado. Nuestra conclusión es que su aplicación en países como México ha reforzado la segmentación que se da en el mercado y en los procesos de trabajo.

Nuestro objetivo, al presentar los datos de las encuestas de Modelos de Industrialización en México (1996) y de Estrategias Empresariales en México y sus Consecuencias Laborales (1997) desagregadas por sexo, ha sido el de complementar el cuadro general de desigualdades a las que se 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.) o en ciertos puestos. También se da en el 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 un mayor involucramiento en los procesos de trabajo. Los cuadros arriba analizados muestran que ha habido cambios en la organización del trabajo que motivan la participación de los trabajadores a distintos niveles, pero que comparativamente las mujeres se ven menos favorecidas con ello. Las empresas más feminizadas son las que presentan tecnologías tradicionales y sistemas de trabajo de tipo taylorista/fordista (manuales de puestos, control de tiempos y movimientos, supervisión, trabajadores especializados en mantenimiento distintos a los de producción, etcétera).

De esta manera, hemos intentado demostrar que las diferencias de género se convierten, de hecho, en asimetrías que se expresan tanto en el mercado de trabajo como en los procesos productivos, conjugando segregación (empleo femenino en actividades más precarias) con discriminación (peores condiciones de trabajo para las mujeres que para los hombres en igualdad de puestos y de calificaciones).

Los datos que se han presentado en este artículo reúnen información sobre un conjunto de empresas de la industria manufacturera que han sido reestructuradas. Con ello hemos querido ilustrar que la reestructuración refuerza las desigualdades de género que ya existían en el sector, y crea nuevas asimetrías que se expresan en los procesos de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- Abramo, L., 1998, "Um olhar de gênero. Visibilizando precarizações ao longo das cadeias produtivas", en L. Abramo y A. Rangel de Paiva Abreu, *Gênero e trabalho na sociologia latino-americana*, Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo, Río de Janeiro, pp. 39-62.
- Araujo, N., 1999, "Laboriosas, mas redundantes: diferenciais de gênero nos padrões de mobilidade no trabalho industrial no Brasil dos anos 90", en el Taller Las Transformaciones del Trabajo, Género, Flexibilización e Inserción Laboral Femenina, Santiago de Chile, 24-26 de noviembre.
- Canales, A., 2000, "Migración internacional y flexibilidad laboral en el contexto del TLCAN", *Revista Mexicana de Sociología*, núm.2, vol. LXII, abril-junio, pp. 3-28.
- Carrillo, J. (coord.), 1991, *Mercados de trabajo en la industria maquiladora de exportación*, Secretaría del Trabajo y Previsión Social y El Colegio de la Frontera Norte, Tijuana, Baja California.
- Coubès, M.L., 2000, "Trayectorias laborales femeninas en México: evolución en las cuatro últimas décadas", XXII Congreso Internacional de Latin American Studies Association (LASA), 16-18 de marzo, Miami.
- De la Garza, E., 1993, *Reestructuración productiva y respuesta sindical en México*, IIE-U'NAM/UAM-I, México.
- De la Garza, E. et al., 1998, *Modelos de industrialización en México*, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México.
- De la O, Ma. E., 2000, "Las mujeres frente a la flexibilidad: una reflexión desde la sociología del trabajo en México, 1988-1998", *Región y Sociedad*, núm. 19, enero-junio, El Colegio de Sonora, Hermosillo, México.
- De Oliveira, O., M. Ariza y M. Eternod, 1998, "La fuerza de trabajo en México: un siglo de cambios", en Cecilia Rabell y J. Gómez de León (coords.), *Cien años de demografía en México*, en prensa.
- De Oliveira O. y M. Ariza, 1999, *Transiciones familiares y trayectorias laborales femeninas en el México urbano*, 94^º Annual Meeting de la American Sociological Association, 8 de agosto, Chicago.
- Encuesta Estrategias Empresariales en México y sus Consecuencias Laborales, 1997, Posgrado de Estudios Sociales, UAM-I, México.
- Encuesta Modelos de Industrialización en México, 1996, Posgrado de Estudios Sociales, UAM-I, México.
- Encuesta Modelos de Industrialización en México, 1998, STYPS: encuesta realizada por el Posgrado en Estudios Sociales de la UAM-I en 500 establecimientos manufactureros, datos de 1994.

- Encuesta Nacional de Empleo, Salarios, Tecnología y Capacitación en el sector manufacturero (ENESTYC), 1992 y 1995, Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STYPS) e Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI), México.
- Encuesta Nacional de Empleo, 1999, Instituto Nacional de Geografía y Estadística, México.
- Espino, A., 1999, "Género, flexibilización e inserción laboral femenina. Una perspectiva sindical desde el Mercosur", en Jaime Ensignia y Sonia Yáñez (coords.), *Sindicalismo, género y flexibilización en el Mercosur y Chile. Inserción laboral femenina*, Centro de Estudios de la Mujer-Friedrich Ebert Stiftung, Santiago de Chile.
- Freyssinet, J., 1999, "La flexibilité du travail: un bilan", *Mouvements*, núm.2, enero-febrero, pp.11-15.
- García, B., 2001, "Reestructuración económica y feminización del mercado de trabajo en México", *Papeles de Población*, núm, 1.
- García, B. y O. de Oliveira, 1998, "La participación femenina en los mercado de trabajo", *Trabajo*, segunda época, año 1, núm. 1, enero-junio, pp.139-153, México.
- Hirata, H., (coord.), 1992, *Autour du "modele" japonais. Automatization, nouvelles formes d'organisation et de relations de travail*, L'Harmattan, París.
- Hirata, H., 1998, "Entre mercado de trabalho, organização e resistência dos trabalhadores: os meandros atuais da flexibilidade", Seminario Internacional Reestructuración Productiva, Flexibilidade do Thabalho e Novas Competências Profissionais, 24-25 de agosto, Río de Janeiro.
- Kergoat, D., 1984, "Les femmes et le travail à temp partiel", *Document du Travail et Emploi*, Ministère du Travail, París.
- Lara, S., 1997, *Nuevas experiencias productivas y nuevas formas de organización flexible del trabajo en la agricultura mexicana*, Procuraduría Agraria-Juan Pablos Editor, México.
- Lathrop, A., 1995, *Aprendiendo del milagro japonés. Tecnología ejecutiva: su aplicación en las empresas latinoamericanas*, Grijalbo, México.
- Marshall, A., 1999, "El comportamiento del mercado de trabajo en los años noventa: nuevas pautas", en Foro Población y Sociedad en el México del Siglo XXI, Academia Mexicana de Ciencias, 13-14 de octubre, México.
- Maruani, M., 1996, "L'emploi féminin à l'ombre du chômage", *Acte de la Recherche en Sciences Sociales*, núm. 115, París.
- Maruani, M. y F. Michon, 1997, "Les temps du travail à l'épreuve du chômage. Discriminations et dérégulations segmentations?", en G. Bosch, D. Meulders y F. Michon (coords.), *Le temp du travail: nouveaux enjeux, nouvelles normes, nouvelles mesures*, Ed. Du Dulbea, París.

- Olivera, G., 1999, "El auge exportador mexicano desde una perspectiva espacio-sectorial y de política", *Revista Mexicana de Sociología*, núm. 4, vol. LXI, octubre-diciembre, pp. 73-108.
- Pacheco, E. y S. Parker, "Movilidad en el mercado de trabajo urbano: evidencias longitudinales para dos periodos de crisis en México" (en este número).
- Piore, M. y Ch. Sabel, 1989, *Les chemins de la prospérité: de la production de masse à l'especialization souple*, Hachette (Collection Mutations), París.
- Posthuma, A.C., 1998, "Mercado de trabalho e exclusão social da força de trabalho feminina", en L. Abramo y A. Rangel de Paiva Abreu, *Gênero e trabalho na sociologia latino-americana*, Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo, Río de Janeiro, pp. 21-38.
- Silvera, R., 1999, "Formes et flexibilité du temp", *Mouvements*, núm. 2, enero-febrero, pp. 11-15.
- Yáñez, S., 1999, "Consideraciones sobre la flexibilidad laboral planteadas desde una mirada de género", en Jaime Ensignia y Sonia Yáñez (coords.), *Sindicalismo, género y flexibilización en el Mercosur y Chile. Inserción laboral femenina*, Centro de Estudios de la Mujer-Friedrich Ebert Stiftung, Santiago de Chile.
- Womack, J.P., T. Jones y D. Ross, 1992, *La máquina que cambió el mundo*, Massachusetts Institute of Technology (MIT)/McGraw-Hill, Madrid.