

Capítulo14: Género, Proceso de trabajo y Flexibilidad Laboral en América Latina

María Eugenia de la O*

Rocío Guadarrama**

Introducción

Hoy en día, el mundo del trabajo en América Latina parece estar marcado por una profunda crisis que se expresa en la contracción del crecimiento económico de los países de la región, y en la tasa de desempleo urbano más alta de los últimos veintidós años. En el trasfondo de dicha crisis se encuentran los límites de un modelo de desarrollo sustentado en la apertura comercial y financiera, en la inversión extranjera y en la aplicación de reformas estructurales y estrategias de flexibilización al mercado de trabajo.

En un contexto de nuevas circunstancias económicas, sociales y tecnológicas que conviven en un panorama productivo polarizado entre sectores exportadores “de alta productividad y tecnología de vanguardia”, con otros, de carácter informal, de “escaso capital, sin protección social e históricamente precarios” (OIT, 2002: III). En este escenario poco alentador y de extrema vulnerabilidad económica y social, surge la inquietud por conocer el tipo de participación que se está generando para las mujeres a la luz del fenómeno de la flexibilidad laboral.

La flexibilidad laboral, favorecida por el modelo económico neoliberal, fue particularmente intensa en países como Bolivia, Chile, Argentina, Brasil y México, en los que ésta emergió como una estrategia para superar la crisis y las medidas de ajuste estructural. Posteriormente, se observaría una flexibilización tardía y menos profunda en otros países del área aunque compartiendo la supresión del proteccionismo empresarial, y el desajuste de las normas del empleo y del salario. Es decir, se trató de *la transformación del conjunto de reglas que regían la relación del trabajo*, cuyo efecto más nocivo radicó en la inseguridad laboral experimentada por los trabajadores en general, y las mujeres asalariadas, en particular (León, 2000: 38).

Una de las estrategias más efectivas para inducir la flexibilidad laboral en América Latina fue el cambio normativo gubernamental a través de decretos, reglamentos y enmiendas

constitucionales, lo que estimuló la adopción de nuevos patrones de negociación y la adecuación del funcionamiento de las instituciones laborales para una economía abierta. En algunos países, como Costa Rica, Colombia, Venezuela, Perú, y especialmente en Argentina, Brasil y México, se identificó mecanismos más específicos ligados a la creación de contratos especiales y temporales, la alteración de la estructura salarial y del empleo, la creación de empresas y de servicios transitorios, así como la supresión de las indemnizaciones por despido injustificado. A los que se añadió figuras compensatorias de promoción y capacitación laboral, asistencia al desempleo, promoción de mecanismos de conciliación y la flexibilización de las jornadas de trabajo (Marco, 2001).¹

Como se puede observar, la *flexibilidad laboral*, parece constituir un *concepto* que sintetizan la actual configuración de las relaciones entre el capital y el trabajo en sus múltiples dimensiones y transformaciones referidas a la organización de la empresa, las políticas de empleo, la reestructuración de los mercados laborales, el movimiento sindical y la precarización del trabajo en América Latina (OIT, 2002: 23-25). A pesar de los problemas que podría presentar este concepto, considerado como *difuso* por autoras como Yáñez (1999: 2) y De la O (1998: 11), y criticado por su contenido *funcionalista* en los términos utilizados por la OIT.²

Este concepto destaca por su utilidad para aprehender la dinámica de la transición laboral latinoamericana de finales del siglo XX, y particularmente sus posibilidades para reflexionar sobre cómo los sujetos masculinos y femeninos ponen en juego sus capacidades socioeconómicas y culturales dentro de los límites impuestos por las nuevas condiciones de trabajo. Lo que implica para los primeros, la amenaza cada vez más cercana del desempleo y, para las segundas, su incorporación al trabajo remunerado en condiciones de desventaja y en los segmentos más desfavorecidos del mercado de trabajo.

En este documento se pretende analizar la *flexibilidad laboral* en una *doble dimensión*, que refiere por un lado, a las coyunturas del mercado laboral y, por otro, a los cambiantes procesos de trabajo de la última década del siglo XX y los primeros años del siglo que comienza. Este abordaje estará atravesado, además, por una *mirada de género*, con el fin de subrayar la subjetividad y la multidimensionalidad de las relaciones laborales. En suma, se trata de reflexionar, en palabras de Hirata (1998: 12) sobre "... la necesaria

complementariedad entre una teoría de los mercados de trabajo, una teoría correlativa a los procesos de trabajo y una teoría del ‘sujeto sexuado’.

Con esta intención se revisó la producción académica e institucional más difundida de los últimos años, que consigna los efectos de la flexibilidad laboral en los mercados de trabajo y en los procesos productivos *desde una perspectiva de género*. A partir de este registro crítico, se espera contribuir al desarrollo de un acercamiento que de cuenta de la complejidad de la realidad sociolaboral que experimentan las mujeres en su difícil transcurrir entre el mundo del trabajo remunerado y el no remunerado, doméstico y familiar.

Con este propósito, en el primer apartado consideramos *la incorporación de la mujer latinoamericana al mercado de trabajo* en los años noventa, lo que permite identificar el complejo y contradictorio proceso de institucionalización de las diferencias de género en la transición laboral abierta por la reestructuración económica, la flexibilización laboral y la globalización de los mercados de trabajo. Como parte de este proceso, se identifica también un patrón emergente de feminización de la fuerza laboral y sus efectos en la precarización del trabajo.

A continuación, en el segundo apartado, se examina el fenómeno de la flexibilidad laboral *en el ámbito de la empresa y su impacto en la participación femenina*, a través de la revisión de los principales estudios realizados en el periodo mencionado que analizan las nuevas formas de división del trabajo, la flexibilización de las relaciones laborales asociadas a la precariedad de género y los riesgos y oportunidades de las mujeres en el contexto de la globalización y el libre mercado. Todo ello, con el fin de identificar más nítidamente en que consiste la perspectiva de género y dar reconocimiento a la multidimensionalidad de la flexibilidad laboral.

Las mujeres en el mercado de trabajo: La transición laboral de los años noventa

Un fenómeno que va de la mano de las transformaciones laborales en América Latina, a lo largo de la década del noventa, es el crecimiento de la fuerza de trabajo a una tasa anual de 3.2 %, hasta 1998. Detrás de esta cifra, lo que se observa es el surgimiento de los llamados “nuevos pobres”, conformados por las mujeres y los jóvenes urbanos lanzados al mercado de trabajo como consecuencia de la crisis. Este fenómeno, y en particular el crecimiento

acelerado de la participación femenina, de 40.7 % a 45.4 % entre 1990 y 1997, transformó los patrones de participación por sexo en América Latina: por primera vez en la historia regional, el aporte de la población femenina al incremento total de la población ocupada superó al de los hombres (León, 2000: 9).

Para explicar este fenómeno emergente de feminización de la fuerza de trabajo, conviene distinguir tres coyunturas que coinciden con los procesos de reestructuración económica, de flexibilización de las relaciones laborales y de globalización de los mercados. La primera de estas coyunturas tuvo como punto de partida la crisis de la deuda y la transición del modelo de desarrollo económico de proteccionista a exportador en los años ochenta. En este contexto, la flexibilización laboral aparece como una estrategia de salida a la crisis a través de ajustes en las relaciones entre el Estado, las empresas y los trabajadores. Este cambio del modelo económico y de las reglas que regulan las relaciones laborales tuvo importantes consecuencias en *la institucionalización de las diferencias de género y en la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo*.

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. En este contexto, se configuró un patrón de participación laboral por género; uniforme y pleno en el caso de los varones, y heterogéneo e insuficiente en el caso de las mujeres, aunque con visos de permanencia durante el período reproductivo asociada a la discriminación salarial y profesional.

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 2001.³ En esta coyuntura, la flexibilización se asocia con el nuevo esfuerzo 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. Paralelamente, crecieron los empleos por cuenta propia de baja productividad y marcados por el signo de la precariedad.

1ª. Coyuntura: Transición productiva, nuevas reglas laborales e institucionalización de las diferencias de género

Entre 1980 y 2000, se observó en América Latina un cambio del modelo económico de tipo proteccionista por otro de inspiración neoliberal. En el ámbito del trabajo, este cambio ha sido resumido en el concepto de flexibilidad laboral, que para algunos autores se refiere al cambio de las “reglas del juego” que rigen las relaciones entre los actores en el ámbito externo e interno de las empresas (León, 2000: 38 y OIT, 2002: 23-25).

Lo que importa subrayar es que esta transición se produjo en el marco de fenómenos estructurales globales, que tuvieron consecuencias de largo plazo en el tipo de desarrollo seguido por los países del área, volcados hacia el mercado externo, y particularmente en la fuerza de trabajo femenina que, como se explica más adelante, tendió a localizarse en los sectores exportadores basados en el uso intensivo de mano de obra como las empresas maquiladoras, la agricultura y la agroindustria.

Esta rearticulación productiva y comercial de los países de la región, aunada a la desarticulación del régimen laboral, amplió la situación de desprotección e informalidad previa a la crisis de la deuda, *justo en el momento en que las mujeres se incorporaron masivamente a la fuerza laboral*. De acuerdo con León (2000: 39), en estas circunstancias se configuró *un claro proceso de exclusión social* que perjudicó especialmente a las mujeres, los jóvenes y los adultos mayores.

Lo que queremos destacar, son justamente las consecuencias de este cambio de modelo económico y de las reglas que regulan las relaciones laborales, en el proceso de institucionalización de las diferencias de género y la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo. Como ya se ha señalado, este último proceso se desarrolló en el contexto de la crisis de la deuda de los años ochenta, lo que explica que se ahondaran las diferencias sociales en el acceso al empleo de las mujeres. El resultado de estas intrincadas relaciones fue *una nueva forma de exclusión femenina* caracterizada por la segregación ocupacional, la precarización del trabajo y la discriminación salarial de las mujeres. Fenómeno que claramente puso de manifiesto la otra cara del proceso social de la división sexual del trabajo, que históricamente ha distribuido 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 la coyuntura laboral de fin de siglo, este reparto desigual de tareas se proyectó en los niveles y modos de inserción de la fuerza de trabajo femenina y masculina en los mercados de trabajo (De Oliveira y Ariza, 1997: 188). Si bien, en términos generales, la participación creciente de las mujeres latinoamericanas en los mercados de trabajo aminoró su exclusión del ámbito del trabajo extradoméstico y, por consiguiente, redujo la brecha en los niveles de participación económica entre hombres y mujeres, no podemos pensar en una relación directa entre participación económica femenina y segregación.

En un estudio realizado por Gálvez (2001: 34), sobre una muestra de cinco países (Brasil, Costa Rica, Honduras, Panamá y Venezuela),⁴ encontró que en todos ellos había un alto grado de segregación sexual en las ocupaciones; aún cuando este fenómeno había disminuido ligeramente entre 1990 y 1997, en un contexto marcado por el aumento del empleo femenino con respecto al masculino. Al respecto, advierte, coincidiendo con Oliveira y Ariza (1997), que la feminización del mercado de trabajo tiene efectos diferentes sobre la segregación sexual y no necesariamente contribuye a disminuirla.⁵

Otro indicador de la inequidad en las condiciones de acceso de las mujeres al mercado laboral es el de las remuneraciones. Sobre este punto, la misma autora indica que en todos los países de la región, por encima de las diferencias en tamaño y nivel de ingreso, las remuneraciones económicas de las mujeres son menores que las de los varones debido a su inserción laboral más precaria (Gálvez, 2001: 8). Nuevamente resalta el hecho de que aunque la dinámica laboral de finales del siglo pasado se muestra favorable a la incorporación relativa de las mujeres al mercado de trabajo, los fenómenos relacionados con la globalización tienden a reproducir patrones de inequidad sociolaboral.

Uno de los indicadores más usados para medir la brecha socioeconómica y cultural entre los géneros es precisamente el *ingreso global por sexo*⁶, que permite comparar en términos generales el ingreso que obtiene el conjunto de mujeres con el que obtienen los hombres de un mismo país. De acuerdo a las cifras proporcionadas por Gálvez para 13 países latinoamericanos de muy diferentes niveles socioeconómicos (Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Uruguay y Venezuela), la brecha entre hombres y mujeres en su capacidad para generar ingresos mostró una tendencia positiva entre 1990 y 1997. No obstante, la distancia entre ambos

(más de 50 puntos porcentuales) sigue siendo muy alta, independientemente del PIB de estos países.

Para explicar mejor las diferencias salariales entre hombres y mujeres, habría que tener en cuenta además algunos factores de carácter contextual, como la composición de la fuerza de trabajo y su distribución sectorial, el número de horas trabajadas por hombres y mujeres, su edad y nivel escolar. De acuerdo con estos criterios encontramos que la distancia de ingresos por hora entre hombres y mujeres en América Latina es mayor en la industria, especialmente en las empresas de mayor tamaño; las jornadas laborales semanales promedio de las mujeres son más reducidas (39.9 horas por semana frente a las 46.8 de los hombres), por lo mismo, la brecha salarial entre hombres y mujeres es mayor cuando se toma este criterio en lugar del ingreso por hora. Las mayores diferencias salariales entre trabajadores hombres y mujeres de más edad y mayor nivel educativo indican también las dificultades que tienen las mujeres para acceder, permanecer y promoverse en los mercados de trabajo (OIT, 2001: 22-32).

Detrás de estos factores “objetivos”, afloran otros menos visibles de carácter cultural que encajonan a las mujeres en una gama limitada de ocupaciones definidas como femeninas (*segmentación horizontal*), y las colocan en las jerarquías más bajas dentro de las mismas ocupaciones que comparten con los varones (*segmentación vertical*). Son estos factores los que explican la distancia que separa los ingresos de hombres y mujeres (Arraigada, 1997: 21-22-23). En este sentido, podríamos hablar una ideología constituida por los 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 los propios hombres y mujeres (Abramo, 1995; Abramo y Todaro, 1998 y Callejo y Martín Rojo, 1994-1995).

Las estadísticas e indicadores sociales citadas por Pollack (1997: 44-49), confirman que en 1994 las mujeres urbanas latinoamericanas se concentraban mayoritariamente en los servicios, en proporciones en gran parte de los países latinoamericanos por arriba del 70 %. Cinco años después, en 1999, esta tendencia hacia la terciarización del empleo femenino se había arraigado aún más. Los datos de las encuestas de hogares, de una muestra de 16 países, muestran que las ocupadas urbanas en los servicios superaban el 80%, salvo en El

Salvador, Guatemala, Honduras y México, países con una proporción mayor de mujeres ocupadas en la industria.

Esta misma fuente indica que al finalizar el siglo XX las mujeres se concentraban en empleos precarios como por cuenta propia y familiares no remunerados, especialmente en aquellos países con una industria más feminizada de tipo maquilador como los mencionados antes, excepto México. En general, en América Latina más del 40% del trabajo no remunerado y del 90% del servicio doméstico es realizado por mujeres. Asimismo, una dimensión más de la segregación laboral se refleja en la mayor proporción de mujeres que ocupa puestos subordinados, como profesionistas y técnicas, en contraste con la mayor proporción de hombres en los trabajos manuales.

2ª. Coyuntura: Los patrones de participación laboral de género en el contexto de la apertura comercial y la reestructuración económica

A principios de los años noventa, pasado el período de ajuste de corto plazo en los países latinoamericanos, tras la crisis de la deuda externa, se inició una fase de reestructuración marcada por la apertura hacia los mercados externos y la reorganización de los procesos productivos. El dato sobresaliente de este proceso, como ya se ha dicho, fue *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 1990 y 1997. Estos datos ponen de manifiesto un patrón masculino de participación laboral prácticamente constante en estos años, con tasas similares entre los países de la región, y una incorporación plena promedio por arriba del 74 %. Por el contrario, las mujeres presentan trayectorias heterogéneas en su participación, con una diferencia de hasta 17 puntos entre los países de la muestra, y aunque crecieron en número aceleradamente durante la década, la distancia que las separa de los hombres sigue siendo todavía considerable. Así lo demuestran los datos de la CEPAL para 1999, de acuerdo con los cuales la tasa de participación promedio de los hombres era de 90.3 y la de las mujeres de 35.8.

Si quisiéramos precisar aún más el significado de estos patrones, hay que recordar que la máxima participación en mujeres y hombres tiene lugar entre los 25 y 49 años. En el caso de las mujeres de este rango de edad, este dato constituye una auténtica novedad con relación a la generación anterior de mujeres latinoamericanas que se retiraban de la fuerza

laboral al casarse o unirse y tener hijos (Arraigada, 1997: 11 y Pollack, 1997: 37).⁷ Nuevamente llegamos a la conclusión de que la crisis no sólo empuja a las mujeres a buscar trabajo sino que las obliga a permanecer en el mercado con su doble carga doméstica y productiva que se agranda aún más entre las mujeres más pobres⁸.

En general, la mayor escolarización de las mujeres latinoamericanas ha estado asociada con el incremento de su participación laboral. No obstante, su mayor presencia en el mercado de trabajo se ha topado con barreras que obstaculizan su movilidad ascendente en la escala salarial y profesional, especialmente en el grupo de las mujeres con mayor instrucción de 13 años y más (León, 2000: 24, Arraigada, 1997: 18 y Pollack, 1997: 50). Al respecto, cuando se introduce la variable educación para analizar las diferencias salariales entre hombres y mujeres se encuentra que la mayor diferencia de ingresos se registra en los niveles de instrucción más altos, lo que demuestra que “la opción por trabajar” no está determinada por una lógica de costo-beneficio sino por factores culturales, como la realización personal y la independencia de las mujeres.

En resumen, lo dicho hasta ahora nos permite afirmar que aunque la entrada de las mujeres al mercado de trabajo ha ido en aumento, las barreras que tienen que vencer para lograr condiciones más justas y equitativas en el hogar y el mundo productivo son aún considerables y de diferente peso entre los países de la región. En este sentido, convendría en un futuro estudiar en detalle las diferencias entre países, y al interior de los mismos entre sus zonas urbanas y rurales, considerando variables como la edad, el nivel educacional, el nivel de ingreso y el sexo (Pollack, 1997: 33). Al respecto, también es imprescindible afinar los métodos tradicionales, como las encuestas de hogares, que aún tienen dificultades para dar cuenta de la compleja situación laboral de las mujeres y desarrollar estrategias micro nivel más efectivas que nos permitan mirar las múltiples formas del trabajo doméstico y extradoméstico.

3ª Coyuntura: Las nuevas crisis y el empleo precario

Un hecho que acompaña la entrada de las mujeres a la actividad remunerada, es la creciente feminización de los empleos de baja productividad y del sector informal; producidos primero por la crisis de comienzos de los años ochenta y la reestructuración productiva de los noventa, y en los últimos años, por la ola recesiva desatada por la crisis asiática a partir

de 1998 y, profundizada por la desaceleración de la economía estadounidense después de los acontecimientos del 11 de septiembre de 2001.

Un importante número de los empleos de baja productividad se manifiesta en la expansión del trabajo por cuenta propia entre 1980 y 1995, tanto de hombres como de mujeres. De acuerdo con Brígida García, citada por Oliveira y Ariza (1997: 188), en México el efecto de la crisis y de la reestructuración económica fue proporcionalmente mayor en la PEA femenina que creció, entre 1970 y 1995, a tasas mayores que los trabajadores varones por cuenta propia y no remunerados como porcentaje de la PEA total. Además, estas mujeres se encontraron en peores condiciones que los varones dentro de esta categoría, ya que generalmente desempeñaban actividades de subsistencia de forma unipersonal, con muy bajos salarios y jornadas más largas de trabajo.

Otra expresión actual de este mismo fenómeno 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); bajos salarios; otras formas de remuneración, como el pago a destajo o mediante comisiones disfrazadas de trabajo asalariado; 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 social.

Entre estas ocupaciones, Arraigada (1997: 26) destaca las de tipo precario pero tradicional, 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. Por ejemplo, el decrecimiento del trabajo doméstico como ocupación femenina en algunos países en la primera mitad de la década del noventa, lo que no quita que siga siendo una actividad importante y aún creciente en países con problemas de empleo, como México y Argentina.

En general, el trabajo doméstico se mantiene como una de las entradas preferentes de las mujeres al mercado de trabajo. Este es el caso de las mujeres centroamericanas, caribeñas y

del sureste mexicano que migran de la finca a la maquila, y que al llegar a la ciudad se emplean como trabajadoras domésticas antes de iniciar su periplo por los distintos eslabones del trabajo industrial, con frecuencia asociados con industrias de exportación intensivas en mano de obra, como son las de confección de ropa, textil, cuero, calzado y tabaco.

Otra forma de referirse a estas ocupaciones precarias es por su baja productividad, haciendo alusión a las formas de organización de los establecimientos y 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 asocia el nivel de productividad de las actividades económicas con su capacidad para generar ingresos, se encuentra que en los sectores de baja productividad los ingresos son menores que en el resto de la economía. Al respecto, Gálvez (2001: 39) demuestra además que en los casos de Bolivia, Brasil y México, las diferencias son mucho mayores entre las mujeres que entre los hombres: los ingresos de las mujeres ocupadas en los sectores de baja productividad representan apenas alrededor del 50% del correspondiente a las ocupadas en el resto de la economía, en tanto que en el caso de los hombres constituyen el 60 y hasta el 90 %.

Si se miran los indicadores que refieren el lugar ocupado por las mujeres en el mercado de trabajo asalariado, no hay duda 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 un claro proceso de proletarización de la fuerza de trabajo femenina. Aún en los países que experimentaron reestructuraciones productivas profundas en sectores industriales y de servicios, como es el caso de Brasil, la participación femenina en la fuerza de trabajo industrial no sólo se mantuvo sino que aumentó levemente. En opinión de León (2000: 53) esto se debió a su permanencia en subsectores predominantemente femeninos, como el textil, calzado y vestuario, y, sobre todo, a su acceso a nuevos puestos de trabajo en los subsectores mecánico, gráfico-editorial y alimentario. En el caso del sector bancario, donde el número de empleados disminuyó cerca

de 43 % entre 1989 y 1997, la participación femenina creció de 36 % al 43 % del total de los trabajadores.

En términos generales, la proletarización industrial de las mujeres latinoamericanas debe explicarse por su incorporación masiva en industrias intensivas en mano de obra y su concentración en áreas de trabajo secundarias, como los servicios comerciales, secretariales y de ventas, y en categorías flexibles y polifuncionales.

Género y flexibilidad laboral en el ámbito de la empresa

Los procesos de reestructuración económica, flexibilización laboral y globalización de los mercados de trabajo latinoamericanos conformaron el contexto en el que se incorporó la mujer a la actividad remunerada en las últimas décadas, es decir, bajo un patrón de fuerte segmentación ocupacional, subvaloración del trabajo y una baja calidad en el tipo de empleos.

Esta realidad fue captada en los estudios sobre el trabajo de la mujer latinoamericana, que tuvieron como antecedente la influencia de las teorías de la modernización y de la crítica feminista marxista al nuevo orden mundial durante los años sesenta y setenta (Arango, 2000:2). A partir de los años ochenta, el debate se centró en el impacto de los programas de ajuste en las condiciones de vida de las mujeres, en la transferencia de los costos estatales a la economía reproductiva y al trabajo no remunerado de las mujeres, y en general, se ejerció una fuerte crítica a los modelos macroeconómicos y sus efectos en las relaciones de género en términos de desarrollo⁹. Cabe señalar, los aportes en este contexto sobre la interrelación entre el universo laboral, el familiar-reproductivo y el trabajo doméstico. Específicamente a través de investigaciones sobre las estrategias familiares de supervivencia, el ciclo de vida familiar, las formas de socialización para el trabajo, la estructura de oportunidad laboral para hombres y mujeres y, en general, sobre las transformaciones del trabajo y las relaciones de género¹⁰ (Arango, 2000:3)

A estos estudios los enriqueció el enfoque sobre las consecuencias de los procesos económicos mundiales en las relaciones productivas y laborales de fines de los ochenta. En esta perspectiva se desarrollaron temas sobre la transformación de los procesos productivos en las empresas, lo que generó numerosas investigaciones sobre el impacto de las nuevas

tecnologías y las formas de gestión del trabajo, como un primer acercamiento al fenómeno de la flexibilidad.

Posteriormente cobraron importancia los estudios sobre la modernización industrial en sectores de punta, como el automotriz, la electrónica y la metalmecánica, abarcando experiencias locales y comparaciones internacionales (Erostegui, 1991; Montiel, 1993; Díaz, 1993; Roldán, 1994; Montero, 1996 y 1999; Agancino y Echevarria, 1995; De la Garza, 1997 y 1998; Hirata, 1998; Zapata, 1998; Tokman y Martínez, 1999a, 1999b; Macario, 1999; Reincke, 1997; Trejos y Abdallah, 2000). Además de identificar fenómenos emergentes como los distritos industriales, las pequeñas y medianas empresas y las cadenas productivas, así como los primeros análisis sobre el impacto de la flexibilidad en el mercado de trabajo.

En un primer momento, estos estudios permitieron identificar la diversidad con la que la flexibilidad laboral se implementó en América Latina y las experiencias e intereses diferentes de los países de la región. Predominando, sobre todo, investigaciones sobre los cambios en la empresa, tanto en su aspecto numérico y funcional, pero careciendo de articulaciones con la esfera del mercado laboral y la de género. Esta última indispensable para comprender las condiciones en que las mujeres acceden a un empleo y, cómo la flexibilidad resulta ser un fenómeno fuertemente marcado por el desarrollo histórico de las relaciones de género en el trabajo, por las representaciones de los intereses políticos de los Estados y por los motivos económicos de las empresas (Walby, 2000).

Se podría afirmar que en las primeras investigaciones sobre la flexibilidad laboral en América Latina se careció de una perspectiva de género, pero en los años noventa fue posible identificar numerosos estudios bajo esta perspectiva. Tanto instituciones académicas como organizaciones no gubernamentales se abocaron a “hacer visible lo invisible” en este campo de estudio, en especial las ubicadas en México, Chile, Brasil, Argentina y el área centroamericana, y en menor medida, las del área andina.¹¹

Con el fin de profundizar en estos estudios, distinguimos tres debates principales sobre la flexibilidad laboral¹² desde un enfoque de género, que versa sobre: 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.

El debate sobre la flexibilidad y los procesos de trabajo: La división sexual y la relatividad de oportunidades de las mujeres

A la luz de este eje analítico es posible identificar dos posiciones diferentes. Una primera posición *optimista* en la que se afirma que la flexibilidad laboral, en su nivel funcional, tiende a disminuir los riesgos en el trabajo y la necesidad de fuerza física típica de los “trabajos masculinos”. En este sentido, el trabajo flexible abriría nuevas oportunidades para las mujeres hacia ocupaciones y profesiones antes limitadas a los varones. Además, con la incorporación de nuevas tecnologías las mujeres, sobre todo aquellas con perfiles calificados, mejorarían su formación profesional en sectores como la informática (Abramo, 1995).

Otro aspecto positivo de la flexibilización, supone que el trabajo a tiempo parcial o a domicilio, con una fuerte articulación entre el trabajo asalariado y el trabajo doméstico, beneficia directamente a las mujeres. Al respecto, algunas investigaciones dan cuenta de la creación de nuevos puestos de trabajo para mujeres ingenieras, analistas, programadoras y técnicas, aunque se trata de puestos limitados y en los que se continúa prefiriendo la contratación de hombres (Roldán, 1993; Todaro y Rodríguez, 1995; Abramo y Armijo, 1996; Abramo y Todaro, 1998).

Una segunda posición *pesimista*, destaca la exigencia de flexibilizar el trabajo por parte de las empresas y el Estado, que legitiman los procesos de discriminación sexual del trabajo presentándolos como prácticas necesarias para lograr la eficiencia. Esta exigencia no considera que en muchos casos existe una marcada correspondencia entre los empleos “flexibles” y las situaciones de discriminación salarial, sexual y de desprotección laboral preexistentes (Recio, 1988: 99). En este caso, los grupos más afectados por estas políticas son las mujeres, los jóvenes y los migrantes recientes, quienes han sido obligados a aceptar empleos mal retribuidos y con pocas perspectivas.

Al respecto Recio (1988) identifica dos aspectos directamente vinculados con esta problemática. En primer lugar, la percepción de la flexibilidad del trabajo como algo “natural” que conduce a la aceptación de dichas condiciones por parte de los sujetos necesitados de trabajo. Y en segundo lugar, la acentuación de las diferencias entre los sectores privilegiados y los excluidos de los efectos “positivos” de la flexibilización, como los sindicalizados y no

sindicalizados, siendo estos últimos quienes experimentan los efectos más drásticos de la flexibilidad, aunque dichas diferencias podrían extenderse incluso al interior del mismo sector sindicalizado. En este sentido, la flexibilidad es un proceso que permite a las empresas ofrecer condiciones de trabajo y retribuciones diferenciadas, en función de posibilidades desiguales de organización y de autoprotección que tienen los distintos colectivos de trabajo. En algunas investigaciones, se muestra 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 a través de la flexibilización del trabajo, 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 re-entrenada, ni ocupada en los nuevos puestos de trabajo, lo que ocurre también en los países industrializados¹³ (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).

En otros casos, se identificó la polarización de ocupaciones y calificaciones entre mujeres y hombres: las primeras al ocupar puestos empobrecidos por la integración de tareas, en tanto los segundos, accediendo a puestos de mayor calificación y jerarquía (Roldán, 1993).

Lo que demuestran este conjunto de investigaciones es que la flexibilidad, a través del cambio tecnológico y de la organización, no constituye un problema de acceso al empleo para las mujeres, sino de mecanismos de discriminación que tienden a localizarlas en ocupaciones desvalorizadas en la estructura ocupacional y a obstaculizar su capacitación y promoción, lo que deriva en diferencias salariales. Abramo y Armijo (1996), en un estudio sobre 16 empresas chilenas, encontraron que la flexibilidad no ha alterado la tradicional división sexual del trabajo, ni ha generado más oportunidades de acceso para la mujer a

nuevas profesiones y ocupaciones. Al contrario, se observó la segmentación ocupacional de los hombres hacia las secciones ocupadas antes por mujeres. Estos procesos han dado como resultado que disminuya el trabajo femenino en términos relativos, modificando la tendencia de los años ochenta de creciente utilización de mano de obra femenina, como ocurrió recientemente en la industria maquiladora de México, o en algunas empresas argentinas que adoptaron nuevas formas de organización del trabajo y de polivalencia funcional que significaron la pérdida de las “ventajas comparativas” de las mujeres en tareas manuales y baratas.

Estos ejemplos muestran que la flexibilidad laboral está muy lejos de lograr disminuir la relación desigual que prevalece entre el trabajo masculino calificado y el trabajo femenino descalificado, entre un sector taylorizado con mayoría femenina y un sector flexibilizado con preferencia masculina (Hirata, Husson y Roldán, 1995). Lo que indica que las aparentes ventajas de la flexibilidad laboral están construidas con base en un modelo de trabajador “neutro”, con posibilidades de acceso a un empleo estable y atractivo, que refleja más la situación estructural en décadas pasadas de la fuerza de trabajo masculina que la femenina (Hirata, 1998; Abramo y Todaro, 2003).

De aquí la importancia de incorporar en el análisis del trabajo el paradigma de la división sexual, que permitiría hacer visible las diferentes situaciones de trabajo que viven las mujeres; rescatar la articulación entre las esferas productiva y reproductiva en las que están inmersas, y reconocer las formas específicas que adquieren la subordinación y la dominación en los procesos de trabajo (Abramo y Todaro: 2003). Esta nueva mirada sobre los procesos de trabajo acabaría por desterrar la imagen de una “clase trabajadora” masculina, adulta e industrial, substituyéndola por una noción de sujetos más complejos y sexuados. En palabras de Roldán (1995: 15) el logro más importante de estudios bajo esta perspectiva es descubrir sujetos *generizados* “operando en el ámbito del trabajo”.

El debate sobre la flexibilidad y las nuevas formas y temporalidades del trabajo

En este eje de análisis, la flexibilidad estaría favoreciendo un amplio proceso de precarización¹⁴ en varios países latinoamericanos, 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, todo ello, 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. Lo que propicia tareas de mayor calificación y remuneración generalmente para los hombres, a pesar de que algunas mujeres realicen las mismas actividades pero 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 lo es 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).

Para Yáñez (1999), al estudiar el caso chileno, la *atipicidad* se relaciona con la flexibilización de las contrataciones que propician arreglos individuales entre los trabajadores y los empleadores en condiciones precarias. 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 latinoamericana 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). Para autoras como Leiva (2000), se trata de cambios profundos en las estructuras de trabajo que dan paso a empleos de baja calidad como el de

tiempo parcial en Chile. En apariencia, este tipo de trabajo afecta mayormente a las mujeres aunque sus resultados de investigación muestran que esta modalidad es igualmente precaria para hombres en cuanto a inestabilidad, inseguridad y e insuficiencia de ingresos.

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 tiempo parcial 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 añade las condiciones históricamente desfavorables para el trabajo femenino.

Cabe señalar la ambigüedad que rodea a las nociones del trabajo *atípico* y el *precario*, para algunos más asociados con la marginalidad y la pobreza, que con las nuevas relaciones de trabajo. En este sentido, la evaluación del impacto de la flexibilidad laboral se torna compleja en el contexto Latinoamericano, que se caracteriza por un nutrido sector informal, con un gran número de trabajadores por cuenta propia, sin contrato y seguridad social. En opinión de Rangel de Pavia (1995), este proceso parece estar más asociado con una respuesta a la crisis que con los efectos de la flexibilidad laboral, en tanto para Hirata (2001) se trata de una *nueva marginalidad en proceso de constitución*.

El debate sobre la flexibilidad y las mujeres en el contexto de la división internacional del trabajo y la globalización

En esta línea 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.

Estos temas reflejan la transición de un modelo de sustitución de importaciones a uno de industrialización para la exportación en América Latina, así como las consecuencias de las políticas de ajuste estructural en las características sociales y de género de los trabajadores. En este contexto destacan investigaciones sobre la nueva división internacional del trabajo y el papel de las mujeres del tercer mundo, especialmente de las localizadas en las zonas libres de exportación. 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. Configurando espacios productivos con mano de obra abundante en procesos intensivos de producción, como lo ilustran los trabajos sobre la industria maquiladora en México, el Caribe y Centroamérica.

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 trabajos posteriores, se identifica una evaluación positiva hacia la industria maquiladora, proponiendo una “tesis de integración” (Stoddard, 1987 citado por Arango, 2000: 9), al sostener que dicha industria representa mejores condiciones de empleo y oportunidades para las mujeres de mejorar su relación de poder y autoridad en sus hogares.

Otro conjunto de investigaciones integró el tema de la división internacional del trabajo con el empleo a domicilio, a través del estudio de las cadenas internacionales de subcontratación. Algunos estudios realizados en Brasil, Colombia y México coinciden en señalar condiciones precarias de trabajo de estas mujeres, con remuneraciones asociadas al destajo, jornadas de trabajo extensas, sin seguridad laboral ni estabilidad en el empleo. Se trata de procesos de flexibilización y precarización del empleo, que en opinión de Arango (2000:11), refleja un vínculo entre los sectores dinámicos y competitivos de la economía con las modalidades más informales del trabajo.

En otro conjunto de estudios, se identifica el impacto diferenciado según género de la globalización en su dimensión comercial bajo los acuerdos de ALCA, el Mercosur y el TLC, que han implicado el desplazamiento de fuerza de trabajo femenina, y en general, la feminización de la pobreza. En estos trabajos destaca el fenómeno de feminización de la pobreza en un contexto de mínimas políticas sociales, lo que ha propiciado el detrimento de la situación de las mujeres.

En trabajos recientes, la globalización se enmarca en el ámbito de las multinacionales en sectores económicos tales como la industria pesquera acuícola, agroindustria y servicios financieros y bancarios (Díaz, 2003; Canales, 2001). En estos trabajos se encuentra que la transnacionalización de las empresas nacionales impactó en el tipo y calidad del empleo, al realizarse en condiciones de mayor flexibilización y externalización de tareas, introducción

de nuevas tecnologías y requerimientos de profesionalización y/o desarrollo de nuevas competencias por parte de trabajadores, además de la tendencia a reemplazar contratos colectivos.

Asimismo, las políticas de recursos humanos con enfoque de género en estas empresas están ausentes, sólo rescatando los ámbitos de la maternidad y porque forman parte de las exigencias legislativas, viviéndose una discriminación positiva, es decir, la creación de cuotas especiales de capacitación, promoción a cargos de supervisión y políticas de salud. Por lo que no se trata de un panorama auténtico de más y mejores oportunidades para las mujeres en el contexto de la flexibilidad.

Conclusiones

La profunda crisis de fin de siglo por la que atraviesa el mundo del trabajo latinoamericano, como parte del esquema mundial laboral globalizado, tiene en la participación económica de las mujeres uno de sus componentes principales. Las circunstancias en que esta participación emerge ponen de relieve, más que nunca, la doble desigualdad de la división sexual del trabajo en la vida reproductiva y productiva de hombres y mujeres. Como ha quedado demostrado a lo largo del trabajo, lejos de aminorar la brecha entre los géneros, esta crisis ha impuesto nuevos arreglos entre hombres y mujeres para adecuar el mundo familiar a los nuevos retos de la producción globalizada. Esto significa grandes avances pero también nuevas dificultades para las mujeres. Por un lado, su participación en el mundo laboral ha sido aceptada como un hecho económico, social y cultural imprescindible para el sostén familiar y para el funcionamiento de las economías.

Dicho en otras palabras, la segregación de las mujeres del mundo de la producción parece ahora un asunto superado. Sin embargo, la apertura de las economías al trabajo femenino conlleva nuevas formas de segregación, provocadas por las desigualdades anteriores no resueltas, nos referimos a las que siguen experimentando las mujeres en el mundo doméstico y comunitario, como por las lógicas discriminatorias que privan en los mercados de trabajo y en el mundo de la producción.

Frente a este panorama, es imprescindible construir instrumentos de análisis que den cuenta de esta doble transición del mundo laboral latinoamericano: la del conjunto de las reglas que rigen las relaciones laborales en el ámbito de la producción y la de aquellas que

constituyen los acuerdos sociogenéricos entre los mundos de la reproducción y la producción.

Lo que hemos intentado en este trabajo es perfilar una manera de analizar este proceso múltiple y cambiante a través del concepto de flexibilidad laboral, que desde nuestro punto de vista constituye una especie de *concepto-matriz*, cuya virtud consiste en vincular los distintos fenómenos que intervienen en la doble transición sociogenérica- laboral. En particular, se trata de destacar las consecuencias de la feminización del trabajo *en el mundo de la producción*. Esto implica, proponer como punto de partida para la reflexión los cambios en este ámbito sin entrar, por lo pronto, en el mundo doméstico. Con este propósito delineamos una ruta de análisis en dos planos. Uno que comprende las grandes tendencias de los mercados de trabajo en lo que se refiere a las nuevas relaciones sociogenéricas producidas en el contexto de la flexibilización de las relaciones laborales y de la estrategia global de las empresas para salir de la crisis a través de la reducción de costos y la subcontratación. El segundo plano, comprende las “adecuaciones” numéricas y funcionales de las propias empresas para adecuarse a las nuevas circunstancias impuestas por las políticas de ajuste, la reestructuración productiva y la apertura comercial. En este plano de observación, se privilegió el acceso de las mujeres al trabajo industrial y las características de la oferta empresarial en términos de género.

Como resultado de esta revisión, tenemos una visión más adecuada sobre la flexibilidad laboral en la realidad latinoamericana de fin de siglo, que ha funcionado como un mecanismo para trasladar a los trabajadores los costos de las fluctuaciones coyunturales en la economía y la producción. Lo que ha puesto en entredicho a 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.

Asimismo destaca la sobre representación de las mujeres en las formas de empleo atípicas y precarias, ahondando las desigualdades entre hombres y mujeres. Lo que hace patente las diferencias de género instituidas a la luz de la flexibilidad laboral; los tiempos coyunturales que han marcado el ritmo de los nuevos arreglos sociogenérico laborales y sus

consecuencias principales en el marco de la globalización de los procesos productivos. De igual forma es posible identificar tres áreas de importancia en los estudios sobre la flexibilidad desde una perspectiva de género, en primer lugar, la relación entre procesos de trabajo, la división sexual del trabajo y las oportunidades laborales para las mujeres, en segundo, las nuevas formas y temporalidades del trabajo y, en tercero, el impacto de los acuerdos comerciales y la globalización en el empleo femenino. Estos temas necesariamente involucran aspectos controvertidos sobre la racionalización forzada del trabajo y la acelerada reorganización de las estructuras espaciales y temporales del trabajo. Muchos temas se quedaron en el tintero. De forma especial, mencionaríamos el gran debate sobre la crisis del mundo del trabajo que para América Latina implica la enorme 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 acceden por primera vez al trabajo. En América Latina, estas formas de ocupación aluden en su mayoría a formas de empleo desprotegidas, precarias y/o eventuales. Por otra parte, tenemos un desempleo abierto reconocido en 11% para 2003 (OIT, 2003), acrecentado principalmente por las mujeres y por uno de cada tres jóvenes latinoamericanos. 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. Esta forma de *inclusión-exclusión*, cada vez más generalizada al resto de la población trabajadora, resume la gran contradicción del mundo del trabajo actual. Es necesario, también, conocer más sobre las políticas públicas y sus posibilidades para crear condiciones más justas frente a los embates de la globalización salvaje y las persistentes desigualdades de género. Ante lo cual necesariamente se debe incorporar el punto de vista de los actores sociales y sus luchas para impulsar modelos culturales más igualitarios, que incluyen el tema de género.

* Profesora-investigadora del Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social en la unidad Occidente. Actualmente desarrolla la investigación *Las mujeres en las maquiladoras: necesidades y oportunidades frente a la flexibilidad. Estudio comparativo de las ciudades de Guadalajara y Matamoros*, financiado por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología.

** Profesora-investigadora del Departamento de Sociología de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa. Actualmente dirige el proyecto *Identidades laborales y de género en México y Centroamérica*.

Notas

1. Algunos datos dispersos sobre este proceso indican que en Colombia, Venezuela, Perú y Ecuador se han establecido contratos temporales e individuales de trabajo, así como remuneraciones no imputables al salario, especialmente en sectores privados. En el caso de Argentina hay más de 57 leyes y decretos de modificación en materia laboral que incluyen políticas salariales, suspensión de convenios colectivos y de contratación colectiva en el sector público, normas aplicables a las PYMES, modalidades de contratación de servicios eventuales y disminución e contribuciones patronales a la seguridad social. En Brasil, los cambios normativos se han dado en la negociación colectiva, los sistemas de control de la jornada de trabajo, la modernización de sistemas de información y registro de empleos, el pago compensatorio de beneficios de guardería, contratos temporales, tiempo parcial, suspensión de contratos. Además de proyectos de ley sobre servicios en el extranjero, sustitución de la contribución sindical obligatoria y empresas de servicio temporal.

2. Aquí se pone el acento en la libertad empresarial para “ajustar” la fuerza laboral a las condiciones impuestas por el mercado de trabajo en cuanto a horarios, jornadas y salarios, en un contexto marcado por normas, instituciones y políticas laborales. En estas condiciones se distingue una *flexibilidad numérica externa* y otra *interna*, que buscan hacer compatibles las condiciones del mercado de trabajo con los procesos productivos y organizativos de la empresa (Lagos, 1994:83).

3. 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).

4. A los que aplicó el índice de segregación de Siltanen, Jarman y Blackburn, en el que el cero equivale a ausencia de segregación y 1 cuando ésta es total, es decir, cuando todas las mujeres y los hombres están en ocupaciones diferentes.

5. En este sentido, puntualiza: “El empleo femenino puede crecer más rápidamente si las ramas y ocupaciones más feminizadas han tenido un crecimiento mayor que el resto. Esto ha ocurrido en las últimas décadas en América Latina debido al alto crecimiento de la producción de servicios que generalmente emplea una proporción alta de mujeres. En este caso la segregación sexual del trabajo puede incluso aumentar acentuando un fenómeno de concentración del trabajo de las mujeres en pocas ocupaciones muy feminizadas”.

6. Este indicador, retomado por Gálvez (2001:18) del proyecto *Economic gender equality indicators*, encargado por los Ministerios Federales-Provinciales/Territoriales responsables del status de las mujeres de Canadá, comprende la relación entre los ingresos generados por mujeres o por hombres dividido entre el número total de mujeres o de hombres de todas las edades. Su importancia radica en que permite conocer las condiciones socioculturales que orientarían este indicador hacia 100: “... en la medida en que disminuyan las barreras para que las mujeres generen ingresos, que las transferencias sean independientes del sexo, que el sistema económico cambie su cultura de género hacia una sin segregación sexual”.

7. Este modelo de máxima participación durante la edad reproductiva de las mujeres latinoamericanas difiere de los que siguen las mujeres de los países desarrollados, cuya participación máxima tiene lugar entre la juventud y el matrimonio, y en algunos casos, al término del período reproductivo y de la educación de sus hijos, antes de empezar el declive relacionado con el retiro (León, 2000: 12).

8. En el caso de las mujeres de clase media y alta factores como el descenso de la fecundidad y el acceso a la educación universitaria contribuyeron a delinear nuevas orientaciones hacia el trabajo extradoméstico, que fue asumido por ellas “como una carrera que requiere dedicación y continuidad” (García y Oliveira, 1998: 106).

9. En este último enfoque destacan los trabajos realizados por la CEPAL a través del proyecto “Institucionalización del enfoque de género en la CEPAL y Ministerios

Sectoriales”, cuyo objetivo es la formulación de políticas de desarrollo económico y social bajo un principio de equidad de género.

10. Véase Pacheco y Blanco (1998), quienes analizan la incorporación de la perspectiva de género en los estudios sociodemográficos en México. Así como el trabajo de evaluación de Oliveira y Ariza (1999) sobre los estudios de género en México a través de las áreas prioritarias de análisis.

11. La bibliografía al respecto se localizó en las bibliotecas de El Colegio de México, la Universidad Nacional Autónoma de México y la Universidad Autónoma Metropolitana; el acervo sobre temas de género de El Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer (COLMEX), el Programa Universitario de Estudios de Género (UNAM) y los enlaces electrónicos de la biblioteca de la CEPAL, la Oficina Internacional del Trabajo, el Centro de Estudios sobre la Mujer e ISIS Internacional de Chile y ASEPROLA de Guatemala.

12. Flavia Marco (2001) identificó para la CEPAL como temas de interés en el contexto de la flexibilidad: 1) Los efectos de los procesos económicos mundiales y nacionales sobre los roles tradicionales de mujeres y hombres, así como los impactos de los estereotipos de género sobre sus oportunidades económicas. 2) Los cambios en las relaciones laborales y en las condiciones de trabajo a raíz de los programas de ajuste estructural y de las transformaciones ocurridas como consecuencia de la internacionalización de los mercados y de su liberalización. 3) Las nuevas formas de empleo, parciales, temporales y discontinuos y el trabajo en el sector informal de la economía. 4) Los efectos comunes y diferenciados de la globalización económica sobre las relaciones de género, y las potencialidades que representa para la autonomía y el ejercicio de los derechos económicos de las mujeres. 5) El comercio internacional, enfatizando las oportunidades y restricciones que conlleva para las mujeres. 6) La liberalización del mercado financiero, crisis financieras y sus efectos sobre la población. 7) Los modelos macroeconómicos, de desarrollo y equidad, con énfasis en la brecha entre los aportes que las mujeres realizan a las economías y los beneficios que reciben.

13. Por ejemplo, en Japón y Francia se mostró que la proporción de mujeres que trabajan en líneas de montaje continuó siendo superior a la de los hombres. En Japón, la introducción del sistema (JIT) y la búsqueda de un trabajador responsable era un criterio para seleccionar personal con bajas posibilidades de distracción –especialmente en la esfera doméstica- lo que

redujo las posibilidades para las mujeres de insertarse en firmas centrales reorientándolas hacia actividades periféricas (Roldán, 1994). Y en Inglaterra, a pesar de los cambios tecnológicos no se había logrado alterar la segmentación sexual existente en los procesos productivos. Aparentemente las mujeres continuaron sin tener acceso a los puestos de trabajo de mayor contenido tecnológico, y la tendencia era de mantener o restablecer los antiguos modelos de segmentación entre el empleo masculino y el femenino después de un período de transición (Cockburn, 1981).

14. "La noción del trabajo precario es más amplia que la del sector informal. Además del trabajo por cuenta propia, de las actividades ilegales o subterráneas y del trabajo a domicilio, dicha noción se refiere también a diferentes modalidades de trabajos asalariados ocasionales y temporales, de tiempo parcial, mal remunerados, sin prestaciones laborales" (Marshall, citado por De Oliveira y García, 1998:57).

Bibliografía

Abramo, Laís 1998 "Um olhar de gênero. Visibilizando precarizações ao longo das cadeias produtivas" en Abramo, Laís y Rangel de Paiva Abreu, Alice (eds.) *Gênero e Trabalho na Sociologia Latino-Americana* (São Paulo, Brasil: Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo).

---- 1997 Oportunidades y nuevas experiencias de trabajo para la mujer en el contexto de la reestructuración productiva y de la integración regional (São Paulo, Brasil: Unifem).

---- 1996 "Sociologia do trabalho na America Latina: Novos Paradigmas productivos, relacoes de trabalho e relacoes de genero" en Carlos Alá Santiago y Elsa Planell (eds.) *Reestructuración productiva, cambio tecnológico, género y sindicalismo en América Latina* (Puerto Rico: Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo).

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

Abramo, Lais y Marianela Armijo 1996 "Cambio tecnológico en la empresa: ¿Igualdad de oportunidades para las mujeres?", en Rafael Agacino y Magdalena Echeverría (eds.) *Flexibilidad y condiciones de trabajo precarias* (Santiago de Chile: Programa de Economía del Trabajo).

Abramo, Laís y Alice Rangel de Paiva Abreu 1998 “Gênero e trabalho na sociologia latino-americana. Uma introdução”, en *Gênero e Trabalho na Sociologia Latino-Americana* (São Paulo, Brasil: Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo).

Abramo, Lais y Rosalba Todaro 2003 *Las políticas públicas sobre género y trabajo*, (Santiago de Chile: Manuscrito).

Abramo, Laís y Rosalba Todaro 1998 “Género y trabajo en las decisiones empresariales”, en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* (São Pablo, Brasil), Año 4, N° 7.

Agacino, Rafael y Magdalena Echevarria (comp.) 1995 *Flexibilidad y condiciones de trabajo precarias* (Santiago-Chile: Programa de economía del trabajo).

Arango, Luz Gabriela 2000 “Género, globalización y desarrollo”, Ponencia III *Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo* (Buenos Aires).

Arraigada, Irma 1997 *Realidades y mitos del trabajo femenino urbano en América Latina* Serie Mujer y Desarrollo N° 21 (Santiago de Chile: CEPAL).

Callejo, Javier y Rojo, Luisa Martín 1994-1995 “La promoción de la mujer a puestos de responsabilidad laboral: resistencias discursivas”, en *Sociología del Trabajo (España)*, N° 23.

Canales, Alejandro 2001 “Flexibilidad laboral y feminización del empleo en el agro chileno. Un caso (más) de desarrollo sin equidad”, en *Revista Economía y Trabajo (Chile)*, No. 11.

Cerrutti, Marcela 2000 “Economics reform, structural adjustment and female labor force participation in Buenos Aires, Argentina”, en *World Development* (Gran Bretaña), Vol. 28, N° 5.

Cockburn, C. 1981 "The material of male power", en *Feminist Review* (Estados Unidos) N°9.

Cooper, Jennifer 1989 “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).

De la Garza, Enrique 1997 “La flexibilidad del trabajo en América Latina”, en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* (Brasil), Año 3, N° 5.

---- (comp.) 1998 *Estrategias de modernización empresarial en México, flexibilidad y control sobre el proceso de trabajo* (México: Friedrich Ebert Stiftung y Rayuela).

De la O, María Eugenia 1998 "Flexibilidad, trabajo y mujeres: ausencia y presencia en los estudios del trabajo en México", en *Revista Región y Sociedad* (México: El Colegio de Sonora), Vol. XII, N°. 19.

De la O, María Eugenia 1997 *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).

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

De Oliveira, Orlandina y Marina Ariza 1999 "Un recorrido por los estudios de género en México: consideraciones sobre áreas prioritarias", en ponencia *Taller "Género y Desarrollo"* (Uruguay), 6 y 7 de septiembre.

De Oliveira, Orlandina y Marina Ariza 1997 "División Sexual del Trabajo y Exclusión Social", en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* (Brasil), Año 3, N°. 5.

Díaz, Álvaro 1993 "Nuevas tendencias de la industria en América latina. Cadenas productivas, PYME y especialización flexible", en *Revista Proposiciones* (Santiago de Chile), N° 23.

Díaz, Estrella 2003 "Globalización y multinacionales: Impactos en el trabajo de las mujeres", *Documento de Trabajo-Hexagrama Consultoras* (Santiago de Chile).

Díaz, Ximena y Sonia Yañez 1998 "*La proliferación del sistema de subcontrataciones en la industria del vestuario en Chile como fuente de la precarización del empleo femenino*", Documento de Trabajo (Santiago de Chile: Centro de Estudios de la Mujer).

Enchevarría, M. 1997 "Subcontratación de la producción y subcontratación del trabajo", en *Temas Laborales* (Santiago de Chile: Dirección del Trabajo), N°7.

Enchevarría, M., Solís, V. y Uribe-Echevarría, V. 1998 "El otro trabajo. El simunistro de personas en las empresas", en *Cuaderno de Investigación no. 7* (Santiago de Chile: Dirección del Trabajo), N°7.

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

Erostequi, Rodolfo 1991 "Flexibilización de las normas laborales en Bolivia", en *Debate Laboral- ILDIS* (La Paz, Bolivia) N° 4.

Fernández-Pacheco, Janina (ed. y comp.) 2001 *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).

Gálvez, Thelma 2001 *Aspectos económicos de la equidad de Género Serie Mujer y Desarrollo* N° 35 (Santiago de Chile: CEPAL).

García, Brígida y De Oliveira Orlandina 1998 (1994) *Trabajo Femenino y Vida Familiar en México* (México: El Colegio de México).

Hirata, Helena 1998 "Reestruturação produtiva, trabalho e relações de gênero" en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* (Brasil), Año 4, N° 7.

Hirata, Helena 2001 "Salariado, Precariedade, Exclusao Trabalho e Relações Sociais de Sexo-Gênero. Uma Perspectiva Internacional" en María Coleta Oliveira (org.) *Demografia da Exclusao Social* (Brasil: Editorial UNICAMP).

---- 1998 "Reestruturação produtiva, trabalho e relações de gênero", en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* (Sao Pablo, Brasil), Año 4, N° 7.

Hirata, Helena, Husso, M. y Marta Roldán 1995 "Reestructuraciones productivas y cambios en la división sexual del trabajo y del empleo: Argentina, Brasil y México" en *Sociología del Trabajo* (España: Siglo XXI) N° 24.

Lagos, Ricardo A. 1994 "¿Qué se entiende por flexibilidad del mercado de trabajo?", en *Revista de la CEPAL*, N° 54.

Leiva, Sandra 2000 *El trabajo a tiempo parcial en Chile. Constituye empleo precario? Reflexiones desde la perspectiva de género Serie Mujer y Desarrollo* No. 26 (Santiago de Chile: CEPAL).

León, Francisco 2000 *Mujer y trabajo en las reformas estructurales latinoamericanas durante las décadas de 1980-1990 Serie Mujer y Desarrollo* N° 28 (Santiago de Chile: CEPAL).

Macario, Carla 1999 "La reestructuración en la industria: los casos de Chile, México y Venezuela", en *Revista de la CEPAL*, N° 67.

Marco, Flavio 2001 *Economía y género. Bibliografía seleccionada Serie Mujer y Desarrollo* N° 37 (Santiago de Chile: CEPAL)

Montero, Cecilia (ed.) 1999 *Trabajo y empresa: entre dos siglos* (Santiago de Chile: Editorial Sociedad Chilena de Sociología y Nueva Sociedad).

---- 1996 "Estrategias de flexibilidad laboral en la empresa chilena: estudios de casos" en Monero, Cecilia (comp.) *Flexibilidad laboral y mercado de trabajo en Chile* (Santiago de Chile: Colección Estudios CIEPLAN) N° 43.

Montiel, Yolanda 1993 *Organización del trabajo y relaciones laborales, el reto de la flexibilidad* (México: El Colegio de Puebla).

Organización Internacional del Trabajo 2003 *Panorama Laboral 2003* (Lima: Oficina Internacional del Trabajo).

Organización Internacional del Trabajo 2002 *Panorama Laboral 2002* (Lima: Oficina Internacional del Trabajo).

Organización Internacional del Trabajo 2001 *Panorama Laboral 2001* (Lima: Oficina Internacional del Trabajo).

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

Pacheco, Edith y Blanco, Mercedes 1998 "Tres ejes de análisis en la incorporación de la perspectiva de género en los estudios sociodemográficos sobre el trabajo urbano en México", en *Perfiles de Población* (México) Nueva Epoca, Año 4, No. 15.

Pollack, Molly 1997 *Reflexiones sobre los indicadores del mercado de trabajo para el diseño de políticas con un enfoque basado en el género*, Serie Mujer y Desarrollo N° 19 (Santiago de Chile: CEPAL).

Reinecke, Gerhard 1997 *Flexibilidad, innovaciones y cadenas productivas: la industria textil y del vestido en Chile*, Documento de Trabajo No. 55 (Santiago de Chile: Organización Internacional del Trabajo).

Rangel de Paiva Abreu, Alice 1995 "América Latina: Globalización, género y trabajo" en Todaro, Rosalba y Rodríguez, Regina (eds.) *El trabajo de las mujeres en el tiempo global* (Santiago de Chile: ISIS Internacional y Centro de Estudios de la Mujer) Ediciones de las Mujeres N° 22.

Recio, Alebert 1988 "Flexibilidad, eficiencia y desigualdad . Notas sobre la flexibilidad laboral", en *Sociología del Trabajo* (Madrid: Siglo XXI) N° 4.

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

---- 1994 "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).

---- 1993 “Industrial restructuring, desregulation and new JIT labor process in Argentina: towards a gender aware perspective?”, en *Quality and Productivity in Industry: New Strategies in Developing Countries* IDS Bulletin (Estados Unidos), Vol. 24, N° 2.

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

Todaro, Rosalba y Regina Rodríguez 1995 *El trabajo y las mujeres en el tiempo global* (Santiago de Chile: Centro de Estudios de la Mujer e ISIS Internacional).

Tokman, Víctor y Daniel Martínez 1999a *Flexibilización en el margen. La reforma del contrato de trabajo* (Santiago de Chile: Organización Internacional del Trabajo).

Tokman, Víctor y Daniel Martínez 1999b “Costo laboral y competitividad en el sector manufacturero de América Latina 1990-1998”, en *Revista de la CEPAL* (Santiago de Chile), N° 69.

Trejos, María Eugenia 2003 *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, Postrado en Estudios Sociales, Línea Estudios Laborales).

Trejos, María Eugenia y Leda Abdallah 2000 *Casos de flexibilidad laboral en Centroamérica*, Resumen de la investigación Discusión y aplicación de la flexibilidad laboral en Centroamérica (Costa Rica: ASEPROLA).

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

Yáñez, Sonia 1999 “Consideraciones sobre flexibilidad laboral planteadas desde una mirada de género” en Insignia, J y S. Yáñez (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).

Yáñez, Sonia, Medel, Julia y Ximena Díaz 2001 “La relación laboral normal: ¿desarticulación o modificación en *El trabajo en Chile: aportes desde la investigación*, (Santiago de Chile: Ediciones SUR /CEM) Proposiciones N° 32.

Yáñez, Sonia y Rosalba Todaro 1997 "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).

Zapata, Francisco (comp.) 1998 *Flexibles y productivos?: estudios sobre la flexibilidad laboral en México* (México: El Colegio de México).

Zuñiga, Mercedes 1999 *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).
