

LAS MUJERES Y LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN MÉXICO: ¿UNA NUEVA FORMA DE EXCLUSIÓN SOCIAL?*

María Eugenia de la O Martínez¹

Introducción

HOY EN DÍA, EL ÁMBITO LABORAL MEXICANO SE ENCUENTRA INMERSO EN UNA PROFUNDA CRISIS QUE se expresa en un exiguo crecimiento de la economía y en la tasa de desempleo urbano más alta de los últimos años. En el trasfondo de este comportamiento se encuentran los límites de un modelo de desarrollo sustentado en la apertura comercial, financiera y productiva, así como en una tendiente flexibilización del trabajo (De la O y Guadarrama, 2004).

Este escenario se ha tornado en poco tiempo en condiciones de extrema vulnerabilidad económica y social para los sujetos inmersos en éste, especialmente para las mujeres. De aquí la inquietud por conocer el tipo de participación que se está generando para éstas a la luz del fenómeno reconocido como *flexibilidad laboral*. Este fenómeno se puede definir como la libertad empresarial para "ajustar" las condiciones del mercado de trabajo y de la empresa, en cuanto a costos, niveles de productividad, procesos productivos y de organización del trabajo (Lagos, 1994: 83). Estos cambios se han logrado a través del ajuste de los horarios, las jornadas y los salarios de los sujetos en un contexto marcado por normas,

instituciones y políticas laborales que regulan el trabajo.

Los efectos más nítidos de la flexibilidad laboral se observaron en los años noventa, cuando el régimen laboral de México sufrió fisuras debido a la implementación de modelos de mercado neoliberales (León, 2000: 38). La flexibilidad emergió como una estrategia para superar la crisis de los años ochenta y para implementar las medidas de ajuste estructural que impusieron el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional.

Una de las principales consecuencias fue la progresiva transformación del conjunto de reglas que rigen la relación del trabajo, cuyo efecto más nocivo radica en la inseguridad experimentada por los sujetos laborales (León, 2000: 38). Para los trabajadores varones ha implicado la amenaza cada vez más cercana del desempleo, y para las trabajadoras, su incorporación al trabajo remunerado en condiciones desventajosas y en los segmentos más desfavorecidos del mercado de trabajo (De la O y Guadarrama, 2004).

Bajo esta perspectiva, en el presente documento se propone analizar el fenómeno de la flexibilidad laboral y su impacto en el trabajo femenino bajo diferentes coyunturas del mercado laboral en México. Con este propó-

* Ponencia, I Congreso Nacional de Antropología desde la Frontera Sur. Perspectivas de Estudio en el siglo XXI. Universidad de Quintana Roo, 12, 13 y 14 de septiembre, Quintana Roo.

Parte de este trabajo se basa en información contenida en el artículo "Género, trabajo y flexibilidad laboral en América Latina" de María Eugenia de la O y Rocío Guadarrama, Enrique de la Garza (ed.) y que se encuentra actualmente en prensa.

¹ Profesora-investigadora del Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social, Unidad Occidente. Correo electrónico: mdlao@megared.net.mx

sito, en la primera parte del texto se exponen algunos datos relevantes sobre la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, especialmente en la década de los noventa, en la que fueron evidentes los efectos de la flexibilidad laboral. Esto además permite identificar el complejo proceso de institucionalización que se expresa en las diferencias de género en el trabajo, en un contexto de reestructuración económica y globalización de mercados de trabajo. De todo ello, el resultado más evidente a partir de la presente década es la creciente precarización de las condiciones de trabajo tanto de hombres como de mujeres.

En la segunda parte del documento, se aborda el fenómeno de la flexibilidad laboral en el ámbito de la empresa y su impacto inmediato en la participación femenina. En este ámbito, se identifican nuevas formas de división del trabajo por género, cambios en las relaciones laborales asociadas con la precariedad laboral, además de las escasas oportunidades laborales para las mujeres hoy en día.

Las coyunturas del mercado de trabajo, la flexibilidad laboral y la incorporación femenina

Una de las características más importantes del mercado laboral en México es el continuo crecimiento de la fuerza de trabajo, por lo menos hasta fines de la década de los noventa, cuando se observó uno de los crecimientos más acelerados de dicha tasa, especialmente de la femenina (véase cuadro 1). Entre los años 1990 y 2000 las tasas de participación de las mujeres cambiaron de 31.5 a 36.4, lo que transformó los patrones de participación por sexo en México al superar la dinámica de la tasa de participación de los varones, que pasó de 77.7 a 76.8 durante el mismo período.

En este sentido conviene distinguir tres coyunturas económicas en las que han confluído los fenómenos de la feminización de la fuerza de trabajo y la flexibilización del trabajo. En primer lugar, el paso de una etapa de proteccionismo de la economía mexicana a sus mercados internos a un modelo exportador. En segundo lugar, el establecimiento de las políticas de reestructuración y apertura comercial como principales estrategias de crecimiento económico para el país; y en tercer lugar, el efecto de las diferentes crisis eco-

nómicas tanto nacionales como internacionales en el crecimiento del empleo precario.

La primera de estas coyunturas tuvo como punto de partida la crisis de la deuda y la transición del modelo de desarrollo económico proteccionista a uno exportador en los años ochenta. En este contexto, la flexibilización laboral surgió como una estrategia de salida a la crisis de 1982 a través de ajustes en las relaciones entre el Estado, las empresas y los trabajadores. En el panorama laboral se observaron cambios profundos debido a los efectos del proyecto modernizador del sector productivo, que afectó los ámbitos tecnológico, organizativo y sindical. El precio de estas transformaciones fue la pérdida de puestos de trabajo, bajos salarios y el debilitamiento de los sindicatos corporativos más fuertes, como el caso del sindicato de petroleros y la dirigencia del magisterio (De la Garza y Bouzas, 1997).

Posteriormente se buscó privatizar a las empresas paraestatales y modificar los contratos colectivos de trabajo, como sucedió en Teléfonos de México, en donde la introducción de nuevas tecnologías y la digitalización de los sistemas tuvieron como consecuencia la reducción de cláusulas al contrato colectivo de trabajo y la implantación de un sistema de carreras internas de movilidad. Un escenario similar se observó en las compañías aéreas y en la de electricidad, cuyo resultado general fue la incapacidad del corporativismo sindical para construir una alternativa de acción en corto tiempo.

El cambio del modelo económico y de las reglas que mediaban las relaciones laborales durante este período, en cierta forma, contribuyó a que se institucionalizaran las diferencias de género presentes en la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo. Resultado de esto han sido diferentes formas de exclusión femenina, como la segregación ocupacional (concentración del trabajo de las mujeres en ocupaciones distintas a las de los hombres y en sectores muy específicos), la precarización del trabajo y la discriminación salarial de las mujeres a través de pagos desiguales en posiciones similares en las empresas o diferencias en número de horas trabajadas por hombres y mujeres.

Este fenómeno puso de manifiesto otra cara del proceso social de la división sexual del trabajo, que históricamente ha distribui-

	Hombres					Mujeres				
	1991	1993	1995	2000	2003	1991	1993	1995	2000	2003
Tasa de participación económica	77.7	78.9	78.2	76.8	74.6	31.5	33.0	34.5	36.4	35.3
Tasa de desocupación	1.7	2.1	4.7	1.5	2.1	3.4	3.1	5.3	1.8	2.3
Población ocupada en actividades profesionales y técnicas	4.5	5.0	4.9			6.4	6.3	6.3		
Población ocupada en el comercio minorista		10.4	11.1	11.3			21.6	23.4	26.1	
Población ocupada en actividades no asalariadas		47.1	46.3	43.0			38.4	41.4	42.0	
Población ocupada en establecimientos pequeños	53.9	55.8	58.8			52.3	57.1	58.6		
Población ocupada a tiempo parcial			20.3	22.0	20.1			37.1	37.5	40.3
Población ocupada sin prestaciones sociales		64.3	66.3	67.6			54.1	59.3	61.5	
Población ocupada por niveles de ingreso										
Menos de 1 salario mínimo	17.1	17.7	16.9			20.9	21.9	23.6		
Entre 1 y 3 salarios mínimos	52.1	45.2	46.9			51.0	42.2	42.3		
Más de 3 salarios mínimos	16.3	19.6	18.3			9.1	14.4	12.8		
No recibe ingresos		10.3	12.2	13.7			16.7	17.5	18.6	

Fuente: INEGI, Encuesta Nacional de Empleo 1991, 1993, 1995 y 2003.

Cuadro 1.
Algunos indicadores del mercado de trabajo en México por sexo 1991-2003

do de manera jerárquica e inequitativa las tareas de la producción y la reproducción social entre hombres y mujeres (De Oliveira y Ariza, 1997: 186 y 188). En este contexto, las nuevas condiciones en el mercado de trabajo deben leerse a la luz de las dificultades que tuvieron las mujeres para tener acceso, permanecer y promoverse en el mundo del trabajo.

Detrás de estos datos hay otros menos visibles de carácter cultural que encajonan a las mujeres en una gama limitada de ocupaciones definidas como "femeninas" (segmentación horizontal), que las colocan en las jerarquías más bajas dentro de las mismas ocupaciones que comparten con los varones (segmentación vertical). El conjunto de estos factores explican la distancia que separa los ingresos de hombres y mujeres (Arraigada, 1997: 21-23). En este sentido, podríamos hablar de una ideología construida por mitos sobre lo femenino y lo masculino, que otorga a las mujeres y a los hombres determinados saberes y habilidades que influyen, por una parte, en la definición de los perfiles de puestos de trabajo y, por la otra, en la elección de profesiones, ocupaciones y capacitaciones que hacen hombres y mujeres (Abramo, 1995; Abramo y Todaro, 1998 y Callejo y Martín Rojo, 1994-1995).

La segunda coyuntura se refiere a la entrada masiva de las mujeres al mercado de trabajo durante la primera mitad de la década de los noventa, en medio de una situación caracterizada por el desempleo y los bajos salarios provocados por las políticas de ajuste y la crisis de 1995. En este contexto, el dato que destaca es la feminización de la fuerza de trabajo (Arraigada, 1997: 5). Para entender mejor este proceso conviene observar las tasas de participación económica de mujeres y varones entre 1991 y 2000. Estos datos ponen de manifiesto un patrón masculino de participación laboral prácticamente constante en estos años, con una tasa promedio por arriba del 80%. Por el contrario, aunque las mujeres crecieron en número aceleradamente durante la década, la distancia que las separa con respecto a los hombres continuaba siendo considerable. Así lo demuestran los datos del cuadro 1 para el año 2000, de acuerdo con los cuales la tasa de participación promedio de los hombres era de 76.8% y la de las mujeres de 36.4 por ciento.

A lo largo de la década de los noventa se observaron cambios sustanciales en los sistemas de contratación colectiva e individual, en las clases de remuneración, en la temporalidad en el empleo, en los tipos de jornadas de trabajo y en las nuevas formas de contrata-

Cuadro 2.
México 1995.
Población
ocupada por
sector de
actividad y
sexo.

	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Total	33 881 068	23 026 756	10 854 312	100	100	100
Agricultura	8 378 344	7 172 037	1 206 307	24.7	31.1	11.1
Industria	7 213 851	5 585 980	1 627 871	21.3	24.3	15.0
Servicios	18 288 873	10 268 739	8 020 134	54.0	44.6	73.9

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

ción. Al lado de una menor participación del Estado en materia de legislación laboral, seguridad social y políticas de empleo, estas iniciativas en conjunto fueron definidas como estrategias de flexibilización laboral.

De esta forma, lo que en un principio se planteó como potencialidades para modernizar al mundo laboral como eran las nuevas formas de capacitación, la movilidad en el trabajo y el enriquecimiento de las tareas, se tradujo en poco tiempo en empleo empobrecido, es decir, precario. Lo mismo ocurrió con las remuneraciones, cada vez más vinculadas a los sistemas salariales y limitadas por la productividad, calidad y situación económica de las empresas, lo que ha permitido en algunos casos instrumentar salarios variables ajustados a las fluctuaciones del mercado.²

Este panorama de flexibilidad no fue ajeno al mundo laboral de las mujeres, especialmente durante el periodo 1991-1995, en el que se observó el deterioro de sus condiciones de trabajo y salariales. Además de un creciente proceso de inestabilidad en el empleo, que comprendió el reemplazo del trabajo protegido y de tiempo completo por jornadas de tiempo parcial, nuevas formas de trabajo en domicilio y diferentes formas de subcontratación.

² Así, en lugar de proceder a despidos se busca la reducción de las jornadas de trabajo y de una parte proporcional de los salarios de los trabajadores, tal y como ha ocurrido en empresas suministradoras de General Motors en Matamoros. Asimismo, otro ejemplo lo representa la llamada "externalización de los procesos", es decir, recurrir a cadenas de subcontratación "formal o informal" obedeciendo a una estrategia de la externalización de costos y de responsabilidades sociales hacia la mano de obra. Como en el caso de algunas empresas norteamericanas que contratan mujeres del lado mexicano de manera "informal" para realizar trabajo de ensamble y terminado en sus hogares, o el caso de las agencias de subcontratación de trabajadores para transnacionales del ramo electrónico establecidas en Guadalajara, como es el caso de IBM, que responden a un modelo de relaciones interfirma (Gabayet, 1988).

Durante este periodo las tasas de participación del empleo femenino crecieron lentamente, aunque a un ritmo mayor respecto a la tasa masculina. Para 1995 se registraron 10 854 312 mujeres empleadas en comparación con 23 026 756 hombres; de éstas, 11.1% se ubicaron en el sector primario; un 15% en el secundario y 73.9% en los servicios (véase cuadro 2). Especialmente en este último sector predominaron rasgos de trabajo precario. Por ejemplo, en 1991 el 21.6% estaban ocupadas en el comercio minorista y en 1995 representaron un 26.1%. Asimismo, en 1991 el 52.3% de éstas laboraban en establecimientos pequeños, llegando a un 58.6% en 1995 (Encuesta Nacional de Empleo, 1995).

El tipo de ocupación para las mujeres estuvo asociado con frecuencia al autoempleo o con actividades familiares no remuneradas de poco capital, baja inversión tecnológica y escasos perfiles de calificación (García, 1999).³ A ello cabe agregar el incremento de actividades no asalariadas entre 1991 y 1995 (de 38.4% a 42%); de ocupaciones de tiempo parcial (de 37.1% a 40.3%) y el incremento de mujeres ocupadas sin prestaciones sociales (de 54.1% a 61.5%).

Respecto a los ingresos, se identificó una tendencia hacia el incremento de la población con ingresos menores a tres salarios mínimos o menos. Llama la atención el porcentaje de mujeres con menos de un salario mínimo (de 20.9% a 23.6%), así como las que no reciben ingresos (16.7% a 18.6%) durante el periodo señalado. Estos datos muestran una tendencia a la desprotección del empleo en general,

³ Como es el caso de las vendedoras y empleadas, que representaron el 47.6% y las trabajadoras en servicios personales con 19.5%, respecto al total de la población ocupada femenina para 1995. Este tipo de ocupación está relacionada con las estrategias seguidas para complementar el ingreso familiar, el cual ha disminuido notablemente a raíz del impacto de la reestructuración (García, 1999).

y a la pérdida gradual de los derechos sociales y laborales para las mujeres en particular.

Algunos autores han interpretado este proceso como la transición de un modelo de contratación asociado con la estabilidad laboral hacia uno de flexibilidad del empleo, cuyas consecuencias son el deterioro general de las condiciones de trabajo y la ubicación de la fuerza laboral femenina en los segmentos más precarios del mercado de trabajo (García, 1988).

Este escenario permite observar el deterioro en el mercado de trabajo y los efectos específicos en las mujeres. Si bien ya existían expresiones de trabajo empobrecido, como el doméstico y el de talleres familiares, ahora se suman otras formas de contratación y tipos de trabajo como el teletrabajo, la maquila transnacional, la contratación temporal en grandes cadenas comerciales, entre otros. Esto posiblemente propicie nuevas "exclusiones" que vendrían a sumarse a las "exclusiones" estructurales previamente existentes en el mercado de trabajo femenino en México.

Otro punto que debe considerarse en esta etapa es la ofensiva legal contra los contratos colectivos de trabajo con el fin de flexibilizar las relaciones laborales, y que tuvieron un impacto específico en la fuerza de trabajo femenina. Estos cambios se observaron en términos de la estabilidad y las condiciones de trabajo a través de intentos por romper con las viejas restricciones sobre el despido, la movilidad interna (escalafón), la asignación de multitareas, la definición de los trabajadores de confianza, el tiempo extra, los descansos y los ascensos por antigüedad.⁴

En este contexto de creciente desregulación laboral fue notoria la participación política de las mujeres, tanto en luchas por la democracia sindical en las maquiladoras del norte, como por la democratización del Sindicato Nacional de Trabajadores de la SARH,

en la huelga de la fábrica de textiles MAYA, en las brigadas y el frente de las mujeres electricistas, en la lucha de las mujeres universitarias en el Sindicato Independiente de Trabajadores de la UAM, en el movimiento de enfermeras del IMSS, de sobrecargos, de maestras, de petroleras en contra del despido en 1989, de telegrafistas en 1990, de las obreras de Herdez en 1992, de las maestras jubiladas de Nuevo León en 1993, entre los más relevantes (Solís, 1997).

Este intenso panorama de flexibilización del trabajo incrementó la sociedad dual que ya se venía percibiendo, en la que los trabajadores más calificados pueden lograr mejores posiciones y remuneraciones (frecuentemente masculinos), en tanto un segmento cada vez más extendido de fuerza de trabajo presenta condiciones de vulnerabilidad con bajos salarios y poca estabilidad, como las mujeres, los jóvenes y los ancianos.

La tercera coyuntura corresponde a la nueva ola de ajustes de la segunda mitad de la década de los noventa y principios del nuevo siglo, concebidos para enfrentar la crisis de los países del sudeste asiático y, en segundo lugar, la desaceleración de la economía estadounidense después de los acontecimientos del 11 de septiembre de 2001.⁵

En esta coyuntura, la flexibilización se asocia con el esfuerzo nítido de las empresas para aumentar su productividad y mantener sus niveles de competitividad relativa en el ámbito internacional, con base en la reducción y búsqueda de mejores costos laborales y la subcontratación (De la O y Guadarrama, 2004).

En este contexto, las tasas de participación económica disminuyeron tanto para hombres como para mujeres al pasar de 36.4 a 35.3 entre el 2000 y el 2003, coexistiendo

⁴ Ejemplo de flexibilización de la contratación colectiva lo son el caso de Aeromexico y Mexicana, a cuyos contratos se les disminuyeron las condiciones laborales y se estableció el retiro voluntario de cientos de sobrecargos, en su mayoría mujeres (De la Garza, 1990). Actualmente estos sectores cuentan con un movimiento reivindicativo comandado por Alejandra Barrales, quien ha indicado la necesidad de establecer condiciones especiales para las mujeres en estos trabajos. Además de casos como el de Telmex, en el que se atravesó por el despido de varias operadoras y de personal administrativo con más antigüedad.

⁵ Entre el primer semestre de 1997 y 1998, en todos los países latinoamericanos, excepto en Argentina, se hicieron ajustes en el tipo de cambio para reducir los costos laborales y poder enfrentar las *maxidevaluaciones* de los países del sudeste asiático y el aumento de la competitividad en el sector manufacturero. Como resultado de estos ajustes, aumentó la productividad del sector pero no se evitó la pérdida de competitividad relativa en relación con los países asiáticos (Martínez y Tokman, 1999: 25-27). Tres años después, el declive de la economía estadounidense provocaría una contracción del crecimiento de las importaciones en Latinoamérica de 13.5% a 7%, entre 2000 y 2001, y de sus exportaciones de 9% a 5% (OIT, 2001: 4).

con una tasa de desocupación de 2.1 para varones y de 2.3 para las mujeres en 2003. También se observa el deterioro de las condiciones del mercado de trabajo en el que se desenvuelve la población ocupada femenina si se compara el año 2000 con el 2003. Éstas participaron más en el comercio minorista (26.1), en actividades no asalariadas (41.4), en establecimientos pequeños (59.6) y sin prestaciones sociales (59.4) y un gran número de ellas recibían entre 1 y 3 salarios mínimos (45.1) (véase cuadro 1).

En general, las mujeres se encontraron en peores condiciones que los varones dentro del mercado laboral, ya que se desempeñan en actividades de subsistencia de forma unipersonal (véase cuadro 3), con bajos salarios y jornadas más largas de trabajo. De esta forma las mujeres ocupan puestos de empleadas, vendedoras y ofreciendo servicios personales (véase cuadro 3).

Otra expresión de la flexibilidad laboral se puede asociar con los efectos de la externalización del trabajo, que se identifica con la subcontratación de formas de trabajo por las empresas. El resultado de este proceso es la multiplicación de pequeños talleres subcontratistas que representan el último eslabón de las cadenas productivas y la externalización de la precariedad laboral.

Ambos tipos de empleo, tanto el externalizado como por cuenta propia, tienen en común la precariedad de su ejercicio caracterizado por la discontinuidad en el tiempo y la falta de regulación (ausencia de contratos) en los salarios y en las formas de remuneración, como lo ilustra el pago por destajo o mediante comisiones disfrazadas de trabajo asalariado; los mecanismos para extender ilegalmente los horarios de trabajo e incrementar la intensidad de las jornadas de trabajo y, en general, condiciones mínimas de

higiene y seguridad social⁶ (De la O y Guadarrama, 2004).

En general, el trabajo doméstico se mantiene como una de las entradas preferentes de las mujeres al mercado de trabajo. Pero también se tiene a las mujeres que se emplean en industrias de exportación intensivas en mano de obra, como son las de confección de ropa, textil, cuero, calzado y tabaco.

Otra forma de identificar a estas ocupaciones precarias es la baja productividad de las mismas, que se reflejan en las formas de organización de los establecimientos y de los productores. Estos sectores se distinguen por sus bajos salarios y escasas ganancias para quienes trabajan por cuenta propia o como pequeños empresarios, y por tener una composición más feminizada de su fuerza de trabajo que los sectores con productividad media y alta (Gálvez, 2001: 37).

Si se miran los indicadores que refieren el lugar ocupado por las mujeres en el mercado de trabajo asalariado, no hay duda de que entre los años ochenta y noventa las mujeres crecieron más que los hombres en las empresas medianas y grandes, y que las asalariadas a jornada completa continuaron siendo la categoría más importante de la fuerza de trabajo femenina. Este hecho nos habla de la creciente proletarización de la fuerza de trabajo femenina asociada con la reestructuración productiva en sectores industriales y de servicios, como lo muestra la incorporación masiva de mujeres a industrias intensivas en mano de obra y la concentración de éstas en áreas de trabajo secundarias, de servicios comerciales, secretariales y de ventas bajo categorías flexibles y polifuncionales (véase cuadro 3).

La flexibilidad laboral, la empresa y la participación femenina

La participación de las mujeres en contextos de flexibilidad laboral es un fenómeno marcado por el desarrollo histórico de las relaciones

⁶ Entre estas ocupaciones, Arraigada (1997: 26) destaca las de tipo precario pero tradicionales, como el trabajo doméstico, y las nuevas modalidades de trabajo a domicilio, por cuenta propia y en microempresas. Aunque todas estas ocupaciones tienden a estar subregistradas, es posible marcar algunas tendencias.

Cuadro 3.
México, 1995.
Población ocupada por grupos de ocupación y sexo

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

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

de género en el trabajo, en gran medida debido a las representaciones de los intereses políticos de los Estados y por los motivos económicos de las empresas (Walby, 2000). De esta forma, se puede reconocer un cúmulo importante de investigaciones orientadas a "hacer visible lo invisible" entre las cuales se distinguen tres debates principales sobre la flexibilidad laboral desde un enfoque de género: a) los procesos de trabajo, la división sexual del trabajo y las oportunidades laborales de las mujeres; b) las nuevas formas y temporalidades del empleo y del trabajo, que se asocian con un panorama de precariedad de género y; c) los riesgos y oportunidades de las mujeres en el contexto de la división internacional del trabajo y la globalización (De la O, 2004).

En el debate que han aportado algunas investigaciones sobre los procesos de trabajo, la división sexual del trabajo y las oportunidades laborales para las mujeres en la flexibilidad muestran que el carácter socialmente atribuido a hombres y mujeres en la división sexual del trabajo ha tendido a confinar a las mujeres en posiciones relativamente subordinadas e inferiores en la organización de la producción. Esta circunstancia no ha sido superada bajo la flexibilización del trabajo, sino al contrario, pareciera que tal proceso permite estructurar la forma que asume ésta (Elson, 1995).

Bajo esta lógica, se identifica la persistencia de las jerarquías sexuales en los salarios, condiciones de trabajo, capacitación y promoción profesional, a pesar de los procesos de reestructuración en las empresas (Cooper, 1989; Roldán, 1995). Incluso, existen evidencias sobre áreas que atravesaron por procesos de modernización y que continuaron con una fuerte concentración de mano de obra femenina no reentrenada ni ocupada en los nuevos puestos de trabajo, lo que ocurre también en los países industrializados (Yáñez y Todaro, 1997: 47).

Lo que se observa es la convivencia de la flexibilidad con mecanismos de constitución de un *orden de género*, que clasifica cierto tipo de actividades como adecuadas para hombres y mujeres (Todaro, Abramo y Godoy, s/f). Como lo ilustra la participación de mujeres en una célula *just in time*, que conservan las tareas asociadas a sus "ventajas comparativas", en tanto los hombres desempeñan actividades polivalentes y funcionales (Roldán, 1994).

Lo que demuestran este conjunto de investigaciones es que la flexibilidad puesta en marcha a través del cambio tecnológico y de la organización del trabajo al interior de las empresas, no llegó a constituir un problema de acceso al empleo para las mujeres, sino que se trata de mecanismos de discriminación que tienden a localizarlas en ocupaciones desvalorizadas en la estructura ocupacional, a lo que se suman obstáculos para el logro de la capacitación y promoción, lo que deriva en diferencias salariales.

De esta forma, los argumentos a favor de la flexibilidad se basan en un modelo de trabajador "neutro", con posibilidades de acceso a un empleo estable y atractivo, que refleja más la situación estructural de la fuerza de trabajo masculina que la femenina (Hirata, 1998; Abramo y Todaro, 2003). Es necesaria una nueva mirada sobre los procesos de trabajo en contextos de la flexibilidad, lo que acabaría por desterrar la imagen de una "clase trabajadora" masculina, adulta e industrial, substituyéndola por una noción de sujetos más complejos y sexuados.

En este mismo sentido, destaca el debate sobre las nuevas formas y temporalidades del trabajo de las mujeres frente a la flexibilidad. En este contexto se estaría favoreciendo un amplio proceso de precarización del trabajo en una doble dimensión: la primera, al adecuar el contenido de las actividades del trabajo y el tamaño de la plantilla laboral a las condiciones del mercado, y la segunda, al variar las formas y la temporalidad del empleo como una estrategia para aumentar la competitividad en el corto plazo.

En la primera dimensión, bajo las nuevas condiciones productivas se reconoce la disminución del trabajo monótono y repetitivo, aunque eliminando puestos de trabajo debido a la informatización y automatización de los procesos. Esto propicia tareas de mayor calificación y remuneración generalmente para los hombres, a pesar de que algunas mujeres realicen las mismas actividades sin obtener el reconocimiento y la remuneración formal de estas "nuevas calificaciones" (De la O, 1995 y 1997; Zuñiga, 1999). A esto se suman estrategias de reducción de costos laborales que externalizan el trabajo fuera de la empresa mediante el empleo *atípico*, como el ensamblado de productos, la captura de datos y los servicios de informática en el hogar, o bien, el suministro de personas a través de

subcontrataciones (Echeverría, 1997 y 1998; Díaz y Yáñez, 1998).

Este tipo de *arreglos* eliminan la posibilidad de un contrato de duración indefinida con jornada completa, un solo empleador y un solo lugar de trabajo, además de elementos de protección social, lo que genera empleos de baja calidad, inestables y con escasas posibilidades de protección sindical.

Este paradigma funciona a partir de concebir una *tipicidad* masculina construida sobre la base de una división sexual del trabajo específica y centrada en el trabajo remunerado constante y regular, que además de que no ha sido una característica homogénea está lejos de la realidad mexicana en la que el desempeño de las mujeres se acerca más bien a las llamadas condiciones atípicas, es decir, a la inactividad económica y a la discontinuidad de sus trayectorias laborales (Yáñez, 1999 y Yáñez, Medel y Díaz, 2001).

En la segunda dimensión, se observa cómo la flexibilidad laboral ha propiciado el surgimiento de numerosos puestos de trabajo eventuales y de tiempo parcial, lo que da lugar a una creciente cantidad de asalariados, comúnmente mujeres, que circulan permanentemente entre el empleo y el desempleo, y cuyas retribuciones son insuficientes para garantizar su subsistencia (Recio, 1988: 97).

Bajo esta lógica, el reparto del trabajo en la flexibilidad acrecienta cada vez más la brecha entre los empleos a jornada completa y estable, y los empleos precarios, a tiempos parciales y vulnerables. Los primeros relacionados con la condición masculina en el empleo, y los segundos, con la condición laboral de las mujeres, que en el contexto de las políticas de la flexibilidad han incrementado su presencia en empleos a tiempo parcial, de corta duración, con magros ingresos y formas recortadas de protección social, a lo que se suman las condiciones históricamente desfavorables para el trabajo femenino.

En este sentido, la evaluación del impacto de la flexibilidad laboral se torna compleja en nuestro contexto, caracterizado por un nutrido sector informal y un gran número de trabajadores por cuenta propia, sin contrato y seguridad social. Para autoras como Helena Hirata (2001), se trata de una *nueva marginalidad en proceso de constitución*.

Finalmente, en el debate de la flexibilidad laboral en el contexto de la división internacional del trabajo y la globalización

destaca el interés por estudiar los procesos de internacionalización del capital y sus efectos en el trabajo femenino, aunque se observa una transposición temática entre los efectos de la movilidad del capital, la globalización, la liberalización comercial y los acuerdos mercantiles regionales en el trabajo femenino.

Se plantea una relación estrecha entre la feminización de la fuerza de trabajo y el desarrollo de estrategias de industrialización para la exportación desde los años setenta, con la configuración de espacios productivos con mano de obra abundante en procesos intensivos de producción, como lo ilustran los trabajos sobre la industria maquiladora en México.

En algunas de estas investigaciones el punto de interés radicó en las condiciones de trabajo en estas industrias, denunciando la existencia de empleos inestables y mal remunerados, un patrón de segregación ocupacional de trabajos calificados masculinos y descalificados femeninos, políticas de contratación sexistas y dificultades en la sindicalización (Arango, 2000; De la O, 1997 y 1995; Fernández-Pacheco, 2001; Pérez, 1996; Trejos; 2003, Zuñiga, 1999).

En otras investigaciones se integró el tema de la división internacional del trabajo con el empleo a domicilio a través del estudio de las cadenas internacionales de subcontratación, además del impacto diferenciado según género de la globalización en su dimensión comercial bajo el ALCA y el TLC, que han implicado el desplazamiento de fuerza de trabajo femenina y, en general, la feminización de la pobreza en contextos de mínimas políticas sociales, lo que ha propiciado el detrimento de la situación de las mujeres.

Conclusiones

La flexibilidad laboral en México ha funcionado como un mecanismo para trasladar a los trabajadores los costos de las fluctuaciones coyunturales en la economía y la producción. Este panorama pone en entredicho la legislación relativa al trabajo, los horarios, los salarios y la protección social, favoreciendo el uso de formas de empleo menos costosas como el trabajo temporal, autónomo, parcial y domiciliario. De esta forma, la flexibilidad ha provocado la aparición de formas de trabajo situadas en la frontera de la inactividad, con

efectos claros en la calidad del empleo y fomentando la aparición de pobres con empleo, lo que aumenta su vulnerabilidad.

Asimismo, destaca la sobrerrepresentación de las mujeres en las formas de empleo atípicas y precarias, ahondando las desigualdades entre hombres y mujeres. Esto hace patententes las diferencias de género instituidas a la luz de la flexibilidad laboral; los tiempos coyunturales que han marcado el ritmo de los nuevos arreglos sociales y laborales con consecuencias principales en el marco de la globalización de los procesos productivos.

La diversidad de formas de trabajo no institucionalizadas, que absorben a la gran mayoría de la fuerza de trabajo femenina y cada

vez más a los varones y jóvenes hombres y mujeres que por primera vez tienen acceso al trabajo en México, constituyen formas de ocupación que aluden en su mayoría a formas de empleo desprotegidas, precarias o eventuales. Por otra parte, tenemos una tasa de desocupación que ha ido en incremento, acrecentada por las mujeres y por uno de cada tres jóvenes mexicanos. En resumen, falta indagar más sobre esta realidad contradictoria que, por un lado, abre nuevas oportunidades para las mujeres, pero al mismo tiempo las excluye de un trabajo digno en un contexto de ausencia de políticas públicas y posibilidades para crear condiciones más justas para este grupo.

BIBLIOGRAFÍA

ABRAMO, Laís, "Políticas de recursos humanos y modernización productiva", en Rosalba Todaro y Regina Rodríguez (eds.), *El trabajo de las mujeres en el tiempo global*, Ediciones de las Mujeres, núm. 22, Santiago de Chile, ISIS Internacional y Centro de Estudios de la Mujer, 1995.

ABRAMO, Laís y Rosalba Todaro, *Las políticas públicas sobre género y trabajo*, Santiago de Chile, manuscrito, 2003.

ABRAMO, Laís y Rosalba Todaro, "Género y trabajo en las decisiones empresariales", en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 4, núm. 7, São Paulo, Brasil, 1998.

ARANGO, Luz Gabriela, "Género, globalización y desarrollo", ponencia III Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Buenos Aires, 2000.

ARRAIGADA, Irma, *Realidades y mitos del trabajo femenino urbano en América Latina*, Serie Mujer y Desarrollo, núm. 21, Santiago de Chile, CEPAL, 1997.

CALLEJO, Javier y Luísa Martín Rojo, "La promoción de la mujer a puestos de responsabilidad laboral: resistencias discursivas", en *Sociología del Trabajo*, núm. 23, España, 1995.

COOPER, Jennifer, "Cambio tecnológico: organización y resistencia. El caso de las telefonistas", en *Fuerza de Trabajo femenina urbana en México*, vol. II, México, UNAM y Miguel Ángel Porrúa, 1989.

DE LA GARZA, Enrique y Alfonso Bouzas, "La contratación colectiva en México", ponencia presentada en LASA, Guadalajara, abril de 1997.

DE LA O, María Eugenia, "Flexibilidad, trabajo y mujeres: ausencia y presencia estudios del trabajo en México", en *Revista Región y Sociedad*, México, El Colegio de Sonora, vol. XII, núm. 19, 1998.

_____, *Y por eso se llaman maquilas. La configuración de las relaciones laborales en la modernización. Cuatro estudios de plantas electrónicas en Ciudad Juárez, Chihuahua*, tesis de Doctorado en Sociología, México, El Colegio de México, 1997.

_____, "Maquila, mujer y cambios productivos: estudio de caso en la industria maquiladora de Ciudad Juárez", en Soledad Gonzáles y otros (comps.), *Mujeres, migración y maquila en la frontera norte*, México, Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer-El Colegio de México, 1995.

DE LA O, María Eugenia y Rocío Guadarrama, "Género, proceso de trabajo y flexibilidad laboral en América Latina", en Enrique de la Garza (ed.), *Tratado de Sociología del Trabajo*, México, CLACSO, 2004.

DE OLIVEIRA, Orlandina y Marina Ariza, "División sexual del trabajo y exclusión social", en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 3, núm. 5, Brasil, 1997.

FERNÁNDEZ-PACHECO, Janina (ed. y comp.), *Enhebrando el hilo: mujeres trabajadoras de la maquila en América Central. Contexto económico y social del empleo en la maquila textil y de vestuario*, San José, Costa Rica, Oficina Internacional del Trabajo y Embajada de los Países Bajos, 2001.

GABAYET, Luisa, "Antes éramos mayoría... las mujeres en la industria textil de Guadalajara", en Luisa Gabayet (comp.), *Mujeres y sociedad: salario, hogar y acción social en el occidente de México*, México, El Colegio de Jalisco, 1988.

GÁLVEZ, Thelma, *Aspectos económicos de la equidad de Género*, Serie Mujer y Desarrollo, núm. 35, Santiago de Chile, CEPAL, 2001.

GARCÍA, Brígida, "Reestructuración económica y feminización del mercado de trabajo en México", Centro de Estudios Demográficos y de Desarrollo Urbano, El Colegio de México, marzo de 1999, mimeo.

_____, *Desarrollo económico y absorción de fuerza de trabajo en México*, México, El Colegio de México, 1988.

HIRATA, Helena, "Salariado, precariedade, exclusao trabalho e relações sociais de sexo-gênero. Uma perspectiva internacional", en María Coleta Oliveira (org.), *Demografia da Exclusao Social*, Brasil, Unicamp, 2001.

_____, "Reestruturação produtiva, trabalho e relações de gênero", en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 4, núm. 7, Brasil, 1998.

INEGI, *Encuesta Nacional de Empleo* de 1991, 1993, 1996 y 1995.

LEÓN, Francisco, *Mujer y trabajo en las reformas estructurales latinoamericanas durante las décadas de 1980-1990*, Serie Mujer y Desarrollo, núm. 28, Santiago de Chile, CEPAL, 2000.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Panorama Laboral 2001*, Lima, Oficina Internacional del Trabajo, 2001.

PÉREZ, Juan Pablo, *De la finca a la maquila. Modernización capitalista y trabajo en Centroamérica*, San José, Costa Rica, FLACSO, Programa Costa Rica, 1996.

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

ROLDÁN, Martha, "Nuevos procesos de trabajo y jerarquías de género en los 90", en Rosalía Todaro y Regina Rodríguez (eds.), *El trabajo de las mujeres en el tiempo global*, Santiago de Chile, Centro de Estudios de la Mujer e ISIS Internacional, 1995.

_____, "Un debate pendiente: Reconversión industrial, desregulación y nuevos procesos de trabajo 'flexibles' en el contexto latinoamericano de los noventa. ¿Hacia una perspectiva sensible al género?", en Beatriz Bustos y Germán Palacio (comps.), *Los debates en la década de los noventa*, México, Universidad de Guadalajara e Instituto Latinoamericano de Servicios Legales Alternativos, 1994.

TOKMAN, Víctor y Daniel Martínez, *Flexibilización en el margen. La reforma del contrato de trabajo*, Santiago de Chile, Organización Internacional del Trabajo, 1999.

TREJOS, María Eugenia, *La organización del trabajo: el concepto y su movimiento. El caso de la industria de prendas de vestir en El Salvador y Costa Rica*, tesis doctoral, México, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa, Posgrado en Estudios Sociales, Línea Estudios Laborales, 2003.

TODARO, Rosalba, Lais Abramo y Lorena Godoy, *Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios*, Santiago de Chile, Centro de Estudios de la Mujer, s/f.

WALBY, Sylvia, "Figuras emblemáticas del empleo flexible", en Margaret Muriani, Chantal Rogerat y Teresa Torns (eds.), *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*, Barcelona, Icaria-Antrazy, 2000.

YAÑEZ, Sonia y Rosalba Todaro, "Globalización, reestructuración competitiva y empleo femenino en Chile. Elementos para el debate", en Rosalba Todaro (comp.), *Sobre mujeres y globalización*, Santiago de Chile, Centro de Estudios de la Mujer, 1997.

YAÑEZ, Sonia, "Consideraciones sobre flexibilidad laboral planteadas desde una mirada de género", en J. Insignia y S. Yañez (eds.), *Sindicalismo, género y flexibilización en el Mercosur y Chile. Inserción laboral femenina*, Santiago de Chile, Fundación Friedrich Ebert y Centro de Estudios de la Mujer, 1999.

YAÑEZ, Sonia, Julia Medel y Ximena Díaz, "La relación laboral normal: ¿desarticulación o modificación", en *El trabajo en Chile: aportes desde la investigación*, Propositiones, núm. 32, Santiago de Chile, Ediciones SUR/CEM, 2001.

ZUÑIGA, Mercedes, *Cambio tecnológico y nuevas configuraciones del trabajo de las mujeres. Un estudio de caso de una empresa de arneses para automóviles*, México, El Colegio de Sonora, 1999.