

Las trabajadoras y el patrón neoliberal en México*

Irma Balderas Arrieta

*Facultad de Economía/
Universidad Nacional Autónoma de México*

Introducción

En este estudio se analiza la estratificación de la fuerza de trabajo femenina como resultado del proceso de reestructuración productiva excluyente, fundada en el patrón de acumulación de crecimiento "hacia afuera" del modelo neoliberal. Más allá de la definición de la segregación¹ ocupacional de la fuerza de trabajo femenina, viene a jugar un papel muy importante, bajo la égida del reordenamiento económico en el neoliberalismo en América Latina y, particularmente, en México, un proceso de fuerte estratificación de la fuerza laboral en general, incluida por supuesto la fuerza de trabajo femenina.

En el proceso reestructurador de la economía mexicana se han visto favorecidas principalmente las grandes industrias de capital transnacional y capital nacional privado, sectores desarrollados que han incorporado cambios técnicos y de organización laboral. Estos sectores demandan fuerza de trabajo con más altos niveles de calificación, que tienden a funcionar con salarios relativamente elevados. Otro grupo de asalariados se contrata en sectores y

* Ponencia presentada en el XXI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología, celebrado en la ciudad de Sao Paulo, Brasil, del 31 de agosto al 5 de septiembre de 1997.

¹ Estoy de acuerdo con el concepto, incluso hay una ecuación que la mide, sin embargo es sólo un herramental que efectivamente sirve para darnos cuenta de la proporción en que se encuentran empleadas las mujeres en relación a los hombres en las empresas, ramas y sectores de la economía, sin embargo, no es una categoría de análisis en sí misma que permita observar y verificar los cambios concretos del trabajo femenino en las áreas productivas, y tampoco nos permite percatarnos de las peculiaridades del nuevo perfil de trabajadora de finales de la década de los noventa. Si sólo hacemos caso a ello no encontraremos qué es lo que concretamente está demandando una economía en reestructuración, una tecnología específica, es decir el patrón neoliberal en sí mismo.

ramas económicas menos dinámicas y más pequeñas, muchos son sectores marginados a nivel productivo donde los trabajadores se ven obligados a aceptar salarios bastante más bajos y además apremiados por la crisis, se han visto orillados a aceptar que se disminuyan sus prestaciones sociales, es decir aquí se encuentran empleados los obreros menos calificados. Pero existe otro sector donde se emplean los miles de excluidos de una economía neoliberal, que tiende a funcionar con una alta tasa de desempleo, a los que no les queda más que aceptar los empleos precarios del sector formal e informal.

En síntesis, tenemos por un lado un segmento minoritario de la población asalariada relativamente favorecido y por otro lado a una gran masa de trabajadores excluida de los supuestos beneficios del adelanto tecnológico y la modernización productiva.

Estratificación de la fuerza de trabajo femenina

El patrón de acumulación «secundario exportador» en su vertiente neoliberal, suele reproducirse o funcionar con una alta tasa de desocupación y un deterioro progresivo de los niveles de vida de la mayoría de la población.

Vivimos un proceso de estratificación de la fuerza laboral en México², a la que no es ajena la fuerza de trabajo femenina (FTF). Nosotras detectamos que la fuerza de trabajo femenina se encuentra estratificada en por lo menos tres grandes categorías:

El empleo moderno

El empleo moderno corresponde a las trabajadoras de las empresas modernizadas de los sectores de la economía, es decir, empresas que fueron reestructuradas durante la década de los ochenta y los noventa o las nuevas creadas en la industria, es decir, creadas a la luz del nuevo patrón "secundario exportador" en su vertiente neoliberal, que sustituyó al de "crecimiento hacia adentro", así como las nuevas ocupaciones creadas por un sector servicios en expansión, como tiendas, bancos, casas de bolsa, telecomunicaciones, etc.. Empresas que requieren de fuerza de trabajo altamente calificada.

²Se puede confrontar un trabajo de José Valenzuela Feijóo (1996) quien abunda sobre la desestructuración de los asalariados como producto del modelo neoliberal, donde por un lado tenemos la ocupación de un grupo de trabajadores en las industrias reestructuradas con salarios por arriba de la media nacional mientras otro gran grupo de asalariados se ve obligado a emplearse en ramas mucho menos dinámicas.

Tenemos entonces que las empresas modernas o reestructuradas emplean a dos tipos de trabajadoras: trabajadoras con alta calificación y trabajadoras de calificación media.

Reconocemos a una trabajadora con calificación alta, en toda aquella con educación media y superior, es decir con estudios de preparatoria o de nivel licenciatura. Consideramos a una trabajadora con calificación media a aquella que tiene estudios de nivel básico concluidos, esto es, educación secundaria o una carrera técnica, también concluida, en Conalep, Cetis y otros centros educativos.

El empleo tradicional

El empleo tradicional está representado por las trabajadoras de las empresas tradicionales de los tres sectores. Estas empresas son las que han ocupado personal femenino durante casi toda su existencia, porque la función de las obreras es trabajar sobre productos que son casi siempre de elaboración en el ámbito doméstico, pero que se han industrializado y que desde la perspectiva de los patrones, realizar esta labor no implica más que lo que las mujeres "aprenden dentro del hogar". Esto sucede, en el sector primario, donde las jornaleras agrícolas trabajan con técnicas atrasadas; en el sector secundario, en la industria textil, de alimentos, bebidas, costura, etc. En los servicios tenemos a meseras, cocineras, recepcionistas, secretarias, etc.; en los servicios públicos, a las enfermeras, a las vendedoras, etc. Las trabajadoras de estas ramas, son mujeres con baja calificación y por supuesto con los salarios más bajos dentro del empleo formal. Son mujeres con los más bajos niveles de educación formal, principalmente trabajadoras con estudios de nivel primaria, primaria inconclusa y carreras llamadas "cortas" que requieren de un año a tres de estudios después de concluida su educación primaria.

El autoempleo y empleo precario³

Este contingente lo componen un gran número de desempleadas y de trabajadoras autoempleadas, como resultado de un modelo excluyente, que las orilla a vivir y laborar en las condiciones más vulnerables y precarias. Realizan actividades como, trabajo a domicilio, son vendedoras ambulantes, tienen negocios propios, pero de pequeña escala y con poco capital, etc.. No tienen

³Sobre el concepto y la medición de la precariedad del trabajo en México, ver: Talavera; 1994: 56-61 y Balderas, 1995.

ningún tipo de protección por legislación laboral y tampoco gozan de la seguridad social. Estas mujeres en muchos de los casos, no se han beneficiado de las políticas públicas, de los cambios culturales, educativos y demográficos de los últimos veinte años y sí han sido las más vulnerables frente a la crisis económica de las últimas dos décadas. También en este grupo se encuentran mujeres que se han visto desplazadas de sus puestos de trabajo, que han sido despedidas de sus trabajos o que han intentado obtener un empleo formal.

Las trabajadoras en el nuevo patrón de acumulación de capital en México

La función de la educación femenina en el nuevo patrón de acumulación del capital en México

En México se ha emprendido la reforma laboral bajo la hegemonía de una política neoliberal, que tiende a homogeneizar todo a nivel mundial: desde los procesos de producción, pasando por el consumo masivo, hasta el consumo de una cultura universal.

De la misma manera se pretende homogeneizar la capacitación del trabajo a nivel internacional. La Reforma Educativa es un elemento clave, pues será la base para las nuevas formas de producción mundial. La reforma al sistema educativo pretende homogeneizar criterios que desemboquen en una formación más enfocada al trabajo que a una formación plenamente integral, donde cada vez pierde importancia la dimensión cultural nacional o regional.

Dentro de la óptica del neoliberalismo, la educación es vista sólo desde una perspectiva de ganancia, es decir, como una inversión que dará sus frutos siendo funcional a una forma de producción determinada por los intereses de los grandes capitales. Estos requieren una fuerza de trabajo formada con los conocimientos básicos y que no rebase con mucho los nueve años de escolaridad, que ya es suficientemente alta para los predicadores de la reforma educativa⁴. En el caso de los países pobres y dependientes tecnológicamente como el nuestro se desea ser atractivo para la inversión extranjera vía la fuerza de trabajo en dos sentidos: por una fuerza de trabajo productiva y por su baratura salarial.

Una fuerza de trabajo más capacitada atrae inversiones productivas y un salario real deprimido genera la expectativa de costos bajos. Pero una fuerte

⁴Entre otros tenemos al Banco Mundial, el PROMEDLAC IV y PNUD de la ONU, el BID (Chomky; 1995: 77-106).

competencia entre los propios trabajadores por las mejores capacitaciones traería un pequeño grupo de trabajadores super calificados y una gran masa de obreros descalificados destinados a ocupar las escalas más precarias de los empleos. Mas, el deseo del gobierno mexicano por insertarse competitivamente en la economía mundial, lo lleva a capacitar a un reducido número de individuos para alcanzar los estándares de productividad exigidos a nivel internacional.

A nivel mundial han venido jugando un papel fundamental las inversiones en educación en diversos países del mundo, sobre todo en los países desarrollados y en algunos semindustrializados⁵.

En este contexto en México se ha reformado el artículo constitucional relativo a la educación. La política gubernamental ha considerado una reorientación de la educación hacia el trabajo con el objetivo de "mejorar" su calidad. A esto apunta la modernización de la educación, plasmada en el Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica, porque el sistema educativo debe ser el sostén del "nuevo desarrollo del país, que abriría iguales oportunidades a los mexicanos". En esa misma dirección apunta la reforma al artículo 3o. Constitucional, que en 1992 erigió a rango constitucional la obligatoriedad de la educación secundaria considerando a ésta y a la educación primaria como "educación básica".

Desde los años ochenta y noventa en México, y en otros países latinoamericanos, se han tendido puentes entre la educación formal y el mundo del trabajo lo que significa que se ha reorientado la educación, especialmente la secundaria, hacia el ámbito productivo.

El gobierno intensifica sus esfuerzos para imponer su política educativa con agresividad en el sistema educativo nacional. Sin embargo, a pesar de caracterizar de esta forma a la política educativa, que tiende a hacer funcional la educación para el mundo productivo, también agresivo, debemos advertir que los niveles educativos que se proyectan alcanzar son, con mucho, más bajos que los alcanzados por los países industrializados, pues es un rubro pospuesto por años dentro de las políticas gubernamentales de nuestro país⁶.

⁵Por ejemplo, países como Corea, Alemania y Japón han invertido grandes sumas de dinero en educación, capacitación e investigación.

⁶De ello dice el profesor Fernando Carmona: "... a 82 años del inicio de la Revolución Mexicana y casi 65 de la hegemonía del partido oficial, el PRI... *sigue pendiente un proceso de cambio en verdad modernizador*, que eleve la capacidad productiva y competitiva de la economía mexicana, la escolaridad, la salud, los niveles de cultura, la capacidad técnica y la seguridad de todos y en general las condiciones y la calidad de la vida de las mayorías, que redistribuya la riqueza y el ingreso, fortalezca el mercado nacional y contribuya a debilitar la dependencia estructural y a reafirmar la soberanía de la nación" (Carmona; 1994, 68-69).

Con respecto a la educación básica, el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000, del Gobierno de Ernesto Zedillo, es categórico: "La importancia estratégica de la educación básica estriba en que atiende al mayor número de estudiantes del sistema educativo, constituye la plataforma para un mejor aprovechamiento de toda educación posterior y, para muchos mexicanos, representa el término de su instrucción formal... En consecuencia, este Plan se propone diseñar y aplicar programas y acciones para garantizar el acceso al nivel preescolar, a la primaria y a la secundaria; elevar sustancialmente la eficiencia terminal en toda la educación básica, y reducir las disparidades en la cobertura y calidad de la educación pública... Se reacondicionarán, ampliarán y modernizarán la infraestructura y el equipo de los planteles de educación básica, incluyendo las nuevas tecnologías de comunicación e informática, para un mejor desempeño de la labor docente y un mayor aprovechamiento de los alumnos... Nuestro propósito es abatir significativamente el analfabetismo para que sus niveles en el año 2000 no sean un freno al desarrollo nacional y no inhiban el progreso de las familias en general" (Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000, 1995: 85).

En relación a la educación para el trabajo, el PND proyecta rediseñar "...los programas de formación para el trabajo, mediante una estructura flexible que permita seleccionar las opciones educativas idóneas, para una más provechosa incorporación y una mayor movilidad en el mercado de trabajo... Se estimulará la existencia de sistemas de aprendizaje flexibles y modulares, que permitan la adaptación a nuevas tecnologías y su constante actualización".

Como se puede apreciar, esta política de capacitación oficial tiende a adecuar la educación de manera funcional al mundo laboral y productivo y éstos a su vez al funcionamiento del nuevo patrón de acumulación que requiere de una fuerza de trabajo flexible, que sea tan productiva que garantice los niveles de ganancia requeridos por esta modalidad de acumulación.

En los hechos los objetivos de este Plan se encuentran plasmados tanto en el Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica como en el espíritu que reformó al artículo 3o. Constitucional en 1992, es decir, ya se encuentran institucionalizados.

El Plan Nacional 1995-2000 cierra con "broche de oro" con la siguiente afirmación: "De manera coordinada con los sectores productivos, se establecerán normas de certificación de competencias laborales, tanto para las habilidades adquiridas empíricamente, como para las obtenidas en el sistema formal. Se promoverá la vinculación sistemática entre la planta productiva y la comunidad educativa. *Este Plan propone dar un impulso sin precedentes a la formación*

para el trabajo, conforme a los lineamientos enunciados en el capítulo de desarrollo económico, con el fin de fomentar la productividad y la expansión de oportunidades de mayores ingresos".

No hay más pruebas fehacientes que lo anterior para comprender que en nuestro país, en lo educativo, ya existe una base concreta que capacitará obreros para la reinserción de México en la nueva división internacional del trabajo.

También existen propuestas de reformar la Ley Federal del Trabajo por parte del gobierno y de los empresarios, así como de organismo internacionales como el BM y el FMI. En los hechos México pertenece al grupo de países (como Argentina, Brasil o Chile) que sin ningún tipo de condicionamiento han implementado reestructuraciones y transformaciones en lo laboral y en lo productivo con el fin de facilitar la entrada de los capitales extranjeros, donde la "calidad", "productividad y la competitividad" de la fuerza de trabajo constituyen las *piezas maestras*.

Sin embargo, estas transformaciones hoy en la década de los noventa demostraron no haber resuelto problemas, como el desempleo o la creciente polarización de la distribución del ingreso, pues nuestros países han perdido su capacidad de negociación y casi todas sus viejas ventajas y aún no parecen beneficiarse de las promesas del neoliberalismo.

Estas política educativas y laborales enunciadas anteriormente están dirigidas a toda la población. De esta manera se han sentado la bases educativas -que destacan la capacitación para el trabajo- para la incorporación de la mujer al mercado laboral.

La escolaridad femenina en la década de los noventa

Si hacemos una comparación de la educación de las mujeres en México, encontramos que de 1970 a 1990 se redujo el analfabetismo femenino a nivel nacional y han sido más las mujeres quienes han concluido la educación básica.

En 1970 había en el país 3, 920, 707 mujeres mayores de 15 años de edad que no sabían leer ni escribir, lo que representaba una tasa de analfabetismo femenino del 29.6 por ciento. El *XI Censo General de Población y Vivienda* de 1990 registró 3, 856, 549 mujeres de 15 años y más, que no saben leer ni escribir, lo que representa una tasa de analfabetismo femenino del 15 por ciento.

⁷Subrayado nuestro. Se está hablando en todo momento de la educación básica: primaria y secundaria. (Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000; 1995: 86-87).

Como podemos apreciar el analfabetismo se redujo sólo en términos porcentuales, pues en términos absolutos sigue afectando a casi el mismo número de mujeres. Es así como en 1990 las mujeres analfabetas superaron en 5 puntos porcentuales a los hombres analfabetas. Fuera del promedio nacional, existen estados como Chiapas, Oaxaca, Guerrero e Hidalgo, donde el analfabetismo femenino alcanza tasas de 37.5, 34.6, 31.3 y 25.1 por ciento, respectivamente.

En 1970, 4 627 751 mujeres, o sea el 35.0 por ciento de la población femenina de 15 años y más no tenía ningún tipo de estudio; tenían primaria incompleta 4 928 813 mujeres y representaban al 22.9 por ciento de la población femenina de 15 años y más; tenían primaria completa 2 375 419 mujeres, es decir, el 18 por ciento de la población femenina de 15 años y más; instrucción postprimaria sólo la tenía el 9.8 por ciento de la población femenina mayor de 15 años, y eran 1 295 633 mujeres.

En 1990 había 3 918 471 mujeres sin instrucción, es decir, el 15.3 por ciento de la población femenina de 15 años y más; tenían primaria incompleta 5 883 693 mujeres, es decir el 22.9 por ciento de la población femenina de 15 años y más; tenían primaria completa 5 014 128 mujeres, o sea el 19.5 por ciento de la población femenina de 15 años y más; el 40 por ciento de la población femenina de 15 años y más contaba con algún tipo de estudio posterior a la primaria, que son 10 286 031 mujeres, casi ocho veces mayor al 1 295 633 de 1970 (INEGI; 1993:73).

En 1993 la distribución de la población femenina de 12 años y más por nivel de instrucción, según la Encuesta Nacional de Empleo 1993, era la siguiente: el 15.14 por ciento de la población femenina no tenía ningún tipo de instrucción; el 24.31 por ciento tenía primaria incompleta; el 24.41 por ciento contaba con primaria completa; el 7.6 por ciento tenía algún avance en secundaria; tan sólo el 9.76 por ciento contaba con secundaria concluida; el 9.12 por ciento tenía alguna carrera subprofesional; el 5.13 por ciento tenía de 1 a 3 grados de educación preparatoria; el 0.71 por ciento tenía carrera profesional media, y el 5.49 por ciento tenía carrera profesional, sin embargo de todas ellas sólo el 1.93 por ciento había recibido por lo menos un curso de capacitación para el trabajo.

Pero en la IV Conferencia Mundial de la Mujer, convocada por la ONU y realizada en Pekín, en septiembre de 1995, los gobiernos se comprometieron a que en el año 2000, se llegará a la "equidad educativa" en el nivel básico. "Equidad educativa" significa que en todo sistema escolar la matrícula debe ser de alrededor del 51 por ciento de mujeres, puesto que a nivel mundial las mujeres somos más del 50 por ciento de la población total.

De esta forma se contempla como proyecto que en el año 2005 se llegará a la "equidad" en el nivel primaria. Otra de las metas que planteó la IV Conferencia es que en el año 2010 se haya abatido totalmente el analfabetismo tanto femenino como masculino y que se llegará a la "equidad educativa" en el nivel secundaria⁸.

Son buenos estos proyectos, sin embargo si no quieren ser una simple quimera, implícitamente suponen elevar sustancialmente las condiciones de vida y de trabajo de millones de seres humanos, cuestión que resulta altamente problemática en el seno del capitalismo y más aun, en el dependiente.

Los datos de atraso educativo son catastróficos a nivel mundial y para las mujeres ya sean niñas o adolescentes la situación puede ser irreversible, ya que ellas han sido las más afectadas por el fenómeno del empobrecimiento, por ejemplo: existen más de 130 millones de infantes entre 6 y 11 años que están fuera de cualquier sistema escolar y entre ellos 77 millones son niñas; más de 273 millones de adolescentes de 12 a 17 años de edad están fuera de cualquier sistema escolar y de ellos 148 millones son mujeres; se estima que la población analfabeta de 15 años y más representa a 885 millones de personas, de las cuales 565 millones son mujeres⁹.

Todo apunta a que es necesario superar el rezago educativo de las mujeres a nivel mundial, pero tanto los gobiernos nacionales, como los organismos internacionales se empeñan en darle una direccionalidad al asunto, que es la de satisfacer las reglas internacionales de acuerdo a los requerimientos de los procesos productivos en una "sociedad global".

Se pretende, entonces, hacer más productiva a la fuerza de trabajo de nuestro país, inclusive la femenina, pues sería esta una forma de reducir costos efectivos en los procesos productivos. No es entonces la capacitación, la calificación, la educación de los hombres y mujeres mexicanos, latinoamericanos o asiáticos en sí, sino la reducción de costos que el incremento de la productividad-fuerza de trabajo significa para la tasa de ganancia de los grandes capitales transnacionales.

No hay contraparte para la clase trabajadora pues el incremento de la productividad no siempre se traduce en un mejoramiento de los niveles de vida de la población. En síntesis, el Programa de Modernización Educativa parte del

⁸Conferencia de Información sobre la *Cuarta Conferencia de la Mujer*, organizada por el Programa Universitario de Estudios de Género, en la Casa Club del Académico, UNAM, Ciudad Universitaria, México, 2 de octubre de 1995.

⁹Cf. The World Bank; <http://www.worldbank.org/html/extdr/girled.htm>: 4p. 18/08/1996.

programa neoliberal y su fin no es educar a la población, sino meramente capacitarla para el trabajo.

Un trabajo de la Oficial de Asuntos Sociales de la *Unidad Mujer y Desarrollo* de la CEPAL, Diane Almerás, apunta: "Además de lo que se haga en el proceso educativo propiamente como tal, para superar la discriminación de género en los sistemas de educación formal *es preciso a la vez que se mire la educación desde la perspectiva del trabajo y de las demandas que surgen de los procesos productivos*, y que se adopten medidas para corregir la desigualdad de oportunidades educativas para las mujeres..." (Alméras; 1994: 74).

Pero se olvida que en la educación no sólo se deben atender los requerimientos del capital en materia laboral y de capacitación para el trabajo sino que hay una amplia gama de necesidades y aspiraciones por las que las mujeres confluimos en la educación formal, aspiraciones de conocimiento y preparación que se buscan como género y como seres humanos.

El rejuvenecimiento de la fuerza laboral y la feminización de la misma

En este contexto, el crecimiento de la participación femenina en la fuerza laboral se corresponde con factores tales como la crisis económica y la flexibilidad laboral que han posibilitado este proceso, pero esta entrada de la mujer al mundo productivo responde de manera sustancial a las necesidades de acumulación mundial del capital.

Hoy, la aplicación de innovaciones científico-técnicas en los procesos, sectores y ramas productivas que se modernizan, ha hecho que cada vez más éstas *requieran* de una *fuerza de trabajo* cuya peculiaridad consiste en ser medianamente calificada, barata, flexible, dócil, joven y con tendencia a una indiferenciación genérica, siempre y cuando cumpla con los anteriores requisitos. Esto ha permitido la entrada de la fuerza de trabajo femenina, al mundo productivo.

Sin embargo, para los teóricos de la "segmentación del mercado de trabajo"¹⁰ y para la propia CEPAL, la fuerza de trabajo femenina, sería una fuerza de trabajo "secundaria" en el mercado laboral, cuya función consiste meramente en la elevación de los ingresos familiares. Según esta teoría, el trabajo femenino se encuentra en el mercado secundario de trabajo o sector marginal, integrado

¹⁰Su principal aporte consiste en la teoría de la "segmentación" del "mercado dual de trabajo", conformado básicamente por dos subsectores (Tohaira, 1983).

además por campesinos, inmigrantes, jóvenes, minorías étnicas, etc.; cuyos trabajadores perciben bajos salarios; están expuestos a altas tasas de rotación laboral por las empresas y son fácilmente sustituibles en la medida en que se simplifica y desvaloriza su trabajo. En contraposición con este sector, existe, según los teóricos mencionados, otro que se denomina "primario del mercado de trabajo" integrado por trabajadores plenamente incorporados al mundo industrial institucionalizado y formalmente constituido. Sus integrantes, generalmente obreros altamente especializados, no enfrentan el pavoroso problema de engrosar las filas del desempleo o del subempleo.

Pero la realidad es más compleja y rebelde que estas simplificaciones, como el afirmar que la mujer por el hecho de serlo, según estos economistas, entraría naturalmente y automáticamente al "mercado secundario" de trabajo. Nada más falso, ya que es posible constatar que cada vez más el trabajo calificado y descalificado coexiste debido a la flexibilidad, la polivalencia y la rotación laboral, y las mujeres y los hombres trabajadores comparten cada vez más espacios en sus centros de trabajo y los ingresos reales y globales experimentan fuertes deterioros.

Pese a lo que sostienen esos connotados teóricos, la fuerza de trabajo femenina no es una fuerza de trabajo secundaria, puesto que actualmente llega a ser en muchos casos una fuerza de trabajo altamente calificada, ha escalado a los sectores de punta en nuestro país y a actividades que antes fueron del dominio absoluto de los hombres. En cuanto a las remuneraciones de los asalariados, efectivamente las mujeres se han visto en la necesidad de captar ingresos para la familia a costa de una superexplotación del trabajo, cuestión que aprovecha muy bien el capital para elevar sus cuotas de ganancia desde el siglo pasado.

La llegada de la fuerza de trabajo femenina al mercado laboral ha permitido al capital distribuir el salario para la reproducción de la familia proletaria entre dos o tres trabajadores de una sola familia, aumentando así la explotación del trabajo y desvalorizando la fuerza de trabajo individual.

Esto sucede en México a partir de la mayor incorporación de más miembros de una familia al mercado laboral.

Dándose en esta forma una virtual sustitución de trabajo masculino por trabajo femenino, este proceso no ha sido mecánico, pues no se podría hablar propiamente de que una empresa haya desplazado a un trabajador para dar ese mismo empleo a una trabajadora mujer.

Se trata más bien de un proceso de desplazamiento de trabajadores en edades maduras y con bajos niveles de escolaridad, por una fuerza de trabajo joven y con una mayor capacitación para el trabajo, en donde quienes reúnan esos requisitos pueden ser acreedores de un empleo. En este sentido subrayamos que la población femenina ha aumentado su escolaridad en los últimos 20 años, sobre todo en las franjas de los grupos de 15 a 39 años, lo que les ha permitido el acceso a los empleos que ofrecen las industrias modernizadas. Para las empresas la contratación de trabajadores jóvenes y más instruidos es la condición indispensable para elevar la productividad.

El rejuvenecimiento de la fuerza de trabajo responde a factores como la reorganización del trabajo, pues en los últimos 15 años se han roto viejas conquistas obreras, como los Contratos Colectivos de Trabajo, se ha transgredido constantemente el derecho de huelga, etc. Por ejemplo, ya no le es funcional al capital "valorar" a la fuerza de trabajo por su antigüedad, ahora se valora a la fuerza de trabajo calificada y diestra para cualquier tipo de actividad, a la que se le paga de acuerdo a su contribución individual y no colectiva al proceso productivo.

Entre las consecuencias que trae esta reorganización laboral está el rejuvenecimiento de la fuerza de trabajo, la creciente incorporación de trabajo femenino y la sustitución, como habíamos sugerido anteriormente, de trabajadores maduros por fuerza de trabajo joven incluida por supuesto la femenina¹¹. Porque la flexibilidad del trabajo de estos tiempos modernos, trae la exigencia de una fuerza de trabajo, además de joven, con una formación escolar más enfocada al trabajo, en el sentido que sea capaz de adaptarse a la aplicación de las innovaciones científico-técnicas en los procesos productivos. Esto hace necesaria una permanente re-capacitación de los trabajadores si no se quieren ver desplazados rápidamente de sus puestos de trabajo, ya sea por la propia tecnología o por obreros más calificados.

En efecto, los adelantos en la ciencia y la tecnología y su aplicación al ámbito productivo tienden a hacer superflua la existencia de trabajadores que han

¹¹Al respecto Teresa Rendón observa que se está dando una sustitución de trabajadores del sexo masculino en edad madura por hombres muy jóvenes y por mujeres de diferentes edades de lo cual concluye, que se "...está propiciando un nuevo tipo de segregación ocupacional por grupos de edad. Esta segregación sustituye en parte, a la ya existente sustentada en los géneros y, en parte, se superpone a ella" (Rendón; 1993: 9). Independientemente de que en nuestra tesis no estemos de acuerdo con la utilización que aquí se le da a la "segregación" como concepto - pues sólo se le utiliza para medir y describir los cambios cuantitativos dejando fuera los análisis cualitativos -, lo que notamos es que es evidente el fenómeno - y su reconocimiento - del rejuvenecimiento de la fuerza de trabajo incluida la incorporación de la femenina y su papel como fuente desplazadora de la fuerza de trabajo masculina madura.

realizado trabajos pesados. La tecnología es en muchos casos una fuerte desplazadora de fuerza de trabajo simple, pero al mismo tiempo atrae aunque en menor número a una suerte de trabajadores altamente calificados, incluyendo aquí a técnicos e ingenieros.

Así tenemos que en el caso de nuestro país, un obrero de 40 años o más ya no es productivo, pues ya han pasado sus años más fructíferos según las prerrogativas del capital.

Esto quiere decir que se descarta del mercado laboral, deliberadamente a un grupo enorme de trabajadores potenciales, esto es, a una fuerza de trabajo no calificada y en un rango de edad alto, pero que en otro tipo de economía y sociedad podría ser altamente productivo y necesario.

Tenemos así por un lado, a un reducido número de trabajadores con empleo formal en los sectores de punta y con salarios relativamente altos, pero del otro lado a trabajadores en empleos formales tradicionales con los salarios más bajos dentro de lo formal y, por último, a un numeroso grupo de excluidos del "progreso técnico" que son los trabajadores del sector informal y los desempleados.

Al descartar a todos esos trabajadores potenciales del mercado laboral se les tiene que sustituir por otros más productivos que serán entonces los jóvenes en general, incluidas aquí las mujeres.

De ahí que afirmemos que el rejuvenecimiento de la fuerza de trabajo va aparejado de su feminización, pero sobre todo, con una tendencia en el largo plazo a una indiferenciación genérica de los trabajadores, mientras cumplan con el requisito de ser trabajadores altamente productivos, a pesar de la pervivencia de la segregación ocupacional entre géneros en muchas ramas, empresas y ocupaciones, de la misma manera en que predomina una discriminación salarial hacia las mujeres¹².

Perfil de la fuerza de trabajo femenina en las empresas reestructuradas

La estructura vertical y dividida en compartimientos estancos, es decir, donde los trabajadores tenían una especialidad en una sola etapa del proceso, era óptima para responder a una demanda homogénea, estable y masiva. Cuando se tiene una demanda cambiante, para atenderla con sus características específicas, así como

¹²Para un análisis de la evolución del salario en México, véase el Reporte de Investigación del CAM, Facultad de Economía, UNAM, septiembre de 1995 (Ceceña; 1995: 186).

con sus nuevas exigencias de calidad y diversificación, es necesario privilegiar la *flexibilidad* y el control de calidad *ex ante* y *ex post*.

Por eso la tendencia de la empresa moderna es transformar estructuras productivas centralizadas y jerárquicas en otras descentralizadas y horizontales, con escala de producción más reducidas, que permitan adaptar rápidamente la producción a las exigencias de una demanda cambiante, elevar los niveles de calidad y *movilizar la iniciativa, la creatividad y la responsabilidad de la fuerza de trabajo*.

Esta modernización es asumida por los empresarios con un cambio técnico en los procesos de trabajo de sus empresas y una nueva organización del trabajo y para los trabajadores se presenta esencialmente como:

1) la exigencia de una fuerza de trabajo calificada y, en teoría, en constante capacitación, conforme lo requieran los cambios técnicos.

2) flexibilizar las reglas que regulan la contratación de la fuerza de trabajo y es en esa dirección que desde finales de los años ochenta se habla de reformar la Ley Federal del Trabajo en México y

3) lo anterior se complementa con un rígido control salarial, que en términos reales lleva a los salarios a la baja.

En este sentido, es que la organización moderna de las empresas requiere de una integración gradual de los trabajadores a la cadena productiva, y para ello se han creado los Círculos de Control de Calidad y la introducción del concepto "obrero polivalente o multicalificado".

Teóricamente esta nueva forma de organización laboral, en el sentido que serán los obreros más capacitados y calificados en general los acreedores a los empleos creados por las empresas reestructuradas, nos permite pensar que se puede llegar a romper, en el largo plazo, la tradicional división del trabajo por sexo en una misma fábrica, pero esto sólo en la medida en que las mujeres sigan escalando a las ramas modernizadas o de "tradición masculina".

Sin embargo, los trabajadores han llevado la parte más dura de la reorganización laboral, pues la polivalencia a la que se hace alusión, ha funcionado en México con una casi nula capacitación de los trabajadores y más allá de ser un obrero polivalente (para que un trabajador tenga realmente esta categoría se requiere de una alta capacitación que tendría sus bases en la educación formal y en los cursos de capacitación eficientes impartidos por la empresa), es un "trabajador multitareas".

Tampoco ha funcionado la propuesta patronal en el sentido de que el salario estaría dado por la aportación individual al proceso productivo según el esfuerzo

y rendimiento del trabajador, para lo que se ha creado el concepto de "premios de productividad". De hecho lo que tenemos es la combinación de un «obrero multitareas» con «cargas de trabajo» altamente intensivas, salarios a la baja y bajos niveles de capacitación¹³.

Las mujeres han sido una fuerza laboral sustitutiva de trabajo masculino, sobre todo del maduro y con bajo nivel escolar, sin embargo padecen al igual que la fuerza de trabajo masculina la misma competencia por el empleo, las amenazas del desempleo, las fuertes presiones productivas, las intensivas cargas de trabajo y en la mayoría de los casos, son las receptoras de los más bajos ingresos.

La fuerza de trabajo femenina en una empresa reestructurada de la economía mexicana. El caso de las trabajadoras de Teléfonos de México TELMEX

En el presente caso trataremos de ilustrar la posición de las trabajadoras y sus requerimientos a la luz del nuevo patrón de acumulación en una de las ramas más dinámicas de la economía mexicana hoy en día.

La fuerza de trabajo femenina en la empresa Teléfonos de México (TELMEX)

En los años ochenta la empresa telefónica mexicana otrora propiedad estatal fue privatizada y se emprendió una profunda reestructuración productiva. La modernización de la empresa ha girado en torno a elevar los niveles de producción, inspirados básicamente en los incrementos de la productividad y la eficiencia de la mano de obra, cuyo sustento está en una constante capacitación capaz de garantizar la calificación de operarios que manejen la más alta tecnología demandada por la constante modernización. El objetivo de la empresa es ser competitiva a nivel internacional.

Al mismo tiempo se sentaron las bases concretas a nivel contractual para flexibilizar la reglamentación laboral. Con la firma del CCT de 1990, entre

¹³Según los registros de la Encuesta Nacional de Capacitación 1991, de una PEA de 31 millones 229 mil trabajadores, únicamente 5 millones 800 mil ha recibido algún curso de capacitación, apenas 18.5 por ciento...la misma encuesta consigna que de todos los trabajadores en el país, la minoría (10.6 por ciento) cuenta con estudios profesionales, mientras la mayoría (55.2 por ciento) carece de instrucción o sólo tiene la primaria o algún grado, "Balance 1988-1994", en *El financiero*, martes 1 de noviembre de 1994.

TELMEX y el STRM, quedó asentado que la calidad y la productividad serán la piedra angular en torno a la que se articularán el incremento cuantitativo y cualitativo de la producción, así como el elevamiento de la calidad, las condiciones de trabajo, de vida y la capacitación del trabajador de TELMEX.

Con la privatización y el proceso de reestructuración productiva de TELMEX, muchas trabajadoras tuvieron el temor de perder sus puestos, sobre todo en el departamento de operadoras, pues esta era una de las áreas más expuestas a los desplazamientos laborales, al influjo de la incorporación de tecnología digital altamente ahorradora de trabajo e intensiva en capital. Por eso las trabajadoras ante un inminente despido de su área tradicional, demandaron su reubicación en áreas de tradición masculina tales como los puestos en las centrales de mantenimiento, ingeniería y proyectos en redes e ingeniería y proyectos equipo, Larga Distancia, mantenimiento, etc., demandando a la vez capacitación y adiestramiento en dichas áreas.

Las trabajadoras han emprendido una larga lucha dentro del sindicato, para no verse desplazadas por las nuevas tecnologías, pero a cambio se han visto obligadas a recapacitarse y han concursado por puestos de tradición masculina, han requerido mayor preparación, pero de esta manera lograron mantener su empleo, cambiando de departamento o actividad. Al tiempo que dentro de su lucha sindical han incorporado demandas ancestrales de las mujeres, como guarderías; han discutido el problema de la segregación ocupacional; la discriminación que padecen como género y los problemas de higiene y seguridad (Lovera; 1994: 8).

El personal ocupado sindicalizado de TELMEX estaba constituido en 1993 por 40 616 personas; 23 409 eran hombres y 17 207 eran mujeres. Representaban el 57.6 y el 42.4 por ciento de la fuerza laboral respectivamente (TELMEX, *Inventario de Recursos Humanos*; 1993: 6).

La edad promedio de los trabajadores varones es de 34.4 años y de las trabajadoras es de 33.2 años; la antigüedad laboral promedio de los hombres es de 10.6 años y la de las mujeres es de 11.3 años. El estado civil de los varones es el siguiente: casados el 80 y solteros el 20 por ciento, mientras el 55 por ciento de las mujeres son casadas y el 45 son solteras. Las edades en las que se concentran mayormente los trabajadores son las siguientes: el 24.3 por ciento tienen entre 25 y 29 años; el 27.2 tiene entre 30 y 34; el 19 tiene entre 35 y 39 años, es decir, el 70.5 por ciento del personal sindicalizado de TELMEX está entre las edades de 25 y 39 años.

La escolaridad del personal total sindicalizado es la siguiente: de un total de 40 618 trabajadores, 3 954, es decir, el 9.7 por ciento sólo tiene estudios de primaria; 14 829 trabajadores o sea el 36.5 por ciento tiene estudios de educación secundaria; 12 927, esto es el 31.8 por ciento tiene estudios de preparatoria; 7 310, o sea el 18.0 por ciento tiene estudios de nivel licenciatura; 225, esto es el 0.5 por ciento tiene estudios de posgrado; otros estudios 1 373 que representan el 3.4 por ciento.

De los trabajadores afiliados al Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM), las mujeres son el 42.4 por ciento de la fuerza de trabajo.

Son el 100 por ciento de las operadoras en tráfico nacional e internacional (02, 04, 05 y 09). Son el 100 por ciento de las ocupadas en 9 especialidades de 10 en las guarderías sindicales. El 40 por ciento de la fuerza laboral en el departamento de intendencia la constituyen las mujeres. Han incursionado en especialidades antes netamente masculinas al grado de ser poco menos del 20 por ciento del personal de centrales de mantenimiento y el 25 por ciento de los oficinistas técnicos.

Las especialidades y los puestos de los trabajadores por sexo en TELMEX, 1993

En 1994, existían 25 especialidades para los trabajadores de TELMEX, (STRM, *Catálogo de puestos del personal sindicalizado*, 1994 y *Requisitos de Ingreso*, 1993) de esas 25, exceptuando la número ocho -que analizaremos más adelante-, 11 son mixtas, 11 son masculinas y sólo 3 específicamente femeninas. La especialidad número ocho que corresponde a guarderías, tiene 10 subespecialidades: 9 corresponden a puestos femeninos y sólo una es mixta (véase cuadro 1).

Las trabajadoras que intenten incorporarse a cualquiera de las dos especialidades femeninas, requieren certificado de secundaria. Para incorporarse a las especialidades mixtas: para 1 requieren certificado de primaria, para 5 requiere certificado de secundaria, para 1 requiere tener un nivel técnico, para 3 requieren certificado de preparatoria o equivalente y para 1 requieren certificado de vocacional o equivalente.

Mientras los varones que intenten incorporarse a la empresa TELMEX, requieren: para 3 especialidades, certificado de primaria; en 3 especialidades, certificado de secundaria; en 3 especialidades, certificado de preparatoria y en las mixtas exactamente lo mismo que requieren las mujeres que se incorporan a ellas.

Por otro lado, las mujeres que pretendan incorporarse a la especialización 8, que corresponde a guarderías, requieren: para 3 subespecialidades, certificado de primaria; para la subespecialidad mixta, requieren de certificado de primaria; para 1 subespecialidad, requieren certificado de primaria más estudios de corte y confección; para 1 subespecialidad, requieren de certificado de secundaria; para 1 subespecialidad, requieren de estudios de taquigrafía y mecanografía; para 1 subespecialidad, requieren de título de enfermera expedido por la Secretaría de Salubridad y Asistencia o por una institución oficial; para 1 subespecialidad, requieren de certificado de preparatoria y estudios de asistente educativo, para 1 subespecialidad, requieren título de maestra de educación preescolar. Como podemos apreciar los trabajos tradicionalmente femeninos englobados en la especialidad de guardería requieren un alto nivel de preparación de sus trabajadoras.

La cuestión salarial ha sido una de las negociaciones entre empresa y sindicato que ha creado polémica entre la parte disidente del sindicato y diversas organizaciones de coordinación sindical, sin embargo para otras empresas y sindicatos ha servido de modelo para sus decisiones contractuales.

El Programa General de Incentivos a la Calidad y la Productividad en Teléfonos de México, que entró en vigor el 15 de abril de 1993, estipula que las remuneraciones extraordinarias fuera del salario, estarán dadas por la productividad de la mano de obra y por el cumplimiento de las metas productivas pactadas entre empresa y sindicato. Ahí queda completamente claro que los trabajadores sólo podrán incrementar sus ingresos en función de su contribución a las metas de la empresa.

Para cubrir los sobresueldos la empresa pone una bolsa global anualmente, pero sólo se repartirá como incentivos si se cumplen las metas en las diferentes áreas.

Se tomarán como metas cumplidas por ejemplo: en Planta Exterior cuando se hayan instalado "x" número de altas (siempre que haya un número esperado de instalaciones), "x" número de teléfonos públicos, etc.; en Tráfico Nacional e internacional (donde el 100 por ciento son mujeres) cuando la contestación sea en menos de 10 segundos, etc..

Efectivamente las trabajadoras de TELMEX son las menos peor pagadas en el empleo formal a nivel nacional, no hay grandes diferencia a nivel salarial entre uno y otro sexo incluso en algunas especialidades donde solamente laboran mujeres los salarios son más altos que en las categorías mixtas e incluso que en las categorías donde sólo se desempeña la fuerza laboral masculina.

CUADRO 1
ESPECIALIDADES, REQUERIMIENTOS DE ESCOLARIDAD Y SALARIOS
POR SEXO DE LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS DE TELMEX EN
1994

A.ESPECIALIDAD	B.ESCOLARIDAD	C.MASC.	D.FEM.	E.AMBOS SEXOS	F.SALARIO PROMEDIO ¹
1. Almacenes	Primaria	x			55,19
2. Archivo general	Secundaria	x			56,30
3. Automotriz	Primaria	x			58,74
4. Captación de datos	Secundaria			x	73,65
5. Comercial	Secundaria			x	53,87
6. Choferes	Primaria	x			71,90
7. Finanzas	Técnica			x	66,84
8. Guardería					
8.1. Enfermera	Título enfermera		x		84,08
8.2. Educadora	Maestra educ.		x		65,84
8.3. Secretaria	Carrera Comercial		x		72,01
8.4. Cocinera	Primaria		x		72,01
8.5. Costurera	Prim. Corte conf.		x		69,84
8.6. Asistente educativa	Prep. y asis. Educ.		x		58,37
8.7. Recepcionista	Secundaria		x		69,84
8.8. Ayu. Cocinera	Primaria		x		67,75
8.9. Galopina	Primaria		x		39,52
8.10. Aseadora	Primaria			x	48,41
9. Impresos	Secundaria	x			60,13
10. Ing. Proy. Redes	Preparatoria			x	63,64
11. Ing. Proy. Equipo	Preparatoria			x	101,84
12. Inst. y rec. de equip.	Secundaria	x			59,96
13. L.D. Construcción	Preparatoria	x			48,90
14. L.D. Mantenimiento	Preparatoria			x	76,87
15. Oficinista administ.	Secundaria			x	74,88
16. Oficinista técnico	Secundaria			x	67,01
17. Planta exterior	Secundaria	x			77,39
18. Reg. y cont. de O.S.	Secundaria			x	55,78
19. Secretaría general.	Primaria			x	43,19
20. Tráfico internacional	Secundaria		x		81,12
21. Tráfico nacional	Secundaria		x		67,91
22. Sis. De alim. de ener.	Preparatoria	x			65,66
23. Sup. Const.plant.ext.	Preparatoria	x			64,65
24. Téc.central. de mant.	Vocacional			x	87,14
25. Insp. L.D. mantenim.	Secundaria	x			60,39

Elaboración propia a partir de los datos de *Requisitos de Ingreso*, Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, México, 19 de octubre de 1993, 1 p. y *Catálogo de puestos del personal sindicalizado, tabulador de sueldos*, Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, México, 25 de abril de 1994, p. 8.

¹ Nuevos pesos corrientes de 1994.

Sin embargo, en general la fuerza de trabajo y especial las mujeres se han tenido que adaptar a los cambios tecnológicos, así como a la introducción de nuevas formas de organización del trabajo, como la formación de equipos de trabajo, así como una mayor integración entre las *áreas tronco* para garantizar el pleno cumplimiento de metas desde que entra una solicitud telefónica hasta la instalación y funcionamiento de la misma.

A pesar de que en 1994 existían en TELMEX 11 especialidades específicamente masculinas y sólo 3 específicamente femeninas, las mujeres están ampliamente representadas en la especialidades donde labora fuerza de trabajo de ambos sexos, que son además las mejor retribuidas. Si observamos el Cuadro 1, existen 25 especialidades, pero cada especialidad suele desglosarse hasta en 32 subespecialidades como es el caso de la especialidad de Tráfico Nacional; o en 20 que es el caso de Planta Exterior.

De acuerdo a nuestro Cuadro 1, en TELMEX sucede lo contrario a la media nacional, donde las remuneraciones promedio de las mujeres son en un 50 por ciento inferiores a las remuneraciones promedio de los trabajadores, las telefonistas han alcanzado en promedio salarios por arriba de la línea nacional, en algunos casos por arriba de las remuneraciones masculinas en la propia empresa.

Al contrario de la pervivencia de una segregación ocupacional en las ramas manufactureras a nivel nacional, en el caso de TELMEX hay un avance considerable hacia la ruptura segregacional de puestos por sexo, de esto da cuenta la existencia de 11 especialidades mixtas, cuyos salarios diario promedio oscilaban, en 1994, entre \$43.19 y \$101.84, mientras en las especialidades específicamente masculinas estos oscilaban entre \$48.90 y \$77.39; y en las específicamente femeninas estos iban de \$67.91 a \$81.12, y en guarderías en sus diferentes subespecialidades los salarios promedio se encontraban entre \$39.52 y \$84.08. Mientras el salario mínimo diario en ese año fue de \$15.27.

Pero todo esto ha tenido su contraparte, pues las trabajadoras han tenido que entrar a los programas de capacitación y en general la mayoría de ellas tiene un elevado nivel de educación formal, pues no debemos olvidar que en 1993, 14 829 trabajadores o sea el 36.5 por ciento de la plantilla sindicalizada tenía estudios de educación secundaria; 12 927, esto es el 31.8 por ciento tenía estudios de preparatoria; y 7 310, o sea el 18.0 por ciento tenía estudios de nivel licenciatura. Lo que le ha valido a las trabajadoras conservar sus empleos y escalar a las especialidades mixtas de la empresa.

Pues bien TELMEX, ha sido una de las empresas punta en nuestro país a raíz de su privatización y del proceso de reestructuración que se emprendió en la misma. Hoy en día, es una de las empresas de mayor capital en América Latina, su éxito se debe sin duda a los cambios que ha realizado en el proceso productivo: incorporación de tecnología más avanzada, un cambio en la organización del trabajo, así como una desreglamentación, en los hechos, de la relación laboral con sus trabajadores, tenemos por ejemplo que mientras que entre 1991 y 1993, el personal sindicalizado en TELMEX pasó de 42296 en el primer año a 41722 (-1.35 decremento) en 1992, a 41449 (-0.65) en 1993. La productividad del trabajo (medida en número de telefonistas por cada 1000 líneas instaladas) varió en las siguientes proporciones: 8.5 trabajadores por mil líneas en 1991; 7.5, en 1992 y 6.89 en 1993.

Esto es indicativo de que cada vez la empresa requiere de menos personal para su expansión, entre otras cosas, por los grados crecientes de automatización, por el uso de materiales cada vez más fáciles de manipular, pero básicamente por el mayor esfuerzo productivo de los trabajadores. La productividad en TELMEX casi se duplicó en 20 años, pero el trabajo de los y las obreras se ha intensificado en la misma magnitud, multiplicado las ganancias de la empresa.

Si bien hemos dicho que las trabajadoras de Teléfonos de México son las menos mal pagadas a nivel nacional, las que menos segregación ocupacional padecen, ellas han tenido que contrarrestarlo elevando su intensidad laboral y padeciendo fuertes presiones familiares, ocupando su tiempo que podría ser libre en asistir a los cursos de capacitación de la empresa, e incluso muchas de ellas se han inscrito en diversos centros educativos para ofrecer una fuerza de trabajo más calificada y mantener o en su caso elevar sus ingresos y no verse desplazadas de su empleo.

Conclusiones

Cada día más mujeres se introducen a la actividad productiva, llegan a los más altos niveles de escolaridad, controlan su fecundidad y se disputan los nuevos puestos de trabajo.

Es innegable que la condición de la mujer mexicana ha cambiado progresivamente, especialmente en el curso de las dos últimas décadas: ha elevado su esperanza de vida, que para 1993 fue de 70.5 años; ha bajado su fecundidad que en promedio para 1991 fue de 3.4 hijos nacidos vivos por mujer; asimismo el mayor acceso de las mujeres a la educación formal ha coadyuvado

a que ellas tengan mayores posibilidades de desarrollo personal, lo que les ha facilitado, en muchos casos, su incorporación a la actividad económica.

En México, la incorporación de la población femenina al mercado de trabajo es resultado de la combinación de los siguientes elementos:

a) de los procesos de modernización y reestructuración de la economía mexicana;

b) de los cambios laborales y su reflejo en el aumento de la demanda de ese tipo de fuerza de trabajo por parte de los empresarios;

c) de los cambios socioculturales experimentados por las mujeres en los últimos treinta años, el elevamiento del nivel educativo, el control de su natalidad, el alargamiento de su esperanza de vida al nacer y por tanto el alargamiento de su vida productiva.

Lo anterior se expresó entre otras cuestiones en el incremento cotidiano de los hogares bajo jefatura femenina que pasó del 15.3 por ciento de los hogares en 1970 a 17.3 por ciento de los hogares en 1990, sin embargo datos más optimistas concluyen que 1 de cada 5 hogares se encuentra bajo la dirección de una mujer.

La incorporación de las mujeres a la actividad económica ha crecido de manera sostenida durante las últimas tres décadas. La tasa de participación femenina, es decir, del total de mujeres de 12 años y más que se incorporaron al trabajo, se incrementó de 17.6 por ciento en 1970 a alrededor de un 35 por ciento en 1995.

Sin embargo, aún con todos estos avances prevalecen las desigualdades de oportunidades entre uno y otro sexo, pues existen amplias brechas entre ellas y los hombres en el acceso a la educación, y las mejores oportunidades de empleo y a pesar de la creciente evolución de la tasa de participación económica femenina. La mujer se ha visto obligada a combinar sus tareas en el ámbito productivo con su maternidad y ser el eje de su familia, lo que en muchos casos se les presenta como una incompatibilidad con sus horarios de trabajo. La responsabilidad familiar de las mujeres aun no compartida por sus compañeros implica que muchas de ellas trabajen por abajo de 40 horas semanales, lo que se les presenta como la principal causa de la desvalorización de su trabajo en la esfera productiva y con negativas repercusiones en sus ingresos.

El trabajo femenino en México está constituido por lo menos por tres categorías: a) las trabajadoras de las empresas reestructuradas, modernas y flexibilizadas, con salarios relativamente altos; b) las trabajadoras de las ramas y empresas que tradicionalmente han ocupado fuerza de trabajo femenina y que perciben salarios muy bajos y, por último, c) las trabajadoras que sobreviven con

empleos precarios, con un ingreso que apenas les alcanza para sobrevivir y adquirir los productos alimenticios básicos.

En este contexto no podemos dejar de mencionar la importancia del ascenso de las mujeres a las ocupaciones de punta en los sectores más dinámicos de la economía hoy en día, aunque muchas de ellas laboran en medio de fuertes presiones sociales y familiares y se han visto forzadas a compaginar sus actividades productivas con sus actividades domésticas y padecen en muchos de los casos el cotidiano hostigamiento sexual en su centro laboral.

Es indudable que las condiciones de segregación, entre sexos, y la discriminación laboral, la falta de apoyos en guarderías, la desaparición de muchas prestaciones sociales, las asimetrías en la educación, las menores oportunidades de desarrollo personal de las mujeres en comparación con los varones, y la pobreza que padecen millones de mexicanos, han sido profundizadas en estos 15 años de imposición del neoliberalismo en México, y cada vez los trabajadores se enfrentan a un fuerte proceso de competencia laboral, por los mejores empleos en la economía formal.

Sin embargo, no debemos perder de vista que para lograr equitativas condiciones de desarrollo entre mujeres y hombres es necesario romper las barreras culturales que permanecen fuertemente ancladas en nuestra sociedad y que permiten la reproducción de la desigualdad entre ambos sexos.

Si bien las mujeres en México han experimentado diversos cambios sociodemográficos, productivos y educacionales apuradas por las transformaciones socioeconómicas del país, como la reestructuración del capital, también han tenido que enfrentar la adaptación a sus nuevos requerimientos en materia organizacional, salarial y profesional.

El reto, como trabajadoras, será el hacer suyo ese cambio, es decir, asumir sus necesidad de educación, socialización y organización opuestas a los designios irracionales del capital, haciéndolas una fuente de realización personal y social que engendre una nueva cultura que desestructure a la cultura patriarcal que ha imperado hasta nuestros días.

Bibliografía

- ALMÉRAZ, Diane, 1994, "Logros y obstáculos en la educación formal de las mujeres", en *Revista de la CEPAL* núm. 54, diciembre de 1994, ONU, Santiago de Chile.
- BALDERAS Arrieta, Irma, 1995, "Entrevista a Fernando Talavera, Crece el desempleo en México", Periódico *Corre la Voz*, núm. 270, 15-21 de junio, México.
- BALDERAS Arrieta, Irma, 1996, "Mujeres trabajadoras en el Valle de México", en *Acta Sociológica*, núm. 16, Coordinación de Sociología, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, UNAM, enero-abril, México.
- BALDERAS Arrieta, Irma, 1996, "Fuerza de trabajo femenina en dos patrones de acumulación del Capital en México 1935-1994", tesis de licenciatura, Facultad de Economía - UNAM, México.
- CARMONA, Fernando, 1994, "¿Es posible un capitalismo mexicano distinto?", en *Realidad Económica*, núm. 122, Instituto Argentino para el Desarrollo Económico, IADE, del 16 de febrero al 31 de marzo de 1994. Buenos Aires.
- CECEÑA, E. Ana, (Coord.), 1995, *La internacionalización del capital y sus fronteras tecnológicas*, Editorial El Caballito e IIEc, UNAM, México.
- CHOMSKY, Noam y Heinz Dieterich, 1995, *La sociedad global, educación, mercado y democracia*, Ed. Joaquín Mortiz, México.
- LOVERA, Sara, 1992, "Las reformas a la Ley Federal del Trabajo", *La Jornada Laboral*, núm. 12, Suplemento mensual de *La Jornada*, 31 de enero, México.
- LOVERA, Sara, 1994, *Mujeres y sindicatos*, material del Centro de Comunicación e Información de la Mujer A.C., CIMAC, México.
- MARINI, Ruy Mauro, 1996, "Proceso y tendencias de la globalización capitalista", en Ruy Mauro Marini y Márgara Millán (coord.), *La teoría social latinoamericana cuestiones contemporáneas*, tomo IV, Ediciones el Caballito, México.
- RENDON, Teresa, 1993, "El trabajo femenino en México: tendencias y cambios recientes", en *El Cotidiano* núm. 53, UAM-Azcapotzalco, marzo-abril, México.
- SOTELO Valencia, Adrián, 1994, "Dinámica poblacional y empleo en México", en *Revista Aragón*, núm. 2, ENEP-A-UNAM, octubre-diciembre, México.
- SOTELO Valencia, Adrián, 1996, "La reestructuración del trabajo y el capital en América Latina", en Ruy Mauro Marini y Márgara Millán (coord.), *La teoría social latinoamericana cuestiones contemporáneas*, tomo IV, Ediciones el Caballito, México.
- SOTELO Valencia, Adrián, 1995, "Reestructuración económica y mercados de trabajo en México", en revista *Espiral*, vol. 1, núm. 3, Universidad de Guadalajara, mayo-agosto, México.

SOTELO Valencia, Adrián, 1994, "Reestructuración productiva y crisis laboral en América Latina", en *Estudios Latinoamericanos*, Nueva época, año 1, vol. 1, núm. 2, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM, México.

SOTELO Valencia, Adrián, 1993, *México dependencia y modernización*, El caballito, México.

TALAVERA, Aldana Fernando y Martín Rodríguez, 1994, "La calidad del empleo en el México de los 90", en revista *CEMOS MEMORIA*, núm. 69, agosto, México.

TOHAIRA, Luis (comp.), 1983, *El mercado de trabajo: teoría y aplicaciones*, Alianza Editorial, Madrid.

VALENZUELA, Feijóo Carlos, 1996, *Estrategias de desarrollo: vigentes y alternativas*, Mimeo, México.

VALENZUELA, Feijóo Carlos, 1991, *Crítica del modelo neoliberal*, Facultad de Economía-UNAM, México.

Hemerografía

EL FINANCIERO, 1994, "Balance 1988-1994", martes 1 de noviembre.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, GEOGRAFÍA E INFORMÁTICA, 1980, *Estadísticas sobre la Mujer Inventario*, Secretaría de Programación y Presupuesto, Coordinación General de los Servicios Nacionales de Estadística Geografía e Informática, México.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, GEOGRAFÍA E INFORMÁTICA, 1993, *Encuesta Nacional de Empleo*, ENE, México.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, GEOGRAFÍA E INFORMÁTICA, 1994, *Encuesta Nacional de Empleo Urbano*, ENEU, México.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, GEOGRAFÍA E INFORMÁTICA, 1996, *Indicadores de empleo y desempleo*, Estadísticas Económicas, marzo, México.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, GEOGRAFÍA E INFORMÁTICA, 1992, *La mujer en México encuentro nacional de mujeres legisladoras*, México.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, GEOGRAFÍA E INFORMÁTICA, 1993, *La mujer en México edición 1993*, México.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 1985, *El trabajo en el mundo*, núm. 2, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 1992, *El trabajo en el mundo*, núm. 5, OIT, Ginebra.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 1994, *El trabajo en el mundo*, núm. 7, OIT, Ginebra.

Documentos

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA, 1992, *Equidad y Transformación Productiva: un enfoque integrado*, Naciones Unidas, 6 de enero.

CAM, 1995, Reporte de Investigación, núm. 36, Facultad de Economía, UNAM, septiembre.

LA JORNADA, 1989, "Plan Nacional de Desarrollo, 1989-1994", 1 de junio

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 1995, *Cada mujer es una trabajadora, La feminización de la pobreza*, Boletín, OIT, 25 de agosto, ILO/FWCW/3, Ginebra.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 1995, *Cada mujer es una trabajadora, La mujer y el mundo del trabajo: los costos sociales de un verdadero progreso*, Boletín, OIT, 25 de agosto, ILO/FWCW/1, Ginebra.

PODER EJECUTIVO FEDERAL, 1995, *Plan Nacional de Desarrollo, 1995-2000*, Secretaría de Hacienda y Crédito Público, México.

TELMEX, 1993, *Catálogo de puestos del personal sindicalizado*, Sindicato Nacional de Telefonistas de la República Mexicana (STRM), México, 25 de abril de 1994 y *Requisitos de Ingreso*, Sindicato Nacional de Telefonistas de la República Mexicana (STRM), 19 de octubre.

TELEFONOS DE MEXICO, 1993, *Inventario de Recursos Humanos*, Personal Sindicalizado, México.

TELEFONOS DE MEXICO, 1994, *Requisitos de Ingreso*, Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, México, 19 de octubre de 1993, 1 p. y *Catálogo de puestos del personal sindicalizado, tabulador de sueldos*, Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, 25 de abril.

THE WORLD BANK, 1996, *Educating Girls, The single effective investment*, Electronic Version: <http://www.worldbank.org/html/extdr/girled.htm>.