MUJER, TRABAJO Y NUEVA TECNOLOGIA.
Estudio de caso Teléfonos de México.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

INDICE

Introducción PAGINA

CAPITULO I: LA TEORIA ECONOMICA Y LA PARTICIPACION FEMENINA EN ECONOMIA. 1

1.- La economía destaca al mundo masculino 1

2.- Errores en el estudio de la economía femenina. 2

a) La mujer no es considerada en su contexto social específico. 3

b) No se distingue entre las preferencias personales y la socialización de las mujeres. 6

c) Se ignora al poder desigual entre los hombres y las mujeres. 10

Bibliografía. 16

CAPITULO 2: LA POLITICA ECONOMICA Y LA MUJER

1.- Falacias comunes 19

a) El jefe de familia es masculino 19

b) El desempleo es menor entre mujeres 21

c) Las mujeres casadas están desplazando a la juventud. 27

Conclusiones 28

Bibliografía. 30

CAPITULO 3: PRINCIPALES TEORIAS ACERCA DEL MERCADO DE TRABAJO Y LUGAR QUE OCUPA LA MUJER EN EL MISMO.

1.- Introducción 32

2.- La segregación ocupacional: consideraciones generales. 34

Universidad Nacional Autónoma de México
UNAM
Biblioteca Central
Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

PAGINA

3.- La escuela neoclásica. 37

a) La discriminación del trabajador masculino. 41

b) La discriminación estadística. 41

4.- Los modelos institucionales de la discriminación. 45

a) Las teorías del mercado dual. 46

b) La teoría del mercado de trabajo segmentado. 54

5.- Segmentación "natural" en la fuerza de trabajo. 58

6.- Las mujeres como ejército de reserva 59

7.- Algunas reflexiones sobre el papel de la educación para el empleo de la mujer. 64

Bibliografía. 67

CAPITULO 4: EL MERCADO DE TRABAJO EN TELMEX.

1.- Personal de confianza y sindicalizado 69

2.- Contratación de la fuerza de trabajo 71

3.- La segregación ocupacional en TELMEX 73

4.- La protección de la mujer en el trabajo 80

5.- La institucionalización de la asignación de trabajos basados en el sexo. 81

6.- Barreras para entrar al mercado primario 83

7.- Las técnicas - una excepción 86

8.- Las barreras no institucionales 90

9.- El sistema educativo: raíz de la segregación ocupacional. 92

Bibliografía 96

PAGINA

CAPITULO 5: CALIFICACION Y DESCALIFICACION: TERMINOS DINAMICOS. 97

1.- Calificación y el trabajo de la mujer 99

2.- La organización sindical y el concepto de calificación. 105

CAPITULO 6: VALOR COMPARABLE ENTRE OCUPACIONES 113

1.- El trabajo de la operadora y su valor comparable. 118

2.- Salarios y calificación de las operadoras 123

3.- El salario y las relaciones de género 127

4.- El escalafón y la calificación 128

Bibliografía. 130

CAPITULO 7: EL AVANCE TECNOLOGICO Y EL EMPLEO DE LA MUJER. 131

1.- Consideraciones generales. 131

2.- La materialización de los servicios intensivos en mano de obra. 136

3.- Tendencias en el empleo, en el sector servicios 137

Bibliografía 141

CAPITULO 8: LAS TELECOMUNICACIONES Y EL AVANCE TECNOLOGICIO

1.- Razones para el cambio tecnológico en las telecomunicaciones. 142

2.- La privatización de la industria. 145

3.- La operadora mexicana frente a la tecnología digital. 151

a) Su gradual desaparición 151

b) El temblor y la digitalización del departamento de tráfico. 159

c) Comparación del crecimiento de tráfico con otros departamentos. 161

d) Implicaciones del documento del PIMES 166

PAGINA

4.- Posibles estrategías a seguir. 172

5.- Reflexiones sobre el concepto del progreso tecnológico. 182

6.- Las futuras condiciones laborales de las - operadoras. 186

Bibliografía. 196

CAPITULO 9: LAS OPERADORAS Y SU SINDICATO: 199

1.- La mediatización del departamento 202

2.- El feminismo y los sindicatos 207

3.- El empeño laboral y el hostigamiento sexual. 213

4.- La relación entre las demandas de género y los sindicatos. 214

Bibliografía 218

BIBLIOGRAFIA GENERAL 219

Apéndice I.- Participación femenina en la fuerza de trabajo en países seleccionados por región. 224

Apéndice II.-La relación salarial mujer/hombre (por hora) en la manufactura. 1955-82. 226

C U A D R O S

Cuadro 1: La ocupaciones en TELMEX por sexo. 75

Cuadro 2: Representación de las mujeres en la Compañía telefónica en Columbia Britanica, Cánada 80

Cuadro 3: Salarios diarios en el departamento de Redes: Valle de México. 125

Cuadro 4: Tasas anuales de crecimiento del número de operadoras por países. 152

Cuadro 5: Conmutación automática: mezcla tecnológica. 156

Cuadro 6: Recursos humanos para operación y mantenimiento (1980-1995). 157

Cuadro 7: Comparación de alternativas tecnológicas y el número de operadoras (1980-1995) 159

Cuadro 8: Crecimiento porcentual de personal en cada departamento. Pronósticos, 1985-1995. 163

INTRODUCCION

Esta tesis empezó como un estudio del impacto de la reestructuración tecnológica sobre el empleo de la mujer. Ha terminado como un estudio teórico de varios conceptos relacionados con la participación femenina en el mercado de trabajo así como el impacto de la modernización sobre el empleo de las operadoras en TELMEX. También abarca un análisis de las relaciones de género(*) en el mercado de trabajo en términos generales y en particular en la empresa de TELMEX.

Hemos partido de la hipótesis principal de que los patrones de empleo, las calificaciones y los salarios de las mujeres son distintos a los de los hombres y por lo tanto las mujeres obreras van a ser afectadas por el cambio tecnológico de diferente manera que la fuerza de trabajo masculino. En los primeros tres capítulos hemos intentado resaltar estas diferencias y evaluar que tan acertadas son las teorías existentes en relación a la explicación de fenómenos como la femnización de la fuerza de trabajo, la segregación ocupacional y la brecha salarial entre hombres y mujeres. Todos estos fenómenos son manifestaciones concretas de la especificidad de la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo.

(*) Utilizamos el término "género" y no "sexo" para hacer notar que las diferencias y las prácticas de los hombres y las mujeres se basan, en un primer momento en las distinciones corporales mediante una lógica social más no un determinismo biológico. "Género" se refiere a una categoría social y "sexo" a la categoría biológica.

Vinculado a esta primera hipótesis es el estudio concreto de las diferencias cualitativas en la naturalza de las ocupaciones que realizan las mujeres y los mercados de trabajo que le están abiertas. En el capitulo 4 nos concentramos en la descripción de la segregación ocupacional en TELMEX pero el tema surge de nuevo en el capitulo 8 cuando analizamos las opciones abiertas a las operadoras frente al ofrecimiento de la empresa para reubicarlas.

La dimensión de las relaciones de género.

Muchos estudios sobre el proceso de trabajo y la reconversión industrial entran en un detalle minucioso sobre la naturaleza de las innovaciones técnicas, la conciencia de clase y las relaciones salariales de los protagonistas pero dejan fuera los cambios en las relaciones de género. Intento en este estudio introducir esta dimensión.

No solo las relaciones al interior del proceso de producción y en el mercado de trabajo son afectadas por la nueva tecnología, sino también las relaciones de género. Actualmente las mujeres ya pueden realizar los trabajos de muchos técnicos calificados y a la vez la constante simplificación y menos fuerza física necesaria, en muchas ocupaciones lleva potencialmente a la feminización aún mayor del proceso de trabajo.

Al igual que la definición de clase no es un concepto estático; la división del trabajo por sexo, y por tanto el concepto de género, están social e históricamente construidas; la masculinidad y la femeneidad son reproducidas y reforzadas una en

relación a la otra mediante el trabajo. Los cambios tecnológicos potencialmente interrumpen la reproducción de la división de trabajo por sexo provocando contradicciones en el proceso de definición de género.

La adquisición de los conceptos de género son muy complejos y abarca cuestiones del inconsciente, reglas de comportamiento y la estructura de la personalidad. Estos constituyen las micro-subestructuras de las instituciones sociales y en una relación dialéctica, reforzadas por estas mismas instituciones. En esta tesis abundan ejemplos(*) de estas micro-subestructuras.

Para algunos investigadores estas micro-subestructuras pueden tener algún parecido al concepto del "poder horizontal" de Foucault; este poder que no podemos señalarlo con el dedo sino que existe en las prácticas de cada quien para controlar nuestros impulsos, deseos y nuestras más hondas necesidades para que las cosas marchen. Tenemos que investigar estos micro-fenómenos para descubrirles porque están tan arraigados que son considerados "naturales" o parte de nuestra composición biológica. Hasta

---

(*) Por ejemplo, parece ser que los hombres no pueden subordinarse a las mujeres jefes de una clase social igual; hay un temor profundamente arraigado de ser identificado con el sexo opuesto, etc.

cierto punto he intentado señalar este vínculo entre las estructuras económicas, como el mercado de trabajo, y algunas de las micro-subestructuras.

Este es el caso especialmente en el capítulo nueve, donde considero el poder de las operadoras en su sindicato, lo cual es determinante en cuanto a la respuesta de ellas frente al cambio tecnológico. Si bien los sindicatos son instituciones de clase, sus prácticas y procesos son propios del sistema patriarcal, así como de dicha clase.

Queda claro que la participación política de las operadoras no les dió la autoridad política en su sindicato. Desde que lograron su convenio a fines de los setenta se ha mediatizado el departamento. Hubo despidos políticos (parte de la relación de clase) pero también una aceptación pasiva de la protección de los líderes sindicales masculinos, especialmente frente al 'peligro' de la innovación tecnológica. En parte esto se basa en un sentimiento de inferioridad y en la creencia de muchas mujeres de que siempre habrá alguien más fuerte para apoyarlas, protegerlas y tomar por ellas las decisiones más importantes.

A lo largo de la tesis he intentado ver cómo el sistema de género y de clase se interactuán y se entrelazan. Estoy convencida que no tenemos dos conductas, una como miembro de una clase y la otra como hombre o mujer. Todo lo que hacemos y pensamos

tiene sentido por pertenecer a ambos sistemas, de clase y de género. Las reacciones frente al cambio tecnológico no constituyen ninguna excepción.

La teoría neoclásica hace énfasis en que la fuerza de trabajo femenina y masculina no es homogénea; las mujeres tienen preferencias, capacidades, presiones sociales y atributos psicológicos y físicos distintos a los hombres. Solo bajo las condiciones de homogeneidad de todas estas características se podría esperar que el comportamiento y la distribución laboral de los dos sexos fuera igual. Por lo tanto cualquier intento de lograr una igualdad en el mercado de trabajo esta mal fundado y sin sentido.

Aunque rechazamos la justificación para mantener el status quo que defienden muchos investigadores neoclásicos, sí reconocemos que han señalado la profundidad cultural de los cambios necesarios para alterar la posición desfavorable de la mujer en el mercado de trabajo.

La división del trabajo por sexo siempre ha existido. El problema es que la división actual del trabajo por sexo implica que la fuerza de trabajo masculina tiene mayores salarios y calificación más alta así como el dominio del conocimiento tecnológico lo cual es un obstáculo para unificar la clase obrera

(todos sus hombres y todas sus mujeres) y para que las mujeres participen en términos iguales en el mundo del trabajo.

CAPITULO 1

LA TEORIA ECONOMICA Y LA PARTICIPACION FEMENINA EN LA ECONOMIA

La economía destaca al mundo masculino

Hoy en día todas las escuelas de teoría económica tienen algo que decir sobre la participación económica de la mujer en la sociedad.

Sin embargo, como una apreciación personal, las áreas de economía que arrojan luz sobre la posición económica-social de la mujer -por ejemplo, la economía del consumo, o de la familia y el trabajo doméstico- son consideradas generalmente por los economistas como áreas de importancia secundaria en relación con el mundo real de los negocios, finanzas, relaciones laborales o la política monetaria y fiscal.

La ausencia de las materias previamente mencionadas en las licenciaturas de las facultades de Economía en México nos indica que son consideradas como de poca importancia. Por esta razón no se habla ni se contempla impartir la materia de la economía política de la mujer.

El cálculo del Producto Interno Bruto es un ejemplo concreto de como la teoría económica ha definido importantes a aquellas áreas, que tienden a ser menos relevantes para el análisis de la actual posición social de la mujer.

El valor del trabajo doméstico, nunca ha sido considerado como parte del Producto Interno Bruto, ignorándose así su función y valor económico. Como consecuencia de ello existe una

subestimación del PIB. A pesar de las dificultades para medir este trabajo. Hay estimaciones para Estados Unidos, que el grado de subestimación del PIB es de 25% o más. Para los países subdesarrollados, donde el trabajo no asalariado tiene un mayor peso, se espera que esta subestimación sea más grande.

A pesar del incremento en la bibliografía sobre el tema de la mujer y el refinamiento de las prácticas metodológicas, los economistas sólo han podido proporcionar una explicación superficial y limitada de la función económica de la mujer que en ocasiones ha llevado a conclusiones y políticas erróneas e inconsecuentes.

La dificultad del análisis económico para tratar con éxito el problema económico de la mujer se halla vinculado tanto al objeto como al método de análisis, al no ver las mujeres en su contexto social.

Errores en el estudio de la Economía Femenina

Aquí nos parece relevante la observación de Kenneth Arrow:

> 'Los argumentos económicos de todas las escuelas giran alrededor de individuos anónimos. Las características raciales, sexuales y racionales de la cultura no son incorporados a los modelos. Por lo tanto, no es de sorprenderse que no tienen nada que decir acerca de las causas de las diferencias raciales o sexuales'. (1)

Hemos llegado a la conclusión que la explicación de los fenómenos ocupacionales y las diferencias salariales entre hombres y mujeres van más allá de los factores puramente económicos. De hecho todas las teorías económicas necesitan de hipótesis ad hoc para llegar a unas conclusiones relacionadas con ellos.

Incluso la incorporación de estas hipótesis ha dejado varios errores y lagunas a nivel de la propia teoría. Todas las teorías económicas en mayor o en menor grado tradicionalmente han incorporado los siguientes errores en relacion a la participación de la mujer en la economía: a) La mujer no es considerada en su contexto social específico, b)No se distingue entre las preferencias personales y la socialización de las mujeres, c) Se ignora el poder desigual entre los hombres y las mujeres.

a) La mujer no es considerada en su contexto social específico. Ello se pone de manifiesto cuando los economistas tratan superficialmente el tema de la mujer y acomodan sus problemas específicos a las categorías económicas ya existentes. Estas categorías están basadas en el supuesto de que las mujeres, por definición, son marginales a la producción, o bien que la categoría social 'mujer' es evaluada como una desviación respecto a la norma 'masculina' aceptada.

En escritos como los de Braverman (2) sobre el proceso de trabajo, las mujeres se discuten como un grupo especifico dentro del proletariado: sin embargo no se trata su posición especifica dentro de su lugar de trabajo o el mercado de trabajo. Tampoco se analiza a las mujeres en sus propios términos, sino solamente como se relacionan con las categorias de la economia política previamente definidas como la del ejército de reserva, cuya discusión se realiza en el capitulo tres.

Las categorias marxistas son instrumentos de análisis para explicar el funcionamiento especifico de la sociedad capitalista. Sin embargo, en el tortuoso debate sobre el valor del trabajo doméstico, se intentó aplicar estas categorias a relaciones de producción no-capitalistas en la esfera de la producción doméstica.

Categorias como el valor de uso, valor de cambio, y el salario no pueden ser útiles para un análisis de lo específico de sociedades pre-capitalistas. Uno de los planteamientos hechos en los debates sobre el trabajo doméstico era que este es un complemento necesario y específico a las relaciones capitalistas de producción que no pueden dominar todo el trabajo necesario para su propia perpetuación. Y el trabajo doméstico, sí tiene la caracteristica especifica: casi siempre las mujeres lo llevan a cabo. Para incorporar este hecho se necesita otras categorias

que toman en cuenta las relaciones contradictorias en la familia en el marco de una sociedad capitalista.

Aunque la intención del debate fue de descubrir la base material por la opresión especifica de la mujer, mediante el análisis de las relaciones de producción en las cuales más frecuentemente están insertas las mujeres, los hallazgos se limitaban a describir la base material de la opresión de los trabajadores domésticos ignorando el sexo de estos trabajadores (3). En gran parte esto se debe al uso de categorías inapropiadas.

Gran parte del trabajo cuantitativo realizado recientemente no toma en cuenta el aspecto social en el cual están insertas las elecciones de las mujeres. El estudio de los fenómenos que pueden medirse se presenta como una investigación 'rigurosa' a pesar de que provea sólo una descripción limitada del impacto de una variable como explicación de los complejos hechos sociales. Eyland, Lapsley y Mason (1982) (4) utilizan este método y llegan a resultados que además de no sorprender, son intuitivamente obvios: que entre las mujeres que tienen empleos remunerados, es mayor el número de mujeres solteras que el de casadas, que la edad del niño mas pequeño tiene un impacto sobre la participación de la fuerza de trabajo de la madre. Tal información ya establecida, agrega poco a nuestra comprensión de los hechos.

¿De donde proviene la configuración recibida? ¿Por qué existe?, ¿Quien se beneficia de ella? y otras cuestiones similares, no pueden discutirse dentro de este marco metodológico. Estas simplificaciones de los fenómenos sociales no solo proporcionan una descripción superficial de los hechos sino también limitan su comprensión.

b) No se distingue entre las preferencias personales y la socialización de las mujeres.

La teoría neoclásica utiliza en sus estudios sobre la mujer el concepto de preferencia personal. Esto implica que los patrones personales de empleo en el mercado de trabajo reflejan y son resultados de sus preferencias individuales, de manera similar a las preferencias del consumidor.

Entonces si existen dos ocupaciones A y B ofreciendo el mismo salario y la mujer escoge el trabajo A esto se debe a sus "gustos" individuales (A no tiene un precio distinto a B). Por lo tanto las mujeres escogen ser secretarias y enfermeras y no ingenieros y técnicos. No se consideran las limitaciones y restricciones sociales que ellas mismas han interiorizado. Tampoco la influencia de estas sobre los empleadores a la hora de "consumir" o contratar la mujer obrera.

Para ser justos, hay economistas neoclásicos que reconocen que los gustos y las preferencias existentes pueden reflejar procesos de socialización. Sin embargo, también afirman que los intentos para comprender estos procesos están fuera del campo de su análisis (5).

Un ejemplo más de las falacias que cometen muchos estudios cuantitativos en relación al contexto social de la mujer es aquella de éstasis; o lo que es medible de manera psicométrica en un momento es válido en otro momento como un predictor. Dado los cambios a que estén sujetas las vidas de las mujeres, este supuesto es cuestionable, especialmente en relación a su comportamiento laboral.

Como ejemplo podemos citar un estudio, de E.L. Lehrer y H. Stokes (1984) utilizando un análisis log-lineal que predice la inserción de la mujer en el mercado de trabajo. La oferta es vista como una categoría estática y aislada de conflictos aún al enfrentar un medio social dinámico. Es implícito que la inserción obtenida es el resultado de su voluntad individual.

Investigaciones como la mencionada arriba llegan a la conclusión que las expectativas de la mujer joven de permanecer dentro del mercado de trabajo hasta la edad de 35 años (en oposición a las "expectativas" de tener una familia y estar casada) tienen una influencia positiva sobre la probabilidad de

que ella busque una ocupación altamente calificada y por lo tanto no tradicional de su sexo. También encuentran que el nivel educativo escolar de la madre también afecta la categoría de la ocupación que "escoja" la hija. (6)

Estudios recientes (7) sobre las opciones abiertas a las mujeres que trabajan señalan que la realidad es mucho más compleja. Una mujer puede ser educada y condicionada para esperar que la maternidad y la vida en pareja sea el centro de su vida. Sin embargo, realidades como el divorcio e hijos que mantener pronto contrarrestan este tipo de expectativas.

Las decisiones de las mujeres en relación a la maternidad y/o el trabajo, la carrera profesional, se toman en la medida que reaccionan y buscan respuestas a las restricciones y oportunidades que les enfrentan. El medio social en el cual están insertas estas decisiones es dinámico y contradictorio; por lo tanto, las alternativas que enfrentan las mujeres son reestructuradas. La toma de decisiones es un proceso difícil y a menudo ambiguo de parte de las mismas.

Los modelos que toman en cuenta las <u>expectativas</u> de las mujeres tienen que incluir los cambios sociales en la economía, la organización del trabajo y la vida privada, según se señala seguidamente. El matrimonio probablemente no ofrece la estabilidad y la seguridad económica de antes; los hogares que

reciben un solo ingreso experimentan una erosión de su nivel de vida. La ventaja de dos ingresos son mayores que las complicaciones que surgen cuando trabajan los dos miembros de la pareja. Las oportunidades (aunque limitadas) para trabajar están en expansión tanto para la mujer de clase obrera como para la mujer profesionista. El incremento de auto-suficiencia económica, y control, mediante la contracepción, de su fertilidad, ha permitido a la mujer una alternativa sexual a la vida matrimonial tradicional.

Decir que las mujeres, como actores sociales, toman decisiones y construyen sus vidas en respuesta a una variedad de oportunidades y restricciones sociales no es lo mismo que el concepto de 'elección individual' de la escuela neoclásica. En el último caso, la elección no lleva a contradicciones o conflictos porque las decisiones son óptimas y racionales en términos económicos y/o fuertemente determinadas por su estructura familiar y expectativas desde la adolescencia.

Las relaciones sociales, aun incluyendo las relaciones económicas, son complejas y no operan a través de simples relaciones de causa y efecto. Las visiones simplistas de los procesos sociales a las cuales hemos aludido, conducen a soluciones aisladas en que las estrategias para el cambio se

centran en los individuos, o instituciones individuales, divorciadas de su contexto social más amplio.

c) Se ignora el poder desigual entre los hombres y las mujeres.

Por definición toda noción de poder queda excluida de cualquier modelo neoclásico que supone que todos los individuos disponen de igual acceso a los recursos económicos. Por ejemplo, los economistas ortodoxos argumentan que todos los individuos compran y venden libremente su trabajo en el mercado de trabajo. En este mundo ideal, todos los compradores y vendedores comercian en términos igualitarios y ninguna persona y grupo de individuos tienen desventaja en este proceso. Este, muy obviamente, no corresponde a la realidad de manera que los economistas ortodoxos han intentado explicar la posición desventajosa de cierta gente en términos de como los individuos se equipan a sí mismos antes de entrar al mercado de trabajo.

Este teoría del capital humano, ha sido popular desde principios de los 70, y resume las deficiencias de la economía ortodoxa. No obstante, ha sido utilizada ampliamente para "explicar" los patrones femeninos de empleo y desempleo, las supuestas diferencias de productividad entre hombres y mujeres y los patrones de los ingresos femeninos.

En la mencionada teoría, a la gente se le trata como máquina o capital, y se argumenta que los individuos toman decisiones racionales respecto de como acumular mejor su propio activo de capital "humano". En otras palabras, ellos deciden acerca de la duración y el costo de su educación, los años en la fuerza de trabajo, el adiestramiento en el trabajo, el logro de habilidades especificas, etc., con el objeto de obtener el beneficio más alto posible de sus inversiones en sí mismos.

Se argumenta que las mujeres tienden a invertir menos que los hombres en educación, entrenamiento y tiempo en la fuerza de trabajo y que ellas son, por consiguiente, menos productivas que los hombres. El razonamiento es el siguiente: las mujeres pasan generalmente menos años en la fuerza de trabajo debido a la crianza de los hijos. Esto limita su acceso al adiestramiento en el trabajo. Fundamentalmente, en su función primaria, como madres, la elección del trabajo por parte de las mujeres les proporciona menos oportunidades que a los hombres para mejorar sus habilidades. Ellas tienen menos calificación y experiencia laboral que los hombres. Sus ingresos inferiores reflejan estos hechos.

A pesar de ser ampliamente aceptada, esta teoría del capital humano antes señalada tiene serias limitaciones. No puede

explicar si los bajos niveles son causa o el efecto de la inestabilidad como fuerza de trabajo observada en las mujeres, los bajos salarios y el campo ocupacional restringido; ¿las mujeres son desalentadas de invertir en su propio capital humano en razón de sus bajos salarios, o las bajas inversiones en capital humano femenil perpetúan estos bajos salarios? A causa de su razonamiento circular, la teoría del capital humano, mas que proveer una explicación del lugar de la mujer en el mercado de trabajo, se convierte en una justificación de la actual división por sexo del trabajo y de la posición desventajosa que tiene la mujer dentro de ella. Aún si fuesen aclaradas las relaciones de causa y efecto, la teoría sería aún insatisfactoria por la simplicidad en que se describen las relaciones sociales.

Las teorías marxistas han incorporado las relaciones de poder de las mujeres en relación con el capital, como trabajo barato, como productoras de la población y como "ejército de reserva" de desempleados. Las mujeres son vistas en relación a su utilidad para el sistema económico a través tanto del trabajo remunerado, como del no remunerado.

Aunque las "funciones" de la mujer para la clase capitalista pueden ser analizadas, la relación de las mujeres con el mantenimiento del poder masculino es eludida. Su condición y función especifica han sido a menudo ignoradas a través de la

universalización de la condición y función de otros trabajadores, excepto en cuanto a que son super-explotadas.

Las mujeres en una economía capitalista deben ser comprendidas tanto en relación al poder de los hombres como en relación al poder del capital. Muchos análisis radicales tienden a atenuar el papel del complejo espacio de fuerzas sociales vinculadas a la posición social de la mujer y también ubicar a la mujer como "víctima" pasiva de una economía capitalista, dejando así un pequeño espacio de maniobra para alterar el papel de la mujer.

Rubery (1978) (8) señaló que los empresarios no sólo regulan el mercado de trabajo: las organizaciones de los mismos trabajadores también influyen en la segmentación de los mercados de trabajo. Hartmann (1981) lleva este análisis más lejos para señalar en un contexto histórico cómo los hombres trabajadores sindicalizados formaron una alianza con los empresarios (masculinos) para concretar y estructurar los mercados de trabajo para su mutua ventaja y cómo esta alianza desvirtuó la principal alianza alternativa -aquella de obreros y obreras en contra de los patrones-.

> "Mientras que el problema de la competencia barata, pudiera haber sido solucionado por medio de la organización de las mujeres y niños trabajadores, el problema de la ruptura de la vida familiar no podía ser resuelto. Los hombres reservaron la protección sindical para ellos arguyendo que querían leyes de

> protección para las mujeres y los niños. Las leyes protectoras, aunque mitigaban los peores abusos contra las mujeres adultas en los trabajos de 'hombres', los hombres buscaron conservar para sí los trabajos mejor pagados, y elevar los salarios masculinos. Arguían que necesitaban mantener a sus familiares. Varios observadores han declarado, que la esposa que no tenía trabajo remunerado era parte del nivel de vida del trabajador ' (9).

El Estado apoyó los sindicatos en la lucha por 'un salario familiar" apoyando las leyes fabriles, debido a que la incorporación masiva de las mujeres y los niños ponía en peligro la reproducción misma de una fuerza de trabajo.

La 'protección' de las mujeres dió como resultado la segregación de los trabajos. La segregación laboral por sexo, al garantizar que las mujeres tengan los trabajos peor pagados, asegura la dependencia económico de éstas y esfuerza las nociones de esferas apropiadas para los hombres y las mujeres.

El salario menor que recibe la mujer garantiza su dependencia frente al hombre, y la anima a 'escoger' el ser esposa como carrera, realizando los servicios de ama de casa. Por lo tanto, se encuentra en un círculo vicioso: la posición inferior en el mercado de trabajo refuerza su dependencia y las responsabilidades de la mujer en el hogar, y éstas a su vez, refuerzan su posición inferior en el mercado laboral.

Aunque en términos generales estamos de acuerdo con el enfoque de Hartmann, es necesario señalar que no siempre la alianza patriarcal entre empresarios y obreros les trae "un beneficio recíproco".

Hoy día en México, la creciente incorporación de la mujer a los sectores peor pagados del sector industrial indica que los capitalistas han podido dominar a los obreros masculinos en detrimento de sus intereses. De 19 industrias analizadas en México la mujer recibe una salario medio diario inferior al salario promedio diario de hombres y mujeres conjuntamente (10).

Sin embargo, esto puede ser un caso de "que uno cosecha lo que ha sembrado": el uso de las mujeres como fuerza de trabajo descalificada y barata sólo es posible porque existen relaciones patriarcales en la sociedad. Es decir, relaciones de dominio y privilegio por parte del sexo masculino. Entonces hasta que los hombres de la clase trabajadora estén dispuestos a reconocer y ceder sus "beneficios" patriarcales, la clase trabajadora, todas sus mujeres y todos sus hombres, seguirá siendo explotada.

BIBLIOGRAFIA CAPITULO I

1) Arrow, K. en Blaxall, Martha (ed) Woman and the Workplace: the implications of Occupation Segregation. (Univ. of Chicago Press). p. 236.

2) Braverman, H. 1981 Trabajo y capital monopolista Ed. Nuestro Tiempo. págs. 325, 448-451

3) Himmelweit, S. 1984 The Real Dualism of Sex and Class. Review of Radical Political Economics. Vol. 16 No. 1 Spring 1984.

4) Eyland, E.A., Lapsley, H.M. y Mason, C.A. (1982) Determinants of Female Employment: Economic Record. 58 (Australia)

5) Blau, F.Y. Juseneuis, C. "Economists Approaches to sex segregation in the Labor Market: An Appraisal" en Blaxell, Martha (ed) op. cit. referencia 1.

6) Lehrer, E. y Stokes, H. "Determinants of the Female Occupational Distribution: A log-linear Probability analysis. en The Review of Economics and Statistics. Oct. 1984.

7) Gerson, K. (1985) "Hard Choices" University of California Press

8) Rubery, J. (1978) "Structural Labour Markets, Worker Organization and Low Pay" em Amsden, A.H. (ed) 1980. The Economics of Women and Work (Penguin: Harmondsworth).

9) Hartmann, H. (1981) "El infeliz matrimonio entre marxismo y feminismo: hacia una unión más progresista." en Teoría y Política, año VI, No. 12/13 pág. 18.

10) Rachenberg, Enrique, El día, 18 de febrero de 1988.

CAPITULO 2

LA POLITICA ECONOMICA Y LA MUJER

En este capítulo nos limitaremos a indicar las falacias comunes que se manejan respecto a la posición de la mujer en la economía las cuales tienen importantes consecuencias en la formulación de la política económica.

Falacias Comunes

a. El jefe de familia es masculino.

En varios de los códigos laborales de los Estados de la República Mexicana (1917 a 1929) se cristaliza esta idea que venimos arrastrando desde entonces. El código de Durango, promulgado el 24 de octubre de 1922, Artículo 13, dice:

> "La mujer casada es libre de contratar su trabajo sin la intervención del marido, solamente en los casos en que éste no llene debidamente sus obligaciones de jefe de familia (subrayado mío)...".

Si el jefe de familia es masculino entonces sólo su salario tiene que ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de una familia. De hecho, el concepto de jefe de familia masculino es una justificación para pagarle menos a la mujer que

trabaja, cosa que no sólo es dañino a la obrera sino también a sus dependientes.

Patricia Fernández Kelly (1983) (2) señala cómo en la maquila las mujeres jóvenes son el principal sostén económico estable de sus familias, no importa que tan pequeño sea el ingreso que reciben. Además, respecto a la mujer mayor de 25 años "el abandono frecuente por parte de sus maridos las obliga a entrar a la fuerza de trabajo. Necesitan el trabajo para mantener a sus hijos pero a menudo son rechazadas, precisamente, por ser madres" (3).

Hoy en día se habla de la feminización de la pobreza: las familias de menor ingreso son aquellas constituidas por una mujer y niños dependientes. En Estados Unidos, el salario promedio de una obrera es una 65% del salario de un obrero. Este fenómeno junto con un incremento en la proporción de hogares con jefes de familia mujeres (de 28% a 31% de todos los hogares en pocos años entre 1979 y 1985) (4) ha dado lugar a un sector de la población "de pobres" que de manera creciente depende de los ingresos de las mujeres.

No es de sorprenderse que los hogares en un estrato social determinado donde una mujer es jefe de familia sufran problemas económicos mayores. Esto no se debe únicamente al hecho de que la familia recibe un solo ingreso. Como veremos más adelante, en

términos generales las mujeres con calificaciones iguales que los hombres ganan menos, y enfrentan una tasa de desempleo mayor.

Las mujeres casadas tienden a acumular menos experiencia laboral que sus maridos, especialmente cuando tienen hijos, por lo tanto están menos preparadas para mantener una familia en caso de un divorcio, el abandono o la muerte de su pareja.

b. El desempleo es menor entre mujeres.

En México en cada año entre 1973-1979 el número de mujeres desocupadas en términos absolutos es menor que el de hombres (5). Sin embargo, un cálculo de la tasa de desocupación(*) revela que en casi todos los años ésta es mayor en el caso de las mujeres.

Afirmamos también que el desempleo es mayor entre mujeres en otro sentido. En los censos quienes no están buscando activamente un empleo no están incluidos entre los desocupados. Se supone entonces que el desempleo es voluntario; o aquellas personas que no se encuentran dentro de la Población Económicamente Activa no desean trabajar, como es el caso de las mujeres que en 1980 conforman apenas 27% de la PEA. Entonces

---

(*) $T.D. = \frac{\text{Desocupados (abiertos)}}{\text{Desocupados abiertos + Ocupados}}$

según las estadísticas oficiales la gran mayoría de las mujeres en edad de trabajar no están desempleadas -simplemente son clasificadas como personas 'económicamente inactivas'.

Entonces el desempleo abierto no es un indicador adecuado para medir la falta de absorción de mano de obra; es sólo una de las formas en que se manifiesta la insuficiencia de empleos. Hay que considerar también el empleo por cuenta propia y el desempleo encubierto. Respecto al último, Jeffrey Bortz comenta.

> "... individuos, grupos y grupos sociales enteros aprenden, o se socializan en sus deseos, mediante situaciones históricas específicas. Estas situaciones históricas premian o castigan la socialización de expectativas, de tal manera que lo económico se convierte en lo social, y lo social se hace económico. De hecho, dentro del ser humano no existe una separación entre los dos. El resultado es, que dentro de un contexto que limita las posibilidades de tener acceso a un empleo remunerado, grupos sociales enteros 'aprenden' a no incluir esto dentro de la lista de sus posibilidades.

Es cierto que esta observación es también válida para muchos hombres desempleados y "desalentados", pero el cálculo de la tasa neta* de participación de la mujer sigue muy debajo del hombre. Esta afirmación es válida mundialmente (7)

Niemi B. (1980) (8), argumentó que la entrada y salida de las mujeres al mercado de trabajo es una explicación de sus altas tasas de desempleo. La re-entrada al mercado de trabajo típicamente implica un período de búsqueda. La autora ve esto como una estrategia para maximizar las utilidades de las mujeres dado que se tarda algún tiempo en encontrar los empleos disponibles, mejor pagados.

En resumen Niemi deduce que el desempleo de la mujer es en gran parte friccional y voluntario. Las mujeres escogen quedar sin trabajo para encontrar eventualmente el mejor.

Una tercera razón, porque los problemas de desempleo femenino son vistos como "menos serios", es el supuesto que las mujeres no necesitan un ingreso como los hombres. Esta actitud se basa en el hecho de que aunque una mujer es asalariada, su ingreso es complementario.

---

* PEA (femenina)
Población femenina en edad de trabajar

Ya hemos hablado del caso de las mujeres jefes de familia y de que no es nada claro que las necesidades de un ingreso -en el caso de estas mujeres-, sea menor que en el de los hombres.

Además existe la idea que la mujer que no encuentra empleo en el mercado puede ser productiva en la casa. Esta exposición no toma en cuenta el cambio en la naturaleza del trabajo doméstico: su función productiva ha dado lugar a la de mantenimiento, donde la mayoría de los "insumos" son mercancías que tienen que ser compradas.

Este hecho en unión del otro, que no toda mujer es dependiente de un hombre adulto, son cambios socio-económicos que se están dando pero que desgraciadamente no están reflejados en la política económica ni contemplados por los sindicatos.

El salario de la mujer es igual al del hombre

Hoy en día esta falacia no es tan aceptada, pero existe la idea popular que por trabajo igual la mujer gana igual que el hombre. Como han señalado los economistas neoclásicos, las leyes sobre salarios iguales tuvieron muy poca influencia sobre la sustitución de mano de obra femenina por la masculina. Según su teoría, dado el costo igual del trabajo para el capitalista, se esperaba que la legislación sobre salarios iguales iba a cambiar la composición por sexo de la fuerza de trabajo. Veremos

adelante cómo la segregación por sexo de los empleos es la causa principal de la brecha salarial entre las mujeres y los hombres.

No existen cifras globales de las diferencias salariales entre mujeres y hombres para México. De hecho un trabajo pionero (9) de Maria de la Luz Macias (1985), ha encontrado en cuatro industrias bajo su análisis, que cuando hombres y mujeres desempeñan la misma ocupación, perciben igual salario; pero en otras cuatro industrias las mujeres en 1984 aún perciben salarios inferiores que los hombres pese a desempeñar el mismo trabajo. En la industria del calzado las mujeres perciben un salario inferior hasta en 40, 50 y 70 por ciento comparado con el de sus homólogos varones.

En ningún país industrializado ganan las mujeres igual que los hombres, aunque la relación del salario de la mujer al del hombre para el sector manufacturero puede varias desde 68.8 en el Reino Unido a 90.3 para Suecia en 1982. (10)

Se podría postular que la existencia de mayor desempleo entre las mujeres es uno de los determinantes de la menor tasa salarias de éstas. Casi todos los estudios sobre las diferencias salariales entre los hombres y las mujeres han encontrado que sólo alrededor de 55% de la brecha salarial se explica por las diferencias en las calificaciones. (11)

La fijación centralizada de salarios bajo la forma de "topes salariales" no ha afectado a las diferencias relativas de salario entre hombres y mujeres. El pacto de solidaridad, formado en diciembre de 1987, proporciona un ejemplo de cómo las mujeres quedan subsumidas en el así llamado "análisis universal", donde su posición específica y sus necesidades específicas subsecuentes no pueden examinarse.

El pacto trató una amplia gama de problemas de la política económica, incluyendo niveles salariales, seguridad en el empleo, desempelo y el salario social. En ningún momento se mencionó que en todas estas áreas las mujeres tienen una posición específica y van a ser afectadas de la misma manera específica.

Por ejemplo en algunas áreas, como en los recortes al presupuesto de salud, educación y los servicios, las mujeres son las que directamente reciente estas políticas.

En la medida que estas políticas tienen poco o nada que ver con la mujer en sí misma, refuerzan activamente y perpetúan la posición subordinada de la mujer en el mercado de trabajo y su nivel salarial inferior.

Las mujeres casadas están desplazando a la juventud

La economía ortodoxa no solo ha fracasado al explicar la relación entre la mujer y la economía, sino que también ha funcionado como ideología conservadora. El supuesto desplazamiento de trabajadores jóvenes por mujeres casadas en los países desarrollados es un ejemplo reciente. Sheeman y Stricker (1978) (12) argumentan que el movimiento de las mujeres casadas hacia trabajos remunerados ha desplazado a la juventud. No sólo utilizan un método económico pobre al inferir una relación causal entre el surgimiento de la juventud desempleada y el movimiento de las mujeres casadas hacia la fuerza de trabajo, sino que además ignoran el hecho de que la juventud y las mujeres casadas no compiten en el mercado de trabajo en razón de la segregación ocupacional en el mercado y de la diferenciación entre trabajos de tiempo completo y de medio tiempo, característica de las ocupaciones femeninas en estos países, "Desplazamiento" no es un término neutral, es un juicio subjetivo. Pero cuando este tipo de juicio es hecho por académicos, legitima al ataque contra el derecho de la mujer a los empleos remunerados, lo que caracteriza a los periodos de crisis económica.

Conclusión.

La relación de la mujer con el trabajo remunerado no puede ser abstraído de su contexto social, de la historia y de las relaciones de poder. Nos encontramos frente a la necesidad de

una aproximación que intente un análisis más global y a la vez más profundo de la posición de la mujer dentro de las áreas de investigación económica existentes. Esta aproximación debe ser adoptada si se pretende llevar a la práctica políticas económicas reales y adecuadas para superar la posición desventajosa de las mujeres en el mercado de trabajo y la consecuente desigualdad en la distribución de ingresos entre las mujeres (y sus dependientes) y los hombres.

BIBLIOGRAFIA CAPITULO 2

1. Secretaría del trabajo y Previsión Social. México. Estudios Estudios de la participación de la mujer en el trabajo: abril-agosto de 1974 (mimeo). Capítulo I: Condiciones de trabajo de la mujer, análisis legislativo nacional.

2. Fernández Kelly, P. Gender and Industry on Mexico's New Frontier. (1983) en Zimmerman, J. The Technological Woman.

3. Fernández Kelly, p. Op. Cit.

4. Thurow, L.C. A surge in Inequality: Scientific American, May, 1987. Vol. 256. No. 5, pág. 30.

5. Rendón, T. El empleo en México, en Investigación Económica julio-septiembre 1982. Núm. 161, p. 175

6. Bortz, J. El salario en México: Ediciones El Caballito, S.A., México, D.F., p. 87.

7. Véase apéndice 1. Participación femenina en la fuerza de trabajo en países seleccionados por región.

8. Niemi, B. The Female-Male Differential in Unemployment Rates in Amsden, A. (ed.) The Economics of Women and Work, Penguin books, 1980.

9. Macías, M. de la Luz. División del trabajo por sexos y salarios en la industria de transformación en el Distrito Federal, Guadalajara y Monterrey; ponencia presentada en el Coloquio: Fuerza de trabajo femenina urbana en México, Fac. de Ciencias Políticas, UNAM, nov. 1987.

10. Blau, D. y Ferber, M. The Economics of Women, Men and Work. Prentice Hall 1986, pag. 326.

11. Blau, D. y Ferber, M. (1986) Op. Cit. p. 326; pp. 231-232.

12. Sheehan, P., Stricker, P. (1978), Youth Unemployment in Australia: A Survey Australian Economic Review. enero-marzo 12-27.

CAPITULO 3

PRINCIPALES TEORIAS ACERCA DEL MERCADO DE TRABAJO Y LUGAR QUE OCUPA LA MUJER EN EL MISMO

Introducción

El objetivo fundamental de este capítulo es resumir las teorías económicas como explicaciones de los patrones de participación de la mujer en el mercado de trabajo y en la producción.

Se ha hecho este resumen haciendo énfasis en aquellos temas que serán de utilidad en la descripción y análisis de los patrones de empleo de las mujeres en la empresa TELMEX, nuestro objeto concreto de análisis.

Nuestro interés por lo tanto, se centra en el trabajo asalariado de la mujer. Temas como el trabajo doméstico y el trabajo por cuenta propia, aunque son ejemplos de la contribución económica vital de las mujeres, no se profundizan.

En el mundo del trabajo asalariado, ya sea en un país socialista o capitalista, en un país desarrollado o en desarrollo, los siguientes razgos con ciertas matices caracterizan la participación de la mujer en la fuerza de trabajo asalariado.

1. Desde 1960 ha habido una incorporación creciente de la mujer a la población económicamente activa (PEA), las mujeres tienden a permanecer más tiempo en el empleo, aún después de casarse y tener hijos.

2. La segregación ocupacional sigue persistiendo.

3. La brecha salarial entre las mujeres y los hombres no se ha cerrado. Las mujeres reciben un salario promedio inferior al hombre(1) (Ver apéndice 1).

Varias autoras; Rendón (1982), Tienda (1974), García (1987) y Oliveira (1987) confirman que estas tendencias hasta los ochenta son observadas también para México. Sin embargo, García señala que entre 1970 y 1979 se expande el trabajo no asalariado, (por cuenta propia y familiares sin remuneración), aunque la PEA femenina sigue creciendo ligeramente en proporciones más altas que la PEA masculina (2). Las tasas de participación femenina se han incrementado en todo el país aunque obviamente no a un ritmo uniforme; las diferencias regionales socioeconómicas de la PEA femenina son grandes (Tienda, 1974).

En relación a México, los escritos sobre la creciente incorporación de la mujer a la PEA, su distribución entre sectores y regiones así como el impacto de la crisis, son más numerosas que los trabajos relacionados con la segregación

ocupacional que se ha hecho a niveles agregados (Suárez, E. 1987) y la brecha salarial.

La segregación ocupacional: consideraciones generales.

La división más grande en la fuerza de trabajo es la que se da entre las ocupaciones de las mujeres y de los hombres. En los países desarrollados el origen étnico es menos importante que el género como un factor en la segregación ocupacional. Los hombres inmigrantes tienen una participación más representativa que las mujeres en la estructura ocupacional.

Esta segregación ocupacional tiene un aspecto horizontal dado que las mujeres se agrupan en "trabajos de mujeres". Aunque no existen cifras desagregadas para las ocupaciones en México, podemos suponer, sobre la base de lo que ocurre en otro países, que 95% de las secretarias, 99% de las enfermeras y 100% de las operadoras de teléfonos son mujeres.

El aspecto vertical de la segregación se da cuando las mujeres en una empresa o profesión determinada se agrupan en los rangos más bajos respecto a los salarios y los puestos de dirección ocupacional.

Existen varias medidas estadísticas de la segregación ocupacional, Valerie Oppenheiner (1970) desarrolló una medida que

utilizó los conceptos de "ocupaciones desproporcionadamente" femeninas y masculinas.

Un trabajo se define como ocupación femenina cuando las mujeres constituyen una proporción mayor en esta ocupación que en la fuerza de trabajo total. Por ejemplo, si no existiera la segregación por sexo en los trabajos y las mujeres estuvieran distribuidas aleatoriamente en todas las actividades laborales en México, constituirían el 27.6% de los obreros en cada ocupación existente. Sin embargo el porcentaje de mujeres en cada ocupación varía desde cero (caso de los ingenieros en Telmex) hasta cien por ciento (caso de las operadoras). La segregación llega al punto de que las mujeres y los hombres rara vez realizan los mismos trabajos con las mismas clasificaciones ocupacionales.

Aún cuando los hombres y las mujeres tienen el mismo título ocupacional, en general trabajan en ambientes laborales distintos. Por ejemplo, la mayoría de los restaurantes dan empleo a meseros o meseras pero es poco común encontrar ambos sexos trabajando dentro de el mismo restaurante.

En algunas áreas de trabajo donde existen ocupaciones mixtas, los hombres y las mujeres son segregados por títulos ocupacionales distintos dentro de una misma empresa. (Bielby y Baron 1984).

Es notorio que la reclasificación de trabajos ha sido utilizada para evitar el pago igual por trabajo igual. Es decir, cuando las mujeres y los hombres realizan trabajos similares, aplican diferentes títulos para que exista una "justificación" al pago menor a la mujer. Por ejemplo, en una oficina esta táctica de reclasificación podría operar de la siguiente manera:

Masculino	Femenino
Sub-gerente	Auxiliar de Jefe
Agente de Ventas	Vendedora
Técnico	Operadora
Jefe de Oficina	Supervisora de mecanografía
Subsecretario	Secretaria adjunta

Esta segregación por sexo (aún dentro ocupaciones que aparentemente son integradas por hombres y mujeres) es una base estructural para las diferencias por sexo respecto a las oportunidades de promoción, la calificación ocupacional, y los salarios.

A pesar de las diferencias teóricas acerca de la determinación y las causas de la segregación ocupacional por sexo de la fuerza de trabajo, ninguna teoría niega su existencia y persistencia.

La coexistencia de los tres fenómenos antes mencionados: la feminización de la fuerza de trabajo; la segregación ocupacional

y la brecha salarial, sugiere que hay una relación entre los tres aunque no la prueba.

¿Qué tan acertada es la explicación dada por las teorías neoclásicas, las del mercado dual y segmentado y las marxistas sobre la feminización de la fuerza de trabajo, las diferencias salariales y la segregación ocupacional?.

La escuela neoclásica

La escuela neoclásica tanto en su trabajo teórico como empírico se ha centrado sobre las diferencias salariales y en un segundo término sobre la segregación ocupacional (3), lo cual se deduce de sus análisis de la diferenciación salarial.

Existen dos enfoques básicos neoclásicos que se contradicen uno al otro. Estos son;

1) la teoría del capital humano, que hace énfasis sobre los factores de la oferta y

2) el modelo de la sobrepoblación, que enfatiza los factores de la demanda como causa de las diferencias salariales y la segregación ocupacional.

También existen modelos neoclásicos de discriminación que intentan explicar la porción de la brecha salarial que no se debe

a diferencias en las calificaciones entre las mujeres y los hombres. Estos modelos son consistentes con el de sobrepoblación; los supuestos son los mismos si controlamos solamente por el sexo del obrero, especialización, socialización, productividad, educación son iguales en los modelos hipotéticos.

De manera esquemática se podría tratar de resumir estas tres teorías neoclásicas:

	CAPITAL HUMANO	MODELO SOBREPOBLAC.	MODELO DE DISCRIMINACION DEL EMPLEADOR
Posibilidad de sustituir mujeres por hombres, en el mercado de trabajo	No son sustituibles: tienen diferentes cantidades de capital humano. Hay competencia perfecta. Enfatiza los factores de la oferta como causas de la brecha salarial y la segregación ocupacional.	Son sustituibles: educación, calificación, productividad son iguales. Solo el sexo del aspirante es diferente. No hay competencia perfecta -discriminación y otras barreras eliminó la libre movilidad del trabajo entre trabajos femeninos y masculinos -existen dos sectores de la economía en este sentido. Enfatiza los factores de la demanda.	Igual que en el modelo de sobrepoblación. Pero las mujeres sólo sustituyen a los hombres cuando el coeficiente de la discriminación (Dr=0). Cuando más mujeres buscan empleo más grande tendría que ser la diferencia salarial (Sm-Sf) para ser contratadas

Productividad	Depende de su nivel educativo y la capacitación laboral recibida. Las mujeres son menos productivas porque invierten menos en su nivel de educación y tienen altos niveles de deserción del trabajo	En el sector de trabajos de mujeres los salarios más bajos llevan al uso de métodos intensivos en trabajo. La baja relación capital-trabajo resulta que las mujeres son menos productivas que los hombres. Los altos salarios de los últimos alienta a los empleadores a sustituir el trabajo por capital.	Las mujeres, en la ausencia de la discriminación serían igual de productivas que los hombres. El salario es igual a su productividad marginal, pero las mujeres son contratadas si les pueden pagar menos que su productividad marginal. Los hombres son pagados según su productividad marginal.
La segregación ocupacional se debe a:	Las mujeres desean casarse y quedar en casa; renuncia al trabajo y prefieren optar por su papel doméstico, lo cual proporciona bienes y servicio al hogar. La decisión de no acumular un stock de capital humano grande y de entrar y salir del mercado de trabajo es una decisión racional para una familia que quiere maximizar sus ganancias	Un hecho dado, el modelo no intenta proporcionar razones por su existencia. El supuesto es que se encuentran dos tipos de trabajo en el mercado, masculino (M) y femenino (F). La exclusión de las mujeres de los trabajos 'M' significa que todas las mujeres tienen que (o escojen) 'amontonarse' en los trabajos 'F'.	Los 'gustos discriminatorios' que se miden en la sociedad. Para el empleador, se miden por un coeficiente (Dr) de discriminación, igual al costo en términos monetarios de sostener estos gustos. Estos gustos se basan en el concepto de que existen papeles socialmente aceptados y apropiados -y no tanto el deseo de mantener una distancia social. [Después de todo los hombres y las mujeres con-

viven]

Los salarios inferiores de las mujeres se deben a:	El bajo salario refleja su baja productividad debido a que las mujeres no invierten en su capacitación.	La expansión de la oferta para los trabajos de mujeres deprime sus salarios.	Los costos: el costo al empleador de emplear un hombre=Sm. El costo de emplear a una mujer=(Sf+Dr) Las mujeres son contratadas solamente cuando Sf=(Sm-Dr). Cuanto más (mujeres contratadas) y/o más grande sea el (Dr); más grande será (Sm-Sf) agregado,(la brecha salarial global.)

Las criticas desde el interior del paradigma noclásico han sido emprendidas por autores tales como Ferber, y Lowry (1975-6) por ejemplo. Sus principales aportes han sido de ampliar el concepto de discriminación para incluir el de la discriminación del empleado y de más relevancia, la discriminación estadística.

Más adelante, nos referimos a estos dos conceptos en términos sociales, como parte de las "microsubestructuras" que sostienen las instituciones sociales. Para los economistas ortodoxos estas discriminaciones se pueden calcular en términos monetarios, y como implican un costo para el empleador se supone

que, en condiciones de competencia, el comportamiento discriminatorio desaparecerá, lo cual no ha pasado plenamente.

La segregación ocupacional es persistente, pero hay indicios de cambio. Parece ser que la brecha salarial (que se deriva de la segregación ocupacional) se está cerrando, por lo menos en E.U.A. Sin embargo, esto no se debe a que las mujeres estén ganando más sino a que los hombres están ganando menos (4). Para las mujeres, desempeñar un trabajo en el sector servicios no implica un salario menor, pero para los hombres lo es.

La discriminación del trabajador masculino El costo para el patrón de pagar a un empleado que discrimina contra las mujeres es igual a un coeficiente, (De). Esto es el premio que él tiene que recibir para inducirle a trabajar con mujeres y actúa de manera similar a la compensación pagada a un obrero que obligatoriamente trabaja en condiciones inseguras o insalubres.

La discriminación estadística. En esta noción la discriminación está plenamente vinculada a la necesidad de parte de los empleados para maximizar las ganancias (no se debe a sus "gustos" y tampoco tiene un costo), se hace énfasis en la eficiencia económica y no en el factor sexo lo cual apunta a la persistencia de la discriminación a largo plazo.

Para el empresario, los costos de contratar un obrero y adiestrarle son altos. Las decisiones de promover un empleado también involucran riesgos similares. Por estas razones, los empleadores, actuando sobre información fácilmente disponible y sus creencias personales, juzgan a la mujer individual, aspirante a un trabajo, según las caracteristicas promedio de su grupo. El resultado es la discriminación estadistica contra las mujeres individualmente.

Las consecuencias para la mujer individual no son muy satisfactorias, una persona igualmente productiva preparada y calificada que su colega masculino se le niega un trabajo o recibe un salario inferior por un rasgo -su sexo-, que ella no puede cambiar.

Las consecuencias de la discriminación estadistica

Para seguir la metodología de la teoría ortodoxa, los origenes de la desigualdad son exógenos al sistema económico pero hay el reconocimiento de un proceso en el cual las creencias parciales y populares llegan a ser autojustificadas.

A veces este proceso es conocido como los efectos de retroalimentación. Por ejemplo el empleador puede sostener la idea que las mujeres tienen una alta tasa de diserción entonces les asigna trabajos descalificados donde el costo de su reemplazo

es mínimo. Debido a ello las mujeres en este caso tienen pocos incentivos para quedarse en el trabajo (están aburridas, no hay posibilidades de promoción etc.) pueden responder exáctamente con el comportamiento laboral inestable que los empleadores esperaban.

En términos generales, la crítica se ha hecho a la teoría neoclásica en el capítulo I, particularmente la confusión existente entre causa y efecto de la teoría del capital humano. Pero para ser objetivas, hay avances en la teoría, como los efectos de retroalimentación consecuencia de la discriminación estadística, que son particularmente útiles.

Sin embargo, la metodología utilizada, podría llevar a la conclusión de que la discriminación es justificable. El supuesto constante es que las prácticas discriminatorias de los empleadores son respuestas racionales y eficientes a las diferencias por sexo en calificación y costos de rotación de la mano de obra.

En términos económicos la discriminación es una decisión racional de parte de los patrones. Cuestiones de justicia y ética así como la posibilidad de cambio en el medio social no son preocupaciones de la economía neoclásica.

Por lo tanto, las implicaciones para un cambio en la política económica respecto a la mujer no surgen de la teoría neoclásica. La posición no intervencionista de las instituciones gubernamentales es un derivado del supuesto que los individuos ejercen la libertad de elección. A causa de ello la mujer elige libremente adquirir menos educación formal que los hombres, para ingresar en empleos peor pagados donde la capacitación es relativamente poco importante, o para permanecer desempleada.

> 'De esta forma se deduce que la legislación y los movimientos políticos para cambiar las condiciones que las mujeres se imponen a sí mismas son innecesarios e indeseables a partir de la lógica interna de la propia Teoría Neoclásica. la perspectiva política del paradigma neoclásico define al problema de la mujer como inexistente y le quita pertinencia al propio paradigma' (5).

Así, con respecto a la situación de la mujer, la discusión sobre la discriminación tiende a generar tres campos:

1) Aquellos que niegan su existencia explicando las condiciones del mercado de trabajo de las mujeres en términos de la libre elección racional de las mujeres individuales, y enfatizando la naturaleza <u>no homogénea</u> de la fuerza de trabajo femenina y masculina.

2) Aquellos que ven que la discriminación es perpetuado y resultado de un 'gusto' económico e irracional que el empleador no va a poder sostener porque a la larga le resultará incosteable.

3) Aquellos que aseguran que ella existe y que resulta de prácticas confabuladas por grupos más poderosos dentro del mercado de trabajo.

Una vez que el poder es introducido en el centro del análisis neoclásico, el paradigma comienza a desviarse significativamente. En gran medida, la discusión sobre la discriminación muestra un desplazamiento de ciertos autores hacia una perspectiva adoptada con entusiasmo por los teóricos de los modelos institucionales de la discriminación.

Los modelos institucionales de la discriminación.

Estos modelos adoptan una teoría de discriminación determinada de manera endógena; la discriminación o desigualdad se originan dentro del sistema económico; en cambio en el modelo neoclásico la discriminación es exógena al sistema y se localiza en los gustos para la discriminación y las características de la oferta de la mano de obra. Dos grupos de teorías han surgido utilizando el primer punto de partida, a saber: las teorías del mercado dual y las llamadas teorías radicales.

Las teorías del mercado dual.

Las diferencias entre el pensamiento económicó neoclásico y las teorías del mercado del trabajo dual, descansan fundamentalmente en una cuestión de enfásis. Mientras la teoría neoclásica enfatiza el equilibrio y aún el desarrollo dentro del mercado de trabajo, las teorías del mercado de trabajo dual ven al desarrollo económico desigual como la situación más común.

Los teóricos neoclásicos tienden a discutir las características de los trabajadores como el determinante principal del mercado de trabajo; los teóricos del mercado de trabajo dual, privilegian los factores que afectan a la demanda más que a los que afectan a la oferta. Los tipos de trabajo, más que las características de los trabajadores, son los principales puntos de discusión en la explicación de los fenómenos del mercado de trabajo.

De todos los autores de la escuela del mercado de trabajo dual, Doeringer y Piore (6) han sido quizá los más influyentes. Ellos privilegian a las empresas más que a los desarrrollos macroeconómicos. No obstante, un importante aspecto de su teoría es el énfasis sobre la interacción entre el desarrollo de la estructura económica y la tecnología en unión de los patrones de comportamiento en el mercado de trabajo. Argumentan que muchas empresas poseen un mercado de trabajo interno regulado, el cual

debe ser diferenciado del mercado de trabajo externo competitivo, de la teoría económica convencional. Tal vez se podría ilustrar el modelo de la siguiente manera:

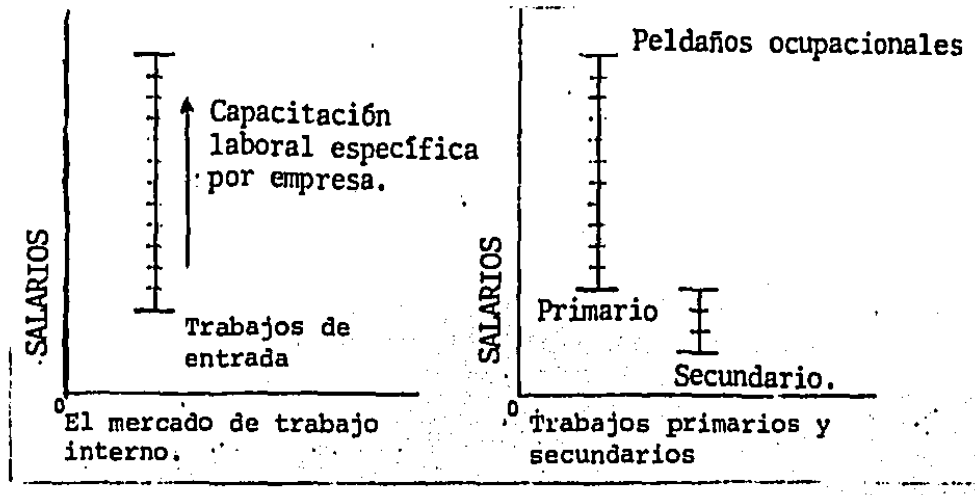


Figura 1: Ejemplo gráfico del modelo institucional de discriminación. (Blau y Ferber 1986: 259)

<u>La relación entre el mercado interno y el externo.</u> La estructura laboral de muchas grandes empresas podría tener un parecido a la Figura 1. Los obreros son contratados en el exterior para llenar los llamados trabajos de entrada.

La mayoría de los puestos dentro del mercado interno, se cubren a través de la promoción o transferencia de trabajadores sobre una escalera bien definida. Ellos tienen su puesto de base y se encuentran así a resguardo de la competencia directa de los trabajadores del mercado externo.

La estabilidad en el empleo es el aspecto más importante del mercado de trabajo interno y se desea tanto por los empresarios como por los trabajadores.

Ambos grupos tienen interés en proteger la posición de los trabajadores que han ingresado a industrias en las que se demanda una capacitación específica, ya que los empresarios invierten en ella y una vez que la inversión ha sido realizada tratan de estabilizar el empleo y de reducir el cambio de personal, de forma que puedan captar los beneficios de la capacitación.

En esta teoría, el nivel de escolaridad es visto como un medio a través del cual los empresarios discriminan entre los individuos y efectúan su elección en la 'puerta de entrada' a un mercado interno particular. Las estructuras salariales no son un reflejo cercano de la productividad marginal del trabajo, sino que están vinculadas a inversiones variables en educación de los diferentes trabajadores quienes, en consecuencia reciben salarios diferenciales. Los mercados internos se encuentran entre los segmentos más estables y administrativamente mejor organizados de la economía, donde normalmente encuentran trabajo los trabajadores mejor capacitados y más especializados.

<u>Los mercados primarios y secundarios.</u> Doringer y Fiore (1971) desarrollan esta idea del mercado interno para hacer énfasis en la existencia de un mercado de trabajo secundario dentro de una

firma determinada, o dentro del mercado interno. Los trabajos del mercado primario tienen salarios más altos, altos niveles de calificación especifica para la empresa, y buenas posiblidades de promoción así como bajos niveles de diserción. Los trabajos secundarios están en el otro polo de los trabajos primarios.

Las mujeres en el mercado secundario. A menudo los autores discuten acerca de ciertos grupos sociales como si automáticamente ocuparan el mercado de trabajo secundario, el cual, para algunos investigadores, es sinónimo de la economía periférica. Los inmigrantes y las mujeres están entre estos grupos . Se argumenta que éstos realizan los trabajos más desagradables y son los peor pagados en razón de que ha ingresado recientemente en el mercado de trabajo y cubren las lagunas dejadas por la fuerza de trabajo convencional.

Desde su punto de vista Doeringer y Fiore, (1971) sugiere que tales trabajos son residuales en relación a la tendencia a la modernización y la automatización en los sectores secundario y terciario; es decir, se trata de trabajos que se hallan fuera de la corriente principal del desarrollo capitalista y que en el futuro serán transformados o desaparecerán.

Esta idea de que un ingreso tardío en el mercado de trabajo implica quedarse con los peores trabajos, es pertinente para las mujeres casadas que tratan de regresar al trabajo después de

haber tenido un hijo. Esto, por supuesto, es muy diferente del supuesto neoclásico.

Barron y Norris (1976) argumentaron que en Gran Bretaña el mercado de trabajo secundario es fundamentalmente un mercado de trabajo femenino, y tomaron los bajos niveles de ingreso como indicador del status secundario de un trabajo; en este sector el número de mujeres supera al de hombres en más de cinco por uno (7).

De la misma forma que Doeringer y Fiore (1971) estos autores argumentan que un mercado primario se crea a partir de la necesidad de asegurarse la permanencia de trabajadores calificados dentro de la empresa; de esta forma los trabajadores altamente calificados permanecen en el mercado. El desarrollo tecnológico provee trabajo más seguro y provechoso a estos trabajadores.

Barron y Norris (1976) han enumerado cinco características de los trabajadores en el mercado secundario:

1. Los trabajadores son más fácilmente prescindibles; o sea, están al final de la "cola" en el mercado de trabajo, y está basada en la deseabilidad de los empresarios de que existan empleados potenciales, voluntaria e involuntariamente.

2. Pueden ser diferenciados de los trabajadores del mercado de trabajo primario por sus ingresos promedio.

3. Tienen una escasa inclinación a adquirir capacitación.

4. No tienen un alto interés por las recompensas económicas.

5. Tienen pocas posibilidades de entender la necesidad de desarrollar la organización y la solidaridad entre los trabajadores.

En razón de su papel fundamental dentro de la familia, apoyada por el salario de un marido y soportando el esfuerzo de la crianza de los hijos y del trabajo doméstico, la mujer, de acuerdo con Barron y Norris (1976), tiene las características apropiadas para el mercado de trabajo secundario. Ellas demuestran comparativamente poco interés por la organización sindical debido a sus pesadas responsabilidades domésticas y de su autodefinición, socialmente construída, por considerarse mas bien personas privadas que públicas.

La opinión, no obstante, de que la mujer como tal constituye una fuerza de trabajo secundaria es problemática. Las complejidades de las estructuras de la fuerza de trabajo son reducidas por Barron y Norris (1976) a la única y simple computación del pago promedio como un medio para determinar la

asignación de los trabajadores el mercado primario o secundario.(*)

Esto no nos ayuda a explicar porqué hay un segmento de trabajo femenino; tampoco se explica por qué trabajos tales como trabajadora social, maestra y enfermera, todos muy calificados y todos estereotipadamente femeninos, se ha permitido que permanezcan en manos de las mujeres. La versión de Barrón y Norris de la teoría del mercado dual es un instrumento demasiado tosco como para explicarnos más acerca de la distribución por sexo del trabajo en la fuerza de trabajo.

Una apreciación crítica. En general, parece haber dos tipos distintos de teoría acerca del mercado de trabajo dual. Una es potencialmente útil en la medida en que se centra en el problema de cómo la necesidad de acumular capital produce diferentes tipos de organización del mercado de trabajo dentro de los diversos sectores de la economía capitalista. Este es un análisis dinámico que está de acuerdo con el modo en que la interacción entre los diversos grupos de interés en el mercado de trabajo, genera la estructura del mismo, dada la existencia central de una acumulación continuada.

(*) Las operadoras en TELMEX estén en los rangos salariales más altos hasta los medianos en una escala de 1-66. Véase Cuadro I.

El segundo tipo de análisis del mercado dual tiende a ser más estático y menos prometedor. Toma a un grupo de trabajadores, por ejemplo mujeres, y los confina al status de mercado de trabajo secundario sin problematizar el procedimiento de asignación, continuando con la discusión de las razones por las cuales tales trabajadores supuestamente ocupan este status.

En relación a las mujeres, esta aproximación es demasiado sencilla. No es útil agrupar a todos los trabajos femeninos dentro del trabajo secundario como si ser un trabajador social fuese similar a ser un obrero de fábrica. Esta clase de teorías ignora la posición de clase de la familia de la mujer y la educación asociada con esta posición, la cual produce cambios importantes en el tipo de trabajo accesible a algunas mujeres.

La concentración de la teoría del mercado dual sobre los factores de la demanda (los tipos de trabajo), más que sobre los de la oferta (los tipos de trabajadores), tiene un tono persuasivo. La restricción principal de esta teoría es el énfasis que pone en el sector manufacturero; su análisis está basado en entrevistas con gerentes y funcionarios sindicales, predominantemente en el ámbito manufacturero, e ignora en gran medida al sector servicios y al Estado. En la medida en que la mayoría de las mujeres están empleadas en el sector servicios, no puede ser un método de trabajo importante para el análisis de la

posición de la mujer. Hasta que punto la la teoría puede ser generalizada más allá de casos específicos, es altamente cuestionable.

La teoría del mercado de trabajo segmentado.

Esta teoría afirma que existen diferencias estructurales y cualitativas en los mercados de trabajo y en las ocupaciones realizadas por medio de las cuales los obreros se ganan la vida. Aunque se hallan relacionados con la teoría del mercado dual, Edwards, Reich y Gordon (1982)(8) no plantean dos divisiones fundamentales en el mercado de trabajo, sino muchas. Se trata de autores neo-marxistas que vinculan la segmentación a la urgencia continua de acumular y al control de los trabajadores, de forma que los empresarios, históricamente, tratarán de polarizar el mercado de trabajo, creando grupos de trabajo altamente estratificados y separados muy claramente uno del otro .

El análisis percibe las divisiones dentro del mercado de trabajo no sólo como un medio para incrementar la productividad a través del empleo de diferentes tipos de trabajadores en proporciones menores, sino también como un medio para asegurar la estabilidad de los mismos, limitando la difusión potencial de la conciencia de clase entre los trabajadores más perjudicados.

El desarrollo de un mercado de trabajo segmentado se ubica entre 1890 y 1920, cuando las nuevas necesidades de control del capitalismo monopólico fueron amenazadas por una gran ola de levantamientos (en los Estados Unidos), particularmente en la medida en que la fuerza de trabajo estaba haciéndose cada vez más homogénea y adquiriendo una conciencia proletaria como consecuencia del desarrollo de la producción capitalista, tal como fue descrito por Braverman (1981). Para controlar estas amenazas de los trabajadores, los empresarios supuestamente adoptaron estrategias cuyo propósito era el de dividir a la clase trabajadora.

Desarrollos tales como el Taylorismo, la Administración Cientifica, y todo un nuevo sistema de trabajos estratificados con condiciones apropiadas y escalas salariales, fue introducido para quebrar la solidaridad de los trabajadores.

Los capitalistas desarrollaron el "fetichismo de la jerarquía" entre sus trabajadores, al mismo tiempo que restringían las oportunidades de movilidad. Mientras las diferencias en calificación estaban declinando, comenzaron a ser utilizados los comprobantes de nivel educativo para uniformar y legitimar el ingreso a los trabajos.

<u>Critica de la aproximación "radical" de la segmentación del mercado de trabajo.</u> Supuestamente, la segmentación del mercado

de trabajo no es un concepto estático, ya que en un mercado de trabajo dinámico los cambios ocupacionales ocurren continuamente: las ocupaciones existentes cambian sus características, surgen nuevas ocupaciones mientras otras ya viejas declinan o desaparecen frente a los cambios económicos, tecnológicos y sociales. Paralelamente a estos cambios en la naturaleza de las ocupaciones, habrá cambios en la composición de la fuerza de trabajo, incluyendo cambios en la distribución ocupacional de las mujeres. No obstante, la teoría de la segmentación del mercado de trabajo tiende a ser utilizada en forma muy descriptiva. Se coloca un enrejado sobre el mercado de trabajo y se describen sus diversas partes.

Al igual que en una teoría de las clases, construida sobre la base de la estratificación, se describe una jerarquía con puntos de corte, más que un conjunto dinámico de relaciones basadas en el problema de la continuidad de la acumulación de capital, y menos aún, las fuerzas que conducen al cambio en el estereotipo sexual de los trabajos.

La crítica fundamental a esta teoría es que la segmentación del mercado de trabajo es vista sólo desde una perspectiva: a través de las motivaciones y acciones de los capitalistas. Los trabajadores desempeñan un papel mínimo en la conformación de mercados de trabajo estructuradas.

En términos de Braverman, el desarrollo de la producción en fábricas redujo la importancia de la calificación en general, y de este modo hizo posible el desarrollo de una fuerza de trabajo homogénea. No obstante, el establecimiento de un sistema de altos salarios asegura el empleo, y el sistema de escalas promocionales puede pensarse que indica el éxito de los trabajadores en la recuperación de una parte del control sobre el proceso de trabajo, perdido a través de la destrucción del sistema gremial, más que un nuevo incremento en el control de los capitalistas, como sugiere la teoría de la segmentación.

De este modo, la segmentación del mercado de trabajo no está necesariamente, en contra de los intereses del trabajador en cuanto puede dar indicación de una seguridad potencial en el empleo futuro y reducir la competencia por el empleo. El punto principal es que la formación de jerarquías dentro del mercado de trabajo, y por tanto la carencia de unidad de clase, puede ser una consecuencia fuera de propósito, en la obtención de concesiones por parte de los trabajadores, o en los acuerdos hechos con los empresarios.

Alternativamente, un grupo particular de la clase trabajadora puede tratar de mejorar su posición respecto a la clase como un todo, limitando directamente las condiciones y oportunidades de otros dentro de la misma clase. Esto también

ocurre a causa del desarrollo natural de un proceso de segmentación.

Segmentación 'natural' en la fuerza de trabajo.

Rubery (1978) ha señalado cómo la composición de la fuerza de trabajo puede cambiar en ciertos momentos históricos lo que lleva a una 'estratificación natural'. Esta idea es un complemento importante a las teorías del mercado dual y las de la segmentación. De hecho está vinculado con la discusión de la mujer como ejército de reserva.

Como ya se señaló, la extensión de la producción capitalista y los servicios estatales a la producción doméstica, han 'liberado' la fuerza de trabajo femenil para entrar al mercado. La inmigración de zonas rurales es también fuente para la oferta de la fuerza laboral en el mercado de trabajo.

La introducción de nuevas ofertas de mano de obra en distintos períodos históricos puede llevar a una segmentación de mercado de trabajo. Aquellos obreros que anteriormente se encontraban en el nivel más bajo de la estructura, toman ventaja en la nueva oferta para subir de jerarquía, pero al mismo tiempo toman medidas defensivas contra el incremento de la competencia en el mercado de trabajo. La sustitución de hombres por mujeres puede llevar a una disminución en los salarios relativos de una

ocupación y a una reducción en las oportunidades de empleo para los hombres. De ahí surge el motivo de ellos para restringir a las mujeres a un segmento o sector diferente de la fuerza de trabajo.

El desarrollo del capitalismo monopólico es dinámico lo que implica una reorganización industrial continua. Trabajos calificados llegan a ser descalificados, el capital constantemente reemplaza la mano de obra en las industrias de alta productividad y recluta nuevos contingentes para la fuerza de trabajo. Esto incrementa la competencia entre los obreros para mantener sus trabajos y protegerse de la competencia del mercado externo con la consecuente exclusión, y en detrimento de aquellos obreros que se quedan en el sector no organizado.

En resumen, los cambios ocupacionales son continuos en un mercado de trabajo dinámico. De manera paralela se modifica la composición de la fuerza de trabajo dando como resultado alguna clase de "estratificación natural". Algunas ocupaciones son eliminadas y otras son creadas de tal manera, que las mujeres hasta ahora, han estado siempre en el último peldaño de una jerarquía laboral que se reestructura.

Las mujeres como ejército de reserva.

Para explicar "la feminización" de la fuerza de trabajo tanto los marxistas como los feministas han postulado que las

mujeres constituyen un ejército de reserva latente al cual el capital recurre durante el periodo de auge cuando existe una escasez de mano de obra; y un ejército de reserva cíclica que se manda a la casa cuando el capital no lo necesita más.

Braverman (1974) señaló que el sector servicios, debido a unas restricciones tecnológicas de aquel entonces, necesitaba una fuente de fuerza de trabajo barata para expandir su producto y las mujeres la proveía. Las teóricas feministas señalaron la relación entre la división por sexo del trabajo en la casa y el proceso de producción. El valor de la fuerza de trabajo masculino se calcula sobre la existencia de la unidad familiar en la cual las mujeres realizan el trabajo doméstico.

Por lo tanto cuando las mujeres llegan a ser obreras asalariadas representan una fuente de trabajo barata que es subsidiada por el salario familiar de sus maridos. En casi todos los países capitalistas, incluyendo México, la industria de servicios se expandió a la par con la expansión del empleo asalariado de la mujer.

La incorporación masiva de la mujer a la fuerza de trabajo no está cuestionada, pero la descripción de la función cíclica de la mujer ha sido criticada. Las primeras críticas al concepto de las mujeres como un ejército de reserva cíclica, fácilmente atraídas y sacadas del mercado de trabajo, fueron hechas por

Milkman (1976). Ella demostró históricamente, que en los Estados Unidos en los años 30, la segregación por sexo de ocupaciones creaba una inflexibilidad en el mercado de trabajo que no permitia el reemplazamiento de un trabajador de un sexo por un trabajadora del sexo femenino.

Un estudio del OECD (1976) (9) sobre los efectos de la recesión de 1974-1975 y el empleo de las mujeres en los paises del OECD señala que las mujeres, debido a su concentración desproporcionada en el sector servicios, fueren protegidos de los efectos más graves de la recesión que tuvo su impacto más fuerte sobre el sector industrial. Sin embargo, aquellas mujeres empleadas en el sector manufacturero, experimentaron un desempleo mayor que los hombres del mismo sector.

Rendón (1982), para los periodos de crisis comprueba que en México (1976-1977), el desempleo abierto masculino crece más que el femenino. Puede ser que esto se deba principalmente a que en los sectores que registran la mayor contraccion (construcción e industrias productoras de bienes de consumo durable), el predominio de los hombres es superior que en el resto de la economia (10).

Es importante reconocer que la "protección" de las ocupaciones de las mujeres en el sector servicios se basa en lo barato de la mano de obra femenina. Se podria considerar que la

baja remuneración en el sector servicios de hecho impide la entrada masiva de los hombres, aún cuando el desempleo de ellos es alto.

De hecho hay quienes afirman que el término "ejército de reserva", como lo utilizó Marx, tiene poca relevancia para explicar la naturaleza del empleo y los salarios de la mujer. Esta afirmación se basa en lo siguiente:

1) Es contradictorio postular que la mujer es mano de obra barata y competitiva (debido a su dependencia del salario familiar) y a la vez constituye el ejército de reserva activa. En todo caso debido a sus 'ventajas' de costo para el capitalista debe tener preferencia para permanecer dentro de la población económicamente activa.

2) El hecho de escoger a hombres o mujeres como fuerza de trabajo depende principalmente de la rama de producción. En la industria de la maquila en México, las maquiladoras electrónicas emplean el 84.8% de mujeres y el 15.2% de hombres; las de ropa el 83.03% de mujeres y el 17.0% de hombres y las industrias diversas el 32.1% de mujeres y el 67.9% de hombres (11). Indudablemente las mujeres empleadas constituyen un ejército de reserva latente y activo en el sentido de que después de los 30 años la demanda por su trabajo decrece rápido y la mujer (u hombre) de la edad de

40 años prácticamente no tiene ninguna posibilidad de encontrar trabajo en estas industrias (12).

Estos casos citados nos ilustra el hecho de que las mujeres han llegado a ser parte de la fuerza de trabajo permanente y han dejado el ejército de reserva latente. Una vez que el ejército de reserva latente ha sido activado, no puede ser 'mandado a la casa' para ser latente de nuevo.

En el sentido de proporcionar una reserva de trabajo latente la fuerza de trabajo femenil ha llegado a jugar un papel importante para algunas industrias. Sin embargo, se tiene que tomar en cuenta la relación dinámica entre el ejército de reserva y los obreros empleados para cada industria o sector, antes de afirmar que todas las mujeres constituyen un ejército de reserva latente.

Sin duda el tamaño y composición del ejército de reserva para una industria dada están intrínsicamente relacionados con los logros y pérdidas sindicales de quienes están trabajando. Sólo se puede obtener una comprensión del ejército de reserva y su función mediante un estudio de las luchas exitosas y fracasadas de los obreros empleados en las industrias específicas.

El mercado de trabajo es intrínsicamente una estructura de poder, un sistema de relaciones económicas basado en la fuerza relativa de diferentes grupos en el mercado.

Algunas reflexiones sobre el papel de la educación para el empleo de la mujer

Muchas feministas se han preocupado del papel ideológico de la educación en la socialización de la mujer para adoptar supuestos y tener aspiraciones 'femeninas'. Sin embargo, la teoria neoclásica y dual, ven a la educación como un factor crucial en la explicación de por qué algunos obreros son empleados con preferencia a otros, por qué algunos ascienden o son despedidos y por qué otros son 'inempleables'.

No hay que afirmar que el nivel de educación está directamente relacionado con el nivel de productividad, como lo hacen los teóricos del capital humano, para reconocer que la educación es un determinante importante del poder e negociación de los obreros.

Diferentes clases y niveles de educación crean grupos no competitivos dentro del mercado de trabajo. El tamaño del ejército de reserva asociado a una área de trabajo depende en gran parte de la calificación educativa poseida por el grupo desempleado.

El poder que un grupo de obreros podría tener respecto a su trabajo está relacionado con la duración de su adiestramiento y el tamaño del ejército de reserva que tiene la misma calificación. La ausencia de cualquier teoría de la educación relacionada con las oportunidades para el empleo ha significado problemas para aquellos investigadores que constantemente se refieren a las mujeres como deseadas por el capital porque son "baratas", "dóciles" y "sin organización".

Para el caso de México durante las épocas de auge económico, se logra emplear a la fuerza de trabajo capacitada y socialmente disponible. Sin embargo esta absorción de la mano de obra calificada se desarrolla al márgen de los millones de personas cuya capacitación es deficiente y que no puede aspirar a los trabajos más formales (13).

La oferta y la demanda de la fuerza de trabajo varía por regiones, estratos ocupacionales y tampoco es constante a lo largo del tiempo. Las mujeres según su nivel de calificación también han logrado empleo cuando se ha producido escasez real de mano de obra en ciertos estratos ocupacionales.

¿Por qué en los bancos empezaron a emplear a cajeras mujeres?. Parece ser, que cuando el número de mujeres buscando empleo en una cierta área es mayor que el número de hombres, el candidato con un mayor nivel educativo, sin tomar en cuenta el

sexo, tiene preferencia para el empleo. En esta área se puede postular que los empresarios escogen el graduado femenino con un mayor nivel de educación en preferencia al masculino de menos nivel.

Las investigadoras feministas son muy conscientes de las relaciones básicas entre el poder, género y clase y esta conciencia es de mucho valor. Sin embargo, hasta ahora ha habido una tendencia de tratar a los hombres, el capital, el trabajo y las mujeres como categorías monolíticas. No todas las mujeres son obreros secundarios (como sugiere la teoría del mercado dual), las mujeres también según su calificación tratan de obtener ciertos trabajos y no otros.

El avance de los estudios ya depende de romper con estos grupos supuestamente homogéneos para examinar por sector, por industria y por ocupación el comportamiento de ellas para cambiar la estructura del mercado de trabajo. En el siguiente capítulo, el análisis de la empresa TELMEX intentará seguir este planteamiento.

BIBLIOGRAFIA CAPITULO 3

PRINCIPALES TEORIAS ACERCA DEL MERCADO DE TRABAJO Y EL LUGAR DE LA MUJER EN EL MISMO

1. Véase apéndice 2. La relación salario-hora, hombre/mujer en la manufactura 1955-1982.

2. Citado por Oliveira, O. (1987) Empleo femenino en México en tiempos de expansión y recesión económica: tendencias recientes. Coloquio Fuerza de Trabajo femenina urbana en México. Nov. 1987. Fac. de Ciencias Políticas. UNAM.

3. Blau, F. y Jusenenuis, C. Economists' Approaches to Sex Segregation in the Labor Market: an approisal, in Blaxall, M. y Reagan, B. (editores) Woman and the Workplace: the implications of occupational segregation (Univ. of Chicago Press).

4. Throw, L. A Surge in Inequality: Scientific American. May 1987, Vol. 256. No. 5 p. 28.

5. Amsden, A. The Economics of women and Work. Penguin Books. 1980. p. 35.

6. Doeringer, P. y Piore, M. Internal Labor Markets and Manpower Analysis. Lexington, M.A.: D.C. Heathand Co. 1971.

7. Barrón, R.D. and Norris, G.M. Sexual Divisions and the Dual Labor Maket, en D.L. Barket and S. Allen, Dependence and Exploitation in Work and Marriage, Lond. Logman 1976. pp. 47-69.

8. Edwards R.C., Gordon D.M. y Reich M. (1982) Segmented Work, Divided Workers. Cap. I.

9. OECD-1976. The 1974-1975 Reccesion and the Employment of Women in Amsden, A. (ed.) The economics of women and work. Penguin books. 1980.

10. Rendón, T. El empleo en México. Investigación Económica. Julio-septiembre 1982, núm. 61. p. 173.

11. Simposium nacional sobre estudios fronterizos, junio 1978. Mexicali.

12. Vigorita, M. y Escamilla Moreno, N. 'La condicion actual de las obreras en las maquiladoras de ropa'. Universidad de Baja California, Mexicali, junio de 1978.

13. Bortz J. El salario en México. Ed. El Caballito pp. 88-89.

CAPITULO 4

EL MERCADO DE TRABAJO EN TELMEX

TELMEX es una empresa donde la tecnología es de las más avanzadas en el país, altamente desarrollada y con una fuerza de trabajo también altamente calificada. Sin embargo, paralelamente existe otro mercado de trabajo interno, sindicalizado, de una fuerza de trabajo descalificada: en este mercado localizamos a la mayoría de las mujeres que trabajan en la empresa.

Personal de confianza y sindicalizado

La división más notable es aquella entre la fuerza de trabajo de confianza y la sindicalizada. Se ha señalado que en otros países la introducción de sistemas computarizados dio como resultado un mercado dual de trabajo muy marcado. La misma tecnología que fragmenta tareas y destruye habilidades, brinda a los trabajadores una amplia variedad de nuevas categorías (programadores de computadoras, personal de ventas, técnicos de diseño y de nivel medio); sin embargo, este trabajo altamente calificado se desempeña y controla por personal de confianza. El trabajo 'trasquilado' de habilidad, reducido al de oficina, está relegado a los trabajadores sindicalizados.

Debido a la necesidad creciente de trabajadores intelectuales y la decreciente necesidad de los manuales -dice Bell Telephone Magazine- el crecimiento del empleo estará limitado a los rangos de confianza:

> 'Los 260,000 empleados de confianza de Bell podrían aumentar casi en un tercio -una tasa de crecimiento tres veces mayor que la estimada para el personal sindicalizado. La mayoría de estos nuevos puestos están localizados en dos áreas: categorías de gerencia media asociadas a la creciente computarización del trabajo, personal encargado del procesamiento electrónico de datos, diseñadores de sistemas de datos, las personas que utilizan las habilidades de la computadora, que definen y ponen en marcha los sistemas mecanizados, es decir personal de mercadotecnia, tan necesarios para esta nueva era competitiva por venir' (1).

El impacto de este incremento de personal de confianza sin duda, debilita al sindicato. Para las negociaciones 'las habilidades calificadas han sido tradicionalmente la espina dorsal del poder sindical. Pero las tendencias actuales en el empleo industrial no solamente dejan fuera de los sindicatos a la mayoría de los nuevos puestos, sino que efectivamente impiden el acceso de los trabajadores sindicalizados a un considerable número de nuevas habilidades que supone la computarización del trabajo ' (2).

Se comunicó verbalmente que en México existe un acuerdo entre el sindicato y la empresa en el sentido de que el personal de confianza no puede exceder más del 10% de la fuerza de trabajo total de la empresa. El sindicato vigila el respeto de este acuerdo. Por ahora el sindicato parece tener mucha confianza en que este acuerdo no se romperá aunque el contrato colectivo en la claúsula 2 estipula que "la empresa designará libremente a las personas que deban ocupar los puestos de confianza dentro de los términos que marca la cláusula anterior".

Esa última menciona un límite a la creación de nuevos puestos, teniendo tan sólo la empresa el deber de notificar al sindicato la creación de nuevos puestos dentro de los 10 días siguientes a su designación (3).

Será una gran interrogante saber si el sindicato puede seguir resistiendo a los imperativos de la nueva tecnología computarizada para la enorme expansión de la supervisión llevado a cabo por personal de confianza así como de los programadores y los técnicos en administración y mercadotécnia.

Contratación de la fuerza de trabajo.

Todas las teorías mencionadas han hecho énfasis (con excepción de la teoría neoclásica) sobre la necesidad de una fuerza de trabajo estable para el eficiente funcionamiento de la

tecnología sofisticada. En este sentido TELMEX representa una empresa del sector primario con un mercado de trabajo interno, protegido y restringido debido a que el sindicato participa en la contratación de los obreros.

La empresa está obligada invariablemente a solicitar por escrito al sindicato 'el personal necesario' y éste se obliga a proporcionarlo dentro de los 15 días hábiles siguientes a partir de la fecha en que reciba la solicitud de la empresa, también el sindicato proporciona el personal para puestos de nueva creación. Para ingresar al sindicato la solicitud de ingreso tiene que: a) ser aceptada en la asamblea de la sección (4) o departamento correspondiente y b) ser propuesto por un miembro activo del mismo . Se da el caso de que hay familias y pueblos casi enteros dentro de la gran familia de la empresa. Esto se debe a que cuando existen vacantes en la misma, ésta le da prioridad a los trabajadores de proponer a sus familiares.

Esta forma de contratación indica claramente que no sólo los capitalistas participan en la formación de las estructuras en los mercados de trabajo. Los sindicalistas en teléfonos aseguran su estabilidad en el trabajo y los patrones reciben una fuerza de trabajo estable y reglamentada. Dentro de la clase obrera como un todo, los obreros de TELMEX son relativamente un grupo 'privilegiado'. Aun el obrero más descalificado , en julio de

1987 ganaba 3 veces el salario mínimo, tiene prestaciones relativamente altas y un sindicato que lo defiende. Para ilustrar este punto podemos comparar la suerte de las costureras y las operadoras de TELMEX depués del terremoto. Ambas perdieron sus centros de trabajo, pero las primeras perdieron también su trabajo y sus ingresos en tanto que las segundas recibieron una garantía de que no iban a perder sus empleos y recibían su salario íntegro mientras esperaban su reubicación.

Esto, no quiere decir que no sufrieron angustias y trastornos en sus vidas personales pero comparativamente, por su cercanía a la nueva tecnología y por consiguiente por su sindicato 'protector', 'no les fue tan mal'. A pesar de su intensa explotación, la posición de ellas comparadas con la mayoría de las mujeres de su clase y nivel de escolaridad es 'privilegiada'.... hay que comprender esto para entender por qué defienden y 'quieren' tanto a su 'Panchito' (Francisco Hernández Juárez -líder sindical del STRM).

La segregación ocupacional en TELMEX

Como ya se mencionó, al interior de la empresa existe una fuerza de trabajo, secundaria y descalificada, donde se ubican la mayoría de las mujeres de TELMEX.

Intentaremos mostrar en este apartado dos hipótesis principales a saber:

1) Los factores relacionados con la oferta de la mano de obra no pueden explicar cabalmente el alto nivel de segregación que encontramos dentro de la empresa de TELMEX.

2) La segregación ocupacional es sostenida por las relaciones sociales que se dan en el ambiente laboral así como por las políticas oficiales de la empresa.

Ocupaciones femeninas en TELMEX

Al interior de la empresa existe una fuerza de trabajo altamente segregada por sexo .

El Cuadro I muestra una selección de las ocupaciones en TELMEX que son desde 100% femeninas hasta 0% femeninas, o expresado de otra manera, 100% masculinas. Existen 14 ocupaciones, 100% femeninas en el D.F. y 28 ocupaciones 100% masculinas.

CUADRO I

Segregación sexual por departamentos en TELMEX y

Escalafón salarial a partir de 1/7/87.

DEPARTAMENTO	ZONA	% de F.T. FEMENINA	SALARIO DIARIO PROMEDIO	RANGO SALARIAL (1-66)
		100% Femenina		
L.D. Internacional (09)	D.F.*		13,436.13	4
L.D. Nacional (02)	D.F.		13,138.76	5
Servicios Especiales(04)	D.F.		13,106.66	6
Operadora invest. (09)	D.F.*		12,711.40	10
Operadora Invest. (02)	D.F.		12,443.13	12
Especialidades (secret.)	D.F.		12,420.04	13
Quejas "05"	D.F.		11,261.49	29
Tráfico	FOR*		10,937.29	35
Captación de datos	D.F.		10,363.81	41
Oficinista tráfico	D.F.		9,594.32	51
Guardería	D.F.		9,135.23	56
Educadora	D.F.		8,804.26	57
Ajustadoras Esp.	D.F.		8,101.59	60
Asistente educativa	D.F.		7,688.91	61
Aseadora guardería	D.F.		7,106.80	64
		70% Femenina		
Comercial	D.F.		11,051.95	39
Comercial	FOR		10,061.54	46
		50% Femenina		
Compras	D.F.		11,051.95	32
Limpiadores equipo	D.F.		7,410,15	62
		48% Femenina		
Of. varias admvas.	D.F.		11,019.07	34

	35% Femenina		
Reg. y Control de Orden de Servicio	D.F.	10,661.90	37
	30% Femenina		
Oficinas Técnicos Administrativos	FOR	9,279.91	54
Intendencia Bienes y raices	D.F. y FOR	8,465.56	59
	25% Femenina		
Oficinas técnicas	D.F.	12,123.62	17
	20% Femenina		
Finanzas y Admón	D.F.	11,832.4	19
	5% Femenina		
Auxiliares de tráfico	D.F.	11,657.80	22
	3% Femenina		
Centrales Manten.	D.F.	12,919.50	8

0.5 Femenina

Automotriz	D.F.	9,576.66	52

0% Femenina

Lineas	D.F.	14,352.65	1
Ing. centrales Proy.	D.F.	14,089.39	2
L.D. Equipo	D.F.	13,580.57	3
Ing. Proy. Redes	D.F.	12,992.28	7
L.D. Mantenimiento	D.F.	12,880.04	9
Ing. Proy. Redes	FOR	12,609.62	11
Prog. y Rec. de Equipo	D.F.	12,248.15	14
Centrales Construcción	D.F.y FOR	12,195.62	15
L.D. Mantenimiento	FOR	12,172.75	16
Conmutadores	FOR	11,924.47	18
Alcancías	D.F.	11,780.86	20
Quejas Probadores	D.F.	11,734.63	21
Planta Equipo de fuerza	D.F.y FOR	11,598.06	23
Centrales Mant.	FOR	11,568.55	24
Impresos	D.F.	11,566.54	25
Sup. a Constr. Redes	D.F.	11,495.91	26
Almacenes generales	D.F	11,362.18	27
L.D. Construcción	D.F. y FOR	11,313.66	28
Cables I, II y III	D.F.	11,114.09	30
Post. Inm y Canaliz.	D.F.	11,087.96	31
Conmutadores	D.F.	11,031.25	33
Taller Equipo	D.F.	10,676.45	36
Troncales	D.F.	10,552.09	38
Sup. a Contr. Redes	FOR *	10,399.54	40
Ing. Dibujo	D.F.	10,291.79	42
Lineas	D.F.	10,219.00	43
Inst. Abonados	D.F.	10,112.33	44
Quejas Rep.	D.F.	10,078.11	45
Almacenes	FOR	10,055.62	47
Lineas D.	FOR	10,005.59	48
Redes	FOR	9.759.55	49
Choferes	D.F.	9,608.32	50
Sección de archivo	D.F.	9,294.32	53
Dir. de Exp. y Proveed.	D.F.	9,210.29	55
Ing. Dibujo	FOR	8,485.53	58

Secretaria general (mensajeros)	D.F.	7,196.54	63
Despensas	D.F.	6,792.41	65
Despensas	FOR	6,633.68	66

(*) Adicionar 1,820.40 al salario diario para cada temporalidad y categoría por hablar inglés.

Observaciones:
1) El salario promedio se calculó sobre el salario diario por departamento.
2) Aunque existen 62 convenios a nivel nacional, hay 66 tabuladores distintos, cuatro de ellos igual en matriz y foráneas
3) El salario promedio general del telefonista es de: $10,770.78 en julio de 1987.
4) El salario mínimo general promedio es de: $3,314.74 diarios
5) Por lo que en 1987 ganan los telefonistas 3.25 salarios mínimos.

FUENTE: (a) A. Figueroa, Sección 15 del STRM (1987)
(b) P. Serrano. 1987 Ponencia Participación Femenina en Teléfonos de México. Coloquio Fuerza de Trabajo Femenina en México. Ciencias Políticas U.N.A.M., Nov. 1987.
(c) Recopilación directa.

Con la excepción de intendencia y oficinistas técnicos (donde las mujeres constituyen casi 30% de la fuerza de trabajo) no existe ninguna ocupación mixta según el indice mencionado de Oppenheimer .

Respecto a la ocupación de intendencia, la composición por sexo (50% hombres y 50% mujeres) no revela que las mujeres trabajan como 'aseadores en dormitorios' y de guarderías, ganando un salario diario de 7,106.80 pesos en julio de 1987. En cambio los hombres de intendencia trabajando en un ambiente

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

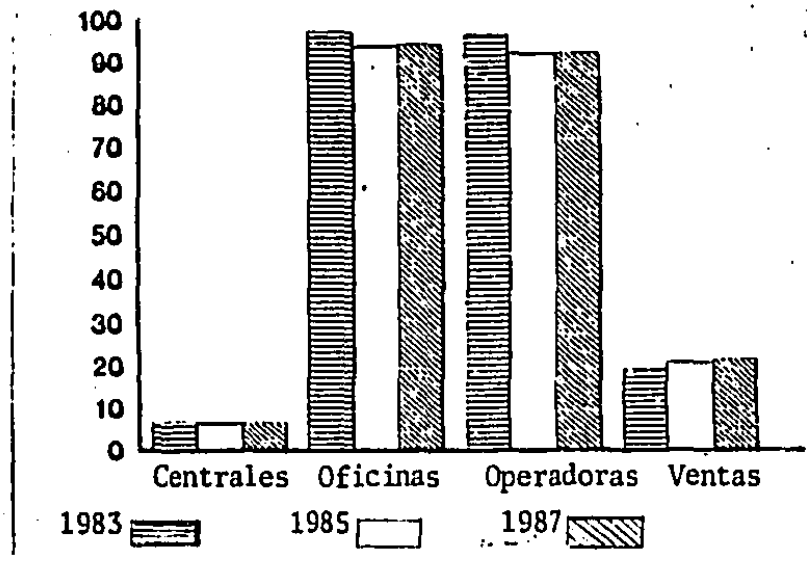
laboral distinto, ganan 8,465.56 pesos por el mismo período (Cuadro 1).

Se menciona esto porque ilustra el hecho de que las mujeres y los hombres pueden hacer un trabajo equivalente dentro de una empresa, pero en la práctica a menudo sus labores se realizan con clasificaciones distintas y en distintos espacios físicos, lo cual nos señala que la segregación por sexo es más extendida si se estudia al nivel de la organización individual de cada empresa, y no solo al nivel de cifras respecto a la composición de una ocupación(*)

El cuadro 2 muestra la distribución desigual de las mujeres en la compañía telefónica en Columbia Británica, Canadá, notándose una gran similitud con la distribución de las mujeres en TELMEX.

(*) En México a partir de los años 30 se masculiniza el servicio de limpieza, (predominantemente femenino hasta 1921), característica que se mantiene hasta los 70 y en el censo del 80 deja de considerarse de manera desagregada pasando a formar parte de la categoría censal 'otros servicios' en unión de los peluqueros, trabajadores de espectáculos, etc. (Suárez, 1987).

Cuadro 2. Representación de las mujeres en la compañía telefónica en Columbia Británica, Canadá.



Fuente: "Transmitter" Abril de 1988: Periódico del sindicato de los trabajadores de la compañía de teléfonos. Columbia Británica, Canadá.

La protección de la mujer en el trabajo

Hoy en día hay pocas restricciones legales que excluyen a las mujeres de los trabajos de los hombres. En todo caso la protección siempre fue relativa. En aquellas ocupaciones donde las mujeres no han sido una competencia para los hombres -ocupaciones estereotipadas como femeninas, tales como aseadoras,

enfermeras, meseras, y operadoras- nunca han estado 'protegidas' de trabajar de noche. En México en 1962 las reformas a la ley federal de trabajo prohiben el trabajo nocturno femenino industrial, pero no en establecimientos comerciales, centros nocturnos, hospitales, etc.

Con la excepción del departamento de redes, cuyos trabajadores se dedican a la instalación, reparación en la calle, cables y gas, sería muy difícil calificar otros departamentos como 'peligrosos' o 'insalubres' para las mujeres. En todo caso una legislación que genuinamente quiera proteger a las mujeres de igual manera debe proteger a los hombres, a menudo la legislación sobre la protección de las mujeres desvía y resta importancia de las demandas por un ambiente laboral seguro para todos.

La institucionalización de la asignación de trabajos basados en el sexo

Las creencias populares y las estimaciones empresariales sobre el valor del trabajo de la mujer por sí solos no pueden explicar el grado de la incorporación de la segregación ocupacional en la organización del trabajo. Necesitamos entender cómo la asignación de trabajos por sexo llegó a ser un procedimiento normal y aceptado.

El reglamento interior de trabajo del Sindicato de Telefonistas (STRM) vigente de 1954-84, en el articulo 56 establecia muy claramente esta segregación por sexo, bajo el titulo: "Labores insalubres o peligrosas que no deben desempeñar las mujeres". Se decia: "La empresa debe emplear mujeres solamente para las labores de oficina, de aseo de equipos y para la atención de computadores telefónicos"(*) De hecho esta clausula limitaba a la mujer a ciertos departamentos y ocupaciones; luego se restringia la oferta de trabajo para los otros departamentos más calificados como conmutadoras o mantenimiento, y en consecuencia, los puestos de los hombres que mayoritariamente trabajan alli, no estaban amenazados. En la práctica esta "protección" a la mujer refuerza la segregación del mercado de trabajo dentro de la empresa.

Se informó que este articulo ya no está vigente, y no estará incluido en el nuevo reglamento por publicarse . Sin embargo, en la práctica es como si estuviera vigente: las mujeres, con la excepción de un 3% de los técnicos en centrales, están restringidos a los departamentos que estipulaba el reglamente de 1954.

La eliminación de este articulo del reglamento no fue en base de una lucha de las mujeres en el sindicato, sino a causa de

---

*. Reglamento interno de trabajo STRM

que "se hizo anacrónico". Tal vez es por esto que sigue vigente en la práctica. Hace mucho que es sabido por las mujeres que la inercia burocrática, los estereotipos culturales y los interes creados, se empalman para mantener prácticas después de que han sido abolidas por la ley.

Barreras para entrar al mercado primario

Para ilustrar este punto, se señala el incidente de una mujer excepcional graduada de ingeniería quien aprobó el examen para entrar como técnico de equipo delarga distancia . El sindicato aprobó su solicitud y la empresa le negó su entrada remitiéndola a otro departamento donde ya se encontraban mujeres.

En el departamento de integración de personal esta práctica se explicó de la siguiente manera: "... los departamentos técnicos son de puros hombres... si viene una mujer va a tener una mayor problemática de integración porque los hombres se llevan de determinada manera, tienen sus chistes, sus palabras... a una mujer le va a costas mucho la integración a este grupo de puros hombres, como puede ser a la inversa". Como fue el caso individual y las mujeres en el sindicato usualmente se movilizan alrededor de los problemas de sus propios departamentos, "el asunto murió". También es sabido que los empresarios en general no ponen mujeres y hombres a trabajar juntos porque la

"interacción que se da baja la productividad" (entrevista con el jefe de personal octubre 1985).

El comentario del funcionario de TELMEX lamentablemente es cierto; aún socialmente la mujer puede ser la madre santa o esposa en la casa o prostituta en el mercado, pero no compañera de trabajo en condiciones de igualdad.

La separación del trabajo de la esfera doméstica se considera un rasgo del capitalismo y de las relaciones capitalistas de la producción. Dentro del contexto del capitalismo este rasgo también ha llegado a tener un significado en las relaciones por sexo. Cuando una mujer invade físicamente el lugar del trabajo del hombre, exigiendo y esperando un trato esencialmente humano, es decir que ni la idealicen ni la deshonren, ella se le presenta al hombre con un dilema asombroso. De manera implícita ella está proyectando una estimación propia de su valor y su definición de su sexualidad, en desafío a la del hombre.

Su comportamiento hecha a perder sus 'chistes', sus juegos. Cuando compité con el en el mismo trabajo hay que verla con otros otros, tomarla en serio, lo que es incompatible con la imagen de un objeto sexual, o de la madre santa que hay que proteger y cuidar. Lo que está en juego cuando una mujer entra a un departamento de 'puros hombres' es mucho más que una amenaza económica a sus trabajos.

Discriminación de los empleados

Aquellas mujeres que rompen las barreras para desempeñar tareas no tradicionales de su sexo, se enfrentan en el mejor de los casos, a una actitud ambigua de parte de sus compañeros. A menudo sufren un especial sabotaje sutil en cuanto el informal adiestramiento de sus funciones por parte de sus superiores y compañeros de trabajo (O'Farrell, Harlan, 1982) (6). También experimentan un aislamiento social y hostigamiento sicológico.

Aunque los hombres son muy reacios a reconocer la utilización de tales tácticas para regular y segmentar el mercado de trabajo, y la mayoría ni son conscientes de lo ofensivo y lo amenazante de su comportamiento, O'Farrel y Harlan (1982) en una investigación de mujeres asalariadas de cuello blanco, encontraron que casi la mitad esperaba enfrentar la hostilidad y el resentimiento de los hombres si entraron a desempeñar trabajos dominados por el sexo masculino. Aunque menor mujeres (30%) señalaron incidentes reales de hostigamiento en los trabajos no-tradicionales para ellas, la esperanza de hostilidad son en sí mismos, fuerza de disuasión a las mujeres quienes están contemplando tal conducta.

El hecho de que el hostigamiento por sexo no se ha 'ventilado' en el sindicato y no existe ninguna instancia o

persona asignada para tratar tales casos, indica que está lejos de ser reconocida como una condición laboral cotidiana de la mujer telefonista.

Las técnicas -una excepción.

Llama la atención la entrada de algunas mujeres (alrededor de diez) como técnicas en el departamento de 'Centrales Mantenimiento'. Se han capacitado a pesar de todos los obstáculos mencionados. Su habilidad manual y empeño en el trabajo son factores que les hacen 'técnicos muy competentes'. Un auxiliar de jefe lo expreso de la siguiente manera:

> '... estoy seguro que si existiera una central de puras mujeres atendiéndola, esta central sería impecable, las mujeres son mucho más delicadas, más atentas y disciplinadas. A diferencia de los técnicos hombres que hacen el trabajo como cae, las mujeres son sistemáticas en las cosas... inclusive debe haber técnicos mujeres que sean responsables de las centrales automáticas...'

Para ser un técnico los requisitos son:

a) Ser aprobado en los exámenes de admisión que incluyen, electricidad, elemental, aritmética y algebra elementales, y ortografía. Todos estos conocimientos son a nivel de secundaria o su equivalente.

b)El término de capacitación, enseñanza y adiestramiento se establece en dos etapas que terminan en la Escuela Tecnológica recibiendo capacitación sobre lectura e interpretación de diagramas de conmutadores, centrales y aparatos telefónicos, por dos meses.

c) Hay una tercera etapa de práctica por tres meses para localización de faltas, ajustes, montaje y desmontaje de componentes en las mismas. Finalmente en una comisión mixta de técnico se examina para ocupar el puesto de Técnico de Tercera Eventual (7).

Teóricamente las mujeres ahora tienen el derecho de entrar directamente a este departamento aunque solamente dos o tres lo han hecho valiéndose de este derecho. Las mayoría de las técnicas iniciaron sus labores en TELMEX como limpiadoras y ajustadoras de equipo, un trabajo muy sedentario que requiere una paciencia enorme, el equipo antiguo (electro-mecánico) necesita ser lubricado y ajustado manualmente, a veces una limpiadora puede pasar horas limpiando "un contactito". También se encuentran hombres trabajando en este departamento limpiando el equipo. Sin embargo, hacen un trabajo de limpieza que implica más esfuerzo físico: la de los cables, de subir y bajar las escaleras para bajar equipo pesado. En general no están sentados juntos con las mujeres en las mesas de trabajo. Entonces en este

departamento encontramos los hombres y las mujeres trabajando junto aunque no siempre se realizan las mismas funciones.

Contra este antecedente se dio la lucha para que las ajustadoras y limpiadoras de equipo pudieran presentar los exámenes para entrar como técnicos de la siguiente manera. En 1976, el convenio del departamento estaba bajo revisión. Salustio Salgado es derrotado; "a partir de esta momento las asambleas que se venían realizando se intensificaron diarimente, asambleas seccionales y departamentales que eran cómplices de la antigua dirección y donde se viene configurando una nueva posición sindical frente a la empresa".

Esta efervescencia tan grande en el sindicato dio pie para que los ajustadores y limpiadores establecieran unas cláusulas transitorias en su nuevo convenio. Estas cláusulas se refirieron a la obligación de la empresa de proporcionar un curso de capacitación para que estos compañeros pudieran presentar los exámenes para ascender a la categoría de técnicos"... esta lucha se dio de manera espontánea, sin ningún movimiento feminista o concepciones de igualdad en el trabajo... los compañeros, mujeres y hombres le entrábamos parejo... hasta que por fin la empresa cedió a nuestra petición...".

El curso logrado consistía de Física y Aritmética, Ortografía, Algebra y Electricidad. "... al principio hubo

problemas porque algunas compañeras que entraron eran ya muy grandes, les faltaban cinco o seis años para jubilarse; entonces la forma en que les impartieron el curso fue muy laboriosa.

Los maestros se desesperaban porque las compañeras no entendian, las compañeras lloraban diciendo que ya no estaban en edad para estar en estos trotes, pero los otros compañeros les estimulaban, les ayudábamos., tú sí puedes... y frente a esa presión y ayuda, muchas, casi todas, aprobaron el curso. Fue una solidaridad muy espontánea en todo esto... "(Entrevista con una técnica de 3er. nivel nov. de 1985).

El problema para las ajustadoras y los limpiadores que es una ocupación femenina, de los siguientes años es que este curso fue dado en base a unas cláusulas transitorias y cuando terminó el primer grupo, quedaron invalidadas. Por este motivo para lograr el curso hay que hacer una asamblea y pedir el escalafón, cosa que no es fácil. Una ajustadora que apenas terminó la primaria se expresó al respecto. "...yo tengo cuatro años de antiguedad pero hay otros compañeros con mucho más... todos queremos superarnos, tenemos un año asistiendo todos los jueves al sindicato para solicitar el curso... por fin nos tomaron en cuenta. Yo estoy estudiando duro para entrar con algunas nociones de matemáticas y álgebra... pues estos es el primer

examen y dicen que es el más duro; lo llaman la coladera, entramos todos, un montón, y pocos se quedarán...'.

Una traba para que las mujeres realicen el curso para ser técnicas, es el horario de 15:00 a 18:00 horas, la empresa sólo da una hora, las otras dos horas son del tiempo de ocio de la trabajadora; y para las madres este horario es de lo más inconveniente. Otras dificultades para llevar y aprobar el curso se encuentran no tanto en el nivel académico sino porque su sexo femenino es una de las grandes desventajas cuando los maestros son hombres.

Las barreras no institucionales para entrar como técnico.

El problema se explicó así '... hemos visto hombres limpiadores aquí, en este departamento, que jamás estudian o sacan un plano durante todo el tiempo que están en el curso; sin embargo, si lo aprueban... es que se llevan como cuates con los maestros... se van a la borrachera, pagan para todo, y así de fácil aprueban.

En cambio con las mujeres los maestros y examinadores quieren otra cosa... esto se ha enviciado ya demasiado...' Una mujer 'grande' de 43 años ya técnica de segunda, opinó que no valía la pena regresar a presentar su examen para subir de

categoría", ...para qué volver y hacer corajes... como ya no uso la falda corta y no tengo lo necesario, me van a reprobar dos, tres veces... no tiene nada que ver con los conocimientos que uno tiene...". Se menciona el incidente de una técnica que aprobó el examen para subir de escalafón pero el examinador de la empresa exigía "una prueba más íntima".

Sabiendo que en el sindicato iba a ser difícil abordar el problema, un grupo de compañeras empezaban a organizarse para apoyarla, dado que la única solución parecía ser renunciar a la calificación y los 120 mil pesos extras de la nueva categoría. Con este apoyo y la pura amenaza que le iban a denunciar públicamente en el sindicato, el funcionario retiró sus exigencias de la prueba adicional.

Hay factores que influyen en las carreras y la vida laboral de las mujeres que a primera vista parecía ser relacionados al mercado laboral solamente en forma tangencial.

Sin embargo, la apreciación, de la mujer técnica, antes mencionada, de los hombres que van a emborracharse con el maestro como cuates para aprobar el examen, tiene las mismas consecuencias negativas para las mujeres que la negación de las ejecutivas a los prestigiosos clubes, exclusivamente masculinos del mundo de las grandes corporaciones.

El sistema educativo: raíz de la segregación ocupacional

En muchos aspectos, las compañeras limpiadoras y ajustadoras son los obreros ideales para ser técnicos, ya conocen el equipo a fondo, están acostumbradas al ritmo del trabajo y de hecho se dicen que en la práctica los limpiadores y ajustadores desempeñan casi las mismas funciones que un técnico. Sin embargo, el comentario de la compañera ajustadora señala, cómo el sistema educativo es parte de todo un proceso que produce un mercado de trabajo basado en la discriminación por sexo. La mayoría de las mujeres entrevistadas, especialmente en el caso de las operadoras, realísticamente no plantean la posibilidad de capacitarse para realizar el trabajo de mantenimiento del conmutador que ellas atienden. De hecho no tienen los conocimientos de física y electrónica necesarios para entrar a los departamentos de mantenimiento.

Casi todos estudiaron materias propias de su sexo, las de comercio para ser secretarias. Una vez más enfrentamos la misma pregunta circular; ¿El hecho de que las mujeres escojan estudiar estas materias lleva a la discriminación por sexo en el mercado de trabajo y obstaculiza su entrada a departamentos más calificados?, o alternativamente, en primer lugar, existe la segregación por sexo en el mercado de trabajo y frente a este

hecho las mujeres responden estudiando aquéllas materias que les son útiles para obtener un trabajo (de mujer)?.

El ejemplo de las compañeras que les faltaba cinco o seis años para jubilarse y aprendieron electricidad y álgebra nos hace dudar de la supuesta incapacidad inherente para entender cosas técnicas que se atribuyen a las mujeres. Es una duda que varias de las limpiadoras expresaron.

"Las mujeres mismas no se superan", fue la afirmación de un jefe de personal al comentar sobre la segregación ocupacional dentro de la empresa de TELMEX. En general, el énfasis de la explicación se basaba en la falta de preparación, las actitudes individuales y las expectativas de las mujeres. De esta manera es reducida la importancia de las fuerzas sociales y económicas, a las cuales estas actitudes y expectativas son una respuesta racional.

Sin negar la importancia de las expectativas para el comportamiento de las mujeres en el mercado de trabajo hay que ver que éste es resultado también de un juicio racional frente a un estructura existente más bien que solo un asunto de expectativas estáticas según su función por sexo. En el caso de las limpiadoras y ajustadoras de equipo, cuando se presentó la oportunidad y las condiciones para superarse, sus expectativas cambiaron, se hicieron técnicas muy competentes. Sin embargo,

como hemos señalado los obstáculos relacionados con el trato que reciben por ser mujeres, son de igual importancia que su falta de conocimiento formal, en su esfuerzo para superarse, y obtener conocimientos técnicos que hasta ahora son el dominio de los hombres.

Segregación ocupacional, division por sexo del trabajo y género

La complejidad de la división por sexo del trabajo y el sentido de que los mismos obreros le dan, se manifiesta en las siguientes aparentes anomalías en TELMEX.

Hay hombres y mujeres trabajando como limpiadores de equipo y también hay técnicas trabajando junto con técnicos en algunos departamentos de centrales; en otros países los turnos nocturnos de las operadoras son realizados por hombres y en otros ésta, ya es una ocupación mixta.

Sin embargo, se argumentar por qué las mujeres son más idóneas que los hombres para el trabajo en cuestión; cada quien, dependiendo de su condición puede estar convencido o convencida que se poseía las características necesarias para el mismo trabajo-. Por ejemplo, una descripción de un técnico de centrales es la siguiente: 'La fuerza de trabajo de este sector posee una gran habilidad manual, en contrapartida con la flacidez muscular, su trabajo exige un proceso de razonamiento y pericia

para la localización de fallas y de su solución" (8). Por las referencias a "la habilidad manual" y "la flacidez muscular", este trabajo podría ser ideal para las mujeres, pero la fuerza de trabajo en este departamento, es en México constituida en un 97% por los hombres; pero en la China la mayoría de los técnicos son mujeres.

El único sentido que se puede dar a ésta situación es que no hay una clara lógica capitalista en esta división de trabajo. Las excepciones que pueden llegar a ser más comunes en el futuro, muestran que no hay nada inherente en un trabajo que lo hace masculino o femenino. La definición de trabajos por sexo es social e históricamente construída. El concepto de género es dinámico: la masculinidad y la femeinidad se producen una en relación a la otra mediante el trabajo. A pesar de que los empleos siempre son designados como trabajo de hombres o de mujeres con referencia directa a la biología o sobre la base de supuestas diferencias biológicas en características y habilidades, la división del trabajo por sexo no es un concepto estático.

Los cambios en el proceso de trabajo y tecnología potencialmente interrumpen la reproducción de la división de trabajo por sexo, provocando contradicciones en el proceso de definición de género.

BIBLIOGRAFIA CAPITULO 4

EL MERCADO DE TRABAJO EN TELMEX

1) Howard, R. Cambios tecnológicos en telecomunicaciones en Información obrera. Num. I. verano 1982. Ediciones vía libre. pp. 129-130.

2) Howard, R. op. cit. p. 180.

3) Cláusula 2. Contrato Colectivo de trabajo. TELEFONOS DE MEXICO S.A. y el Sindicato de Telefonista de la República Mexicana 1982.

4) Cruz, C. Condiciones de trabajo en la industria telefónica Tesis. Fac. de Economía. UNAM. Abril de 1984. p. 59

5) Ibid. p. 58

6) O'Farrell, B. and Harlan, S.L. (1982) Craftworker and Clerks: the Effect of Male Co-Worker Hostility on Women's Satisfaction with Non-traditional Jobs' . Social Problems Num. 29. p. 3.

7) Cruz, C. (1984) op. cit. p. 50.

8) Lara, M. Evolución de los rasgos fundamentales del proceso de trabajo en los teléfonos. [El autor estaba comisionado por el STRMJ mimeo 1984. p. 17.

CAPITULO 5

CALIFICACION Y DESCALIFICACION: TERMINOS DINAMICOS

Parece digno de hacer notar una de las conclusiones del último capítulo: aún cuando las mujeres posean las calificaciones requeridas para un trabajo en particular, no ganan un acceso automático a esta área de trabajo. Para un mejor conocimiento de la resistencia de los obreros masculinos a la entrada de las mujeres a su área laboral, nos detenemos de manera precisa para discutir el concepto de "calificación" y descalificación así como la manera en que estas categorías se determinan y utilizan.

Calificación se define a menudo en términos de las calificaciones educativas formales y/o la experiencia laboral del individuo. Sin negar que estos factores juegan una función no despreciable en la categorización de un trabajo, no son los únicos y tampoco son exclusivos.

El concepto de calificación tiene que tomar en cuenta por lo menos tres nociones y no siempre es fácil separarlas.

a) la calificación obtenida por la experiencia laboral del obrero, la cual puede o no corresponder al nivel educativo del mismo. "Mi trabajo es descalificado pero yo no soy una mujer descalificada", comentó una operadora que está estudiando una carrera universitaria.

b) la calificación poseída por el obrero normalmente se refiere a los estudios obtenidos antes de entrar a trabajar.

c) La definición política de calificación, la que un sindicato particular o grupo de obreros puede defender contra la agresión de la empresa y otros grupos de obreros.

Según Braverman, todos los obreros de hoy están sujetos a un proceso de homogenización; aún los más calificados enfrentan la posibilidad que tarde o temprano la nueva tecnología les descalificará, siendo entonces amenazados por la obsolencia de sus calificaciones o por el reemplazo por otros obreros de igual calificación que constituyen una oferta de fuerza de trabajo abundante.

Estas amenazas pueden causar acciones defensivas tales como el mantenimiento de una escala de calificaciones durante mucho tiempo, después de que estas divisiones de escalafón se vuelvan irrelevantes.

De esta manera, un cambio en la clasificación de un trabajo puede ser el resultado de negociaciones entre el sindicato y la empresa sin ningún cambio en los niveles formales de calificación o experiencia requeridos por el trabajo.

Calificación y el trabajo de la mujer

Es claro que los términos calificado, semi-calificado y 'descalificado', clásicamente se utilizan en relación al trabajo manufacturero y su sentido es cada vez menos claro con el desarrollo del sector servicios en el período de la posguerra, y esto es acentuado con la creación de un amplio rango de ocupaciones relacionadas al crecimiento de la burocracia estatal.

En Braverman, la disminución en calificación es visto esencialmente desde la perspectiva del trabajo artesanal: antes de la mecanización y la administración científica, los artesanos podían controlar el proceso de trabajo, porque el conocimiento estaba 'guardado' en los mismos artesanos. Braverman extiende su análisis para abarcar a otras ocupaciones incluyendo las de oficinas y de servicios (cocineras, meseras) y del comercio al detalle, y argumenta que en el pasado la mayoría de estos trabajadores tenían más oportunidad para determinar el ritmo de su trabajo y para utilizar su juicio y conocimiento.

El poder de negociación de los obreros no entró directamente en el estudio de Braverman porque excluyó a propósito consideraciones de la conciencia y de la organización en el mercado de trabajo. La omisión de los sindicatos y de consideraciones acerca del salario lleva a la siguiente contradicción en Braverman. Algunos de los obreros más calificados, y menos

degradados, aquellos que tienen más capacidad y oportunidad para utilizar su juicio propio y su conocimiento, se encuentran en el sector servicios, donde hasta la fecha la mecanización de sus tareas es menor que en la manufactura -estamos pensando en trabajos de "servicios" tales como las de maestras de guarderías, de limpieza y de enfermeras.

Sin embargo, estos trabajos son considerados "descalificados" y en consecuencia mal remunerados, no por el nivel de mecanización ni por la naturaleza del trabajo en sí, donde la interacción personal en una forma sutil y amplia es el principal componente de la ocupación, sino porque las mujeres realizan estos trabajos. La descalificación de estas ocupaciones puede ser medida usando ingresos, horas, condiciones, y el nivel de la división del trabajo; el origen de esta "descalificación" y degradación tiene poco que ver con la introducción de nueva tecnología e incremento de la destreza; eran trabajos descalificados desde su inicio porque las mujeres lo realizan.

El período de aprendizaje o capacitación previa.

Conviene también destacar otro aspecto en la consideración de la calificación del trabajo femenil: un factor, en la clasificación de un trabajo como calificado o descalificado, es el período de aprendizaje o capacitación previa. Entonces el trabajo de costurera o cocinera se considera descalificado porque

las mujeres supuestamente ya saben cocer y cocinar. Esta 'lógica' también se aplica a trabajos de limpieza, el cuidado de los niños y, en algunos casos, de las enfermeras.

Históricamente es claro que la posibilidad de que una forma de adiestramiento se conserve y se respete en un convenio laboral, es posible solamente cuando hay una escasez de mano de obra y cuando los sindicatos son enérgicos.

Cuando no existe tal escasez de mano de obra el empresario hace que el obrero cubra los costos de su capacitación, no cobrando su salario por el período de capacitación. En los países desarrollados, a las mujeres les negaron el derecho de entrada como aprendices a la mayoría de los oficios artesanales (sastrería, carpintería, plomería, de la construcción, herrería, imprenta, etc.) hasta hace poco. Esta situación convenía a los empresarios porque era riesgoso la inversión en capacitación de una adolescente que podía embarazarse y dejar de trabajar.

También a los agremiados de estos oficios les convenía impedir a las 'niñas' la entrada a oficios con aprendizaje estipulado en un convenio, porque mediante la estipulación del sexo y la edad del aprendiz podían reducir el nivel de la competencia obrera para estas formas de calificación deseadas y seguras.

El resultado de la exclusón de las mujeres de la mayoría de los oficios dio lugar a su concentración en los pocos disponibles. De esta manera, se incrementó el nivel de competencia entre las mujeres para estos trabajos de costurera y sombrería, donde trabajan 50% de las mujeres en Gran Bretaña en 1891, dando lugar al pago de salarios muy bajos. Esta situación hubiera continuado si no fuera por la intervención del Estado para determinar sus salarios en relación a los del hombre en otros oficios . Hoy en día la concentración de las mujeres aumentan la oferta de trabajo para ciertos trabajos resultando en una presión para deprimir los salarios en las ocupaciones de las mujeres.

<u>Explicando la posición de la mujer en la estructura ocupacional.</u> Partimos del supuesto que las nociones de "calificado" y "descalificado" son políticas, al grado que parcialmente reflejan el poder de una agrupación de obreros para proteger sus intereses mediante:

a) Una capacidad para lograr una definición industrial de su trabajo como "calificado".

b) Una capacidad para participar en la definición de los requisitos para entrar a una área de trabajo específico.

c) Una capacidad para incidir en la definición de los requisitos para entrar a una área particular de capacitación y adiestramiento.

El hecho que muchos trabajos de la mujer reciban la etiqueta de 'descalificados' refleja el bajo nivel de organización de las obreras para presionar y hacer avanzar sus demandas más que alguna verdad acerca de la naturaleza del trabajo en si mismos. A la vez, el nivel de organización de los obreros puede estar relacionado con el número de desempleados quienes también pueden realizar el mismo trabajo desde el punto de vista del empresario y la ley.

En su discusión sobre calificación y el trabajo de la mujer, Kapp Howe (1) revisa el 'diccionario de titulos de ocupaciones del gobierno federal de los Estados Unidos' y ofrece unos ejemplos interesantes de trabajos considerados calificados, semicalificados y descalificados.

El mencionado diccionario minuciosamente clasifica en un indice 30,000 titulos de ocupaciones diferentes, teóricamente en términos del nivel de complejidad de las tareas involucradas. El diccionario se consulta conjuntamente por corporaciones y el gobierno para determinar los prerequisitos para un trabajo, los criterios de ascenso en una carrera, el lugar en un escalafón y para calcular compensaciones.

La valorización más baja respecto a la clasificación es 878. La madre adoptiva (asalariada por el Estado) tiene esta valoración.

MADRE ADOPTIVA: (ser dom) 878). Cría a los niños en su propia casa como miembros de su familia. Supervisa actividades, regula la dieta, el recreo y períodos de descanso, Instruye a los niños en buenos hábitos personales y de salud. Baña, viste y desviste a los niños chicos. Lava y plancha la ropa. Acompaña a los niños en sus paseos. Toma acción disciplinaria cuando el comportamiento de los niños es "malo" ... Puede trabajar bajo la supervisión de una agencia de bienestar estatal. Puede preparar informes periódicos en relación al progreso y comportamiento de los niños para la agencia de bienestar.

Comparemos esta descripción ocupacional con el trabajo, supuestamente más calificado, de un encargado de caballos.

ENCARGADO DE CABALLOS: (agric.) (874). Alimenta, da agua y atiende a los caballos "en ruta" por tren.

Según el diccionario, la supervisora (femenina) de niños es menos calificada que el responsable (masculino) de un

estacionamiento; la maestra en una guardería es mucho menos calificada que el que cuida los mamíferos marinos en el zoológico. Los trabajos menos calificados, según el diccionario, invariablemente son "los trabajos de la mujer, orientados hacia el cuidado de la gente y que no requieren de ningún título". Estas son las área de trabajo de la mujer que no reciben ningún "efecto de halo" o flujo de las demandas de otros grupos de obreros cercanos, pero más fuertes, con los cuales tiene relación su trabajo.

La organización sindical y el concepto de calificación

El hecho más importante a destacar en torno a este tema es que existe menos probabilidad que una mujer obrera esté afiliada a un sindicato que un obrero: por razones que analizaremos. Aunque los sindicatos al nivel mundial están siendo golpeados actualmente, los salarios de los afiliados sindicales en EUA son más altos en una tercera parte que para aquellos sin representación sindical (2).

Además cabe señalar que cuando las mujeres son miembros de un sindicato, éste a menudo tiene una estructura patriarcal tal que los líderes sindicales son masculinos y los representantes femeninos no son proporcionales al número de mujeres afiliadas. Avanzaremos en este tema en capítulos posteriores en la discusión del lugar de la operadora en el sindicato de telefonistas.

Aun cuando pecamos de ser demasiado generales podemos avanzar las siguientes hipótesis en relación al hecho mencionado arriba. A menudo las mujeres no se organizan en torno a sus propios intereses debido a que:

a) históricamente hay pocos ejemplos de sindicatos de puras mujeres;

b) la naturaleza del proceso de trabajo de la mujer en servicios de bienestar estatal como de maestra, enfermera, etc., hace que cualquier acción industrial se presenta como un acto inhumano;

c) la concentración horizontal de las mujeres en ciertas ocupaciones (descalificadas) aumenta la oferta de trabajo (y el ejército de reserva) para estas ocupaciones, haciendo que la acción sindical sea sumamente riesgosa;

d) no existe una presión social para que los servicios proporcionados por el estado sean de alta calidad, y llevados a cabo por personal calificado.

Esta última hipótesis se basa en el siguiente razonamiento: Las mujeres a menudo se encuentran en los servicios de bienestar estatales (como maestras en escuelas y guarderías, en hospitales públicos, trabajadoras sociales, etc.) que proporcionan servicios a aquellas personas de escasos recursos y poco poder; por lo

tanto, 'el patrón' no tiene mucho interés o preocupación acerca de la calidad del servicio ofrecido, y tampoco por las calificaciones de sus empleadas.

Los consumidores de estos servicios no están, en términos estrictos, comprándolos, y por lo tanto no existe un impulso económico para mejorarlos. Indudablemente la posición económica de las obreras en estos trabajos se podría mejorar si el gobierno hiciera valer los requisitos para la capacitación que otros gremios de obreros más poderosos han podido establecer y que en este proceso les ha permitido fortalecer su posición industrial de negociación.

En un estudio de la industria textil en Gran Bretaña, Coyle (3) demostró que las diferencias de calificación entre el trabajo de la mujer y del hombre se basan no tanto en el contenido (las tareas especificas) de los trabajos, sino en la resistencia de los obreros (hombres) a la pérdida de control y estatus con la introducción de las nuevas tecnologías. Armstrong (4) en un estudio de dos fábricas, una de zapatos y la otra de productos eléctricos, mostró que en ambos casos las diferencias entre el trabajo de las mujeres y el de los hombres, eran insignificantes a pesar de que el primero se clasificaba como semicalificado y el último como descalificado. El autor explica que esta situación

se debe a los mayores niveles de organización industrial por parte de los hombres.

A manera de conclusión general queremos señalar que la terminología industrial y las clasificaciones como calificado/descalificado no sólo son reflejos de cuestiones técnicas sino también de la organización industrial, la cual, históricamente, ha sido llevado a cabo por los hombres más bien que por las mujeres.

Cambio tecnológico, calificación y género

Como notaron Phillips y Taylor (1980) mucha de la calificación atribuida a un cierto trabajo tiene más que ver con el sexo de la persona que lo lleva a cabo que con las demandas reales del trabajo, o sus características inherentes. Por supuesto no es difícil entender que los hombres tenían mucho que ganar material e ideológicamente de tal sobreestimación en la calificación de su trabajo yla subestimación de la calificación en el trabajo de la mujer.

Un técnico que está sentado enfrente de una pantalla de video literalmente encadenado a un escritorio, tecleando mensajes al centro de control, tiene que admitir que una mujer podría realizar su trabajo, o que ellos están realizando trabajos de mujer y de oficina. Estos hombres están atrapados en una

contradicción: tienen que reconocer que son totalmente descalificados o admitir que muchas mujeres son tan calificadas como ellos.

Este dilema explica mucho del resentimiento que sienten y se expresa en la respuesta obtenida cuando se preguntó a un técnico cómo se sentiría si realizara el trabajo de una operadora "yo, trabajo de vieja? ¡nunca! otro opinó: ...los hombres se sienten humillados cuando una mujer se supera, cuando ella realiza el mismo trabajo que un hombre..."

En la medida que las condiciones en el mercado de trabajo varían y la innovación tecnológica cambia el carácter de las ocupaciones, existe una inquietud por una redefinición de aquellas ocupaciones consideradas calificadas o 'trabajo de hombre', y las que se consideraban descalificadas o 'trabajo de mujer'.

La relación entre calificación, remuneración y la segregación ocupacional

Nos detenemos de manera más precisa para reflexionar sobre la relación entre calificación, remuneración y la segregación ocupacional. Hay en día empieza a ser difícil afirmar que las mujeres reciben un salario menor por un trabajo igual. Más bien el problema ha sido redefinido como un asunto de la segregación de ocupaciones por sexo, como señalamos en el capítulo 2. Nos

parecen muy acertadas las observaciones hechas al respecto en relación a la industria de la maquila.

En una encuesta (5) sobre las maquiladoras en el norte de México, se señaló que el 23% (de 148) de las obreras ganan menos del salario mínimo comparado contra el 9.2% (de 76) de los hombres; sólo el 16.9% de las mujeres tienen un salario por encima del mínimo mientras que el 59.2% de los hombres lo han logrado; la mayoría de las mujeres (el 54.1%) devengan apenas el salario mínimo, en tanto que únicamente la cuarta parte, el 27.6% de los hombres están en esta situación.

Lo anterior no implica, sin embargo, que se paga más a los hombres por el mismo trabajo o por trabajar al mismo nivel de calificación, sino que se escoge a hombres para ciertos tipos de trabajo que suelen ser mejor pagados que aquellos para los cuales se contrata a mujeres. Los autores de la encuesta comentan que la discrepancia en capacitación entre hombres y mujeres no es suficiente como para explicar la gran diferencia entre los niveles de remuneración de los dos grupos.

En general, la experiencia y adiestramiento laboral de las mujeres no se toma en cuenta mientras que esto no es el caso para los hombres quienes, por lo tanto, son colocados en los puestos deseables. 'Es preciso, por lo tanto, buscar alguna explicación

alterna a la del nivel de capacitación para analizar los salarios más bajos de las mujeres".(6)

La determinación del valor de un trabajo es un proceso complejo y muchos factores de toda índole entran en juego, pero el punto de partida para lograr una remuneración igual para un trabajo de igual valor es el reconocimiento de que el valor de un trabajo en particular puede haber sido estimado sobre la base de que históricamente, las mujeres, lo han realizado.

Durante largos periodos de la dominación patriarcal la valorización de las habilidades particulares y los procesos de trabajo de las mujeres arbitrariamente ha sido menor que la de los hombres. Ha sido un proceso de interacción: la "descalificación" de la mujer a determinado sus actividades, y la vacuidad imputada a estas actividades, se ha reflejado sobre las mujeres. De ahí surgen las dificultades de asegurar que el valor comparable de los trabajos se establece sobre una base no sexista.

CAPITULO 5

CALIFICACION Y DESCALIFICACION: TERMINOS DINAMICOS.

1. Kapp, Howe, L. Pink Collar Workers, New York. Avon Books, 1977. p. 237.

2. Citado en Bla, F. y Ferber, M. The Economics of Women and Work. Prentice Hall 1986. p. 272.

3. Coyle, A. Sex and Skill in the Organization of the Clothing Industry in West, J. (ed) Work Women and the Labour Market. Routledge and Kegan Paul. 1982.

4. Armstrong, P. 'If its only women it doesn't matter so much'. in West, J. op. cit. ref. 3.

5. Simposio Nacional sobre estudios fronterizos; junio de 1978.

6. Ibid.

CAPITULO 6

VALOR COMPARABLE ENTRE OCUPACIONES

Debido al hecho de que las mujeres y los hombres rara vez realizan trabajos iguales, ha surgido la demanda por el valor comparable entre ocupaciones que rebasa la demanda de salarios iguales por trabajos iguales. Esta demanda es una estrategia laboral para que la mujer logre una remuneración igual para un trabajo del mismo valor; su punto de partida es el reconocimiento de que el valor y calificación de un trabajo en particular puede haber sido estimado sobre la base de que las mujeres, históricamente, lo han realizado.

La "segregación por género" de las ocupaciones, sigue a pesar de todas las leyes contra la discriminación por sexo. Pasará mucho tiempo, y serán necesarios muchos cambios sociales profundos, antes de que las mujeres sean distribuidas igualmente que los hombres en todas las áreas de trabajo. Mientras tanto, "el valor comparable" es una estrategia industrial para ganar una remuneración igual, asegurando así que las diferentes ocupaciones que hacen demandas comparables sobre los obreros que las realizan, reciben una remuneración igual.

Aunque no son excluyentes, hay dos políticas básicas a seguir para remediar la desigualdad basado en el género. Estas

políticas difieren en los supuestos en torno a la extensión, raíz y los efectos de la división sexual del trabajo. Quienes abogan por el valor comparable, consideran que la segregación ocupacional es profunda y resistente al cambio, por lo menos a corto plazo.

Por lo tanto, esperan lograr un igualdad, en la remuneración mediante la revalorización del trabajo que hoy se considera típicamente femenino. En contraste las políticas que enfatizan la necesidad de proporcionar mayores oportunidades para el adiestramiento y la educación de las mujeres, parten de otros supuestos, bastante diferentes, acerca de las cuasas de la segregación ocupacional.

La premisa del valor comparable es que las ocupaciones pueden ser sujetas a una evaluación racional, que refleja su "valor" en una medida que permite una comparación justa con otros trabajos. El valor de un trabajo no tiene que ser expresado en cifras absolutas, sino estar en el mismo rango que otras ocupaciones. O sea, a manera de ilustración, no sabemos el salario que una maestra debe recibir pero sí que rango debe ocupar en comparación con la encargada de la limpieza de la escuela.

Ya existen técnicas de evaluación laboral basadas en:

1) habilidad y destreza;

2) resolución de problemas;

3) responsabilidad y

4) condiciones de trabajo.

Entonces la 'fórmula' para el valor comparable también puede incluir experiencia laboral, duración del adiestramiento formal, frecuencia de supervisión; número de otros trabajadores bajo la responsabilidad de un empleado, nivel de responsabilidad, tensión física, tiempo trabajado para cumplir con fechas límites, tiempo ocupado en el procesamiento de información, etc.

Lo novedoso de esta demanda es que se aplica a ocupaciones en diferentes ramas de la economía. El caso histórico es el de las secretarias de San José (1). El estudio del valor comparable, evalúa el trabajo del cuadro indicado abajo y muestra los resultados obtenidos cuando ambos se comparan.

Criterio	Puntos Obrero pintor	Puntos Secretaria
Habilidad y destreza	115	115
Resolución de problemas	2	29
Responsabilidad	22	33
Condiciones de trabajo	14	0
Valor total	173	177
Salarios	$ 24,518 p.a.	$17,784 p.a.

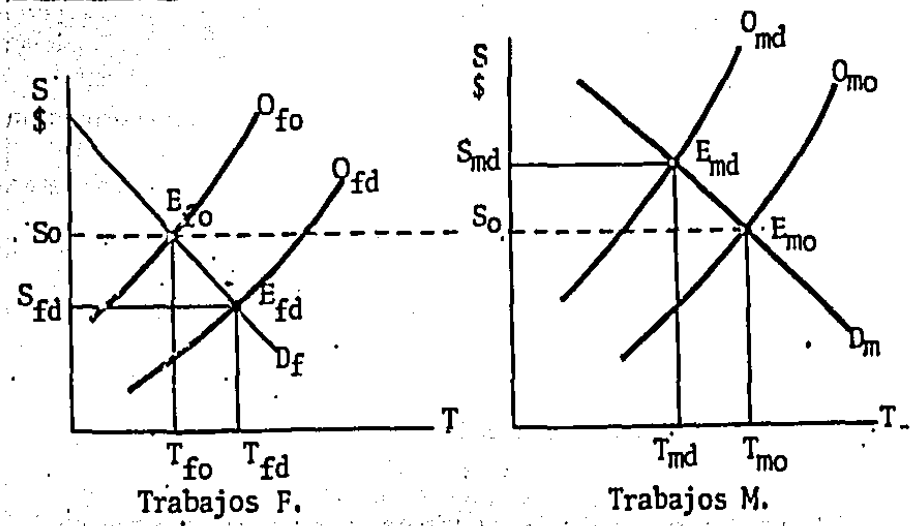
Mientras la secretaria gana por cuatro puntos al pintor en el sistema de valorización, su salario es menor por $ 6,734 p.a. En base a este estudio, el sindicato movilizó a sus miembros femeninos para obtener incrementos significativos para las mujeres del sindicato, a pesar de una gran resistencia de parte de los empresarios. Estos han explotado las divisiones entre los obreros y obreras para reclasificar los trabajos existentes y reemplazar obreras de tiempo completo por personal de tiempo parcial.

Igualdad de oportunidad y el nivel salarial.

Vale la pena anotar que un enfoque tradicional para elevar los salarios de las mujeres, aquel de igualdad de oportunidad, tambien potencialmente, pueda elevar los salarios de aquellas

mujeres que aun realizan trabajos tradicionales de su sexo. Esto se ilustra en la figura 2

Figura 2:



T_{fo} = 25% de la fuerza de trabajo

T_{mo} = 75% de la fuerza de trabajo

T_{fd} = 40% de la fuerza de trabajo

T_{md} = 60% de la fuerza de trabajo

Empezamos con una situación de discriminación, pero si se disminuyen las barreras de entrada a los trabajos masculinos, las mujeres se van a transferir de trabajos F a trabajos M. Mientras la curva de la oferta en los trabajos M se mueve hacia afuera O . Los salarios en el sector femenino se incrementan por la reducción de la oferta. Una politica exitosa y contra la discriminación resultaría en un salario S_o para ambos tipos de trabajos.

Sin embargo las exponentes del valor comparable señalan que las politicas actuales no han tenido éxito y cuando las mujeres

empiezan a realizar trabajos de los hombres en lugar de que sus salarios se eleven a S_c, los de ambos, mujeres y hombres, se disminuyen a S_{fd}.

Se calcula que para que desaparezca la segregación sexual en Estados Unidos, dos tercios de los empleados masculinos y femeninos tendrían que cambiar sus trabajos. Si las secretarias, enfermeras y las maestras llevan a cabo un trabajo socialmente valioso, ¿Por qué tienen que convertirse en choferes de camiones para ganar un salario decente?

El trabajo de la operadora y su valor comparable.

Según los criterios de un estudio del valor comparable se podría argumentar por una elevación de los salarios de la operadora en TELMEX usando los siguientes argumentos.

El trabajo de la operadora en TELMEX es altamente sex-extereotipado. La mujer ha sido seleccionada para este trabajo porque ella está para servir y atender al abonado con su dulce voz. Esta instruida para "adoptar la forma de trabajar la llamada a las necesidades de un cliente individual, como ser más paciente con un cliente que está irritado o impaciente y más atenta cuando el cliente parece tener prisa". "Y esto, si el suscriptor es un hombre medianamente decente, porque los hay que dejan a conocer a la telefonista, toda la riqueza y exhuberancia

de su léxico grosero' (2). Sin embargo, la operadora a toda hora debe actuar de manera cortés y solamente usar las frases establecidas; sin ninguna excepción, su voz tiene que tener 'cualidades agradables, volumen controlado, moderada velocidad, buena pronunciación y énfasis apropiado'(3). Tampoco puede 'interrumpir o perder la pacienca cuando un abonado es difícil de maneras'. ¿Quién más que una mujer, instruida desde chica para aguantar y 'consolar', podría controlarse bajo estas condiciones?.

La falta de cumplimiento de estas instrucciones cuenta como una falta operativa y son medidas en los análisis y observaciones directas por la auxiliar de jefe.

Como el trabajo de la operadora es trabajo de la mujer, automáticamente es trabajo desvalorizado, aunque para obtener este trabajo ella necesita igual 'capital humano' que los hombres de redes y más en el caso de las operadoras de 09, (LD Internacional).

El aguante de la operadora de un ritmo intenso, su destreza, la repetición y monotonía el trabajo deben recibir en su salario mayor peso que ahora . La capacidad de enfrentar la monotonía y el ritmo intenso del trabajo se podría considerar como una nueva forma de calificación, esencial para trabajar con la nueva tecnología.

La repetición vocal (causando laringitis crónica con nudosidades en las cuerdas vocales) y los peligros de trabajar con equipo mal diseñado, causante de las descargas y ruidos agudos que ocasionan sordera, deben ser definidos como riesgos profesionales del trabajo.

Las demandas físicas: la deformación de la columna, el esfuerzo y la fatiga fisual también deben ser reconocidas como derivados del trabajo realizado.

Las responsabilidades hacia el público para proporcionar un servicio y vender la mercancía deben recibir igual valor que la responsabilidad de un técnico para mantener las conmutadoras funcionando.

Utilizando estos argumentos, y enfatizando otros criterios (tales como habilidad y destreza, resolución de problemas, responsabilidad, condiciones de trabajo) que no sean solamente los de calificación (entendido como nivel de educación) se podría postular que el salario de la operadora sería igual o mayor que un técnico de centrales. Sin duda, el hecho de que el sindicato todavía no resuelve nada sobre las enfermedades profesionales de las operadoras no solo perjudica a su salud sino también su nivel salarial. Las prácticas patriarcales del sindicato también han obstaculizado y mediatizado las demandas de las operadoras.

Tradicionalmente la fuerza física distinguía el trabajo de los hombres del trabajo de la mujer. Hoy en día se pregunta: ¿Cuál debe recibir más puntos en un cálculo de valor comparable entre dos ocupaciones, la fuerza física (característica de algunos trabajos masculinos) o el aguante físico (característica de muchos trabajos de las mujeres)? A este respecto las operadoras opinan que los hombres no podrían físicamente realizar su trabajo debido a que no tienen la <u>resistencia</u> física necesaria que ellas sí tienen. Ofrecen como prueba de ésto las quejas de los técnicos cuando están probando las líneas del conmutador: "... no creo que los compañeros aguanten ocho horas, sentados, siendo amables; ellos mismos nos han dicho cuando están reparando el conmutador ...yo no sé como ustedes aguantan tanto tiempo, yo no tengo ni la hora y ya me cansé, ya me fastidié ..ya le duele la columna de estar sentado en una posición incorrecta.

También cuando entran los de confianza contra las huelgas, muchos de los esquiroles, son hombres y nosotras pensamos: ¡ojalá que tardara más la huelga para que valoren nuestro trabajo!, terminan diciendo: "yo las admiro". Ellos no aguantan el horario que nosotras aguantamos, les duele la cabeza, se agotan más rápido que nosotras, ...y la mayoría en este caso son hombres".

Las operadoras opinan que deben recibir el mismo salario que los técnicos de centrales, debido a lo que ellas aportan a la

empresa y por sus condiciones de trabajo. Las diferencias en salarios entre los dos departamentos se basan en las diferencias de calificación entre los técnicos y las operadoras. Un técnico justificó esta situación de la siguiente manera -al opinar que él se considera más calificado que la operadora- "...pues yo podría hacer su trabajo pero ella no podría hacer el mío, no tiene los conocimientos". Sin embargo, cuando le pregunté si le gustaría hacer el trabajo de la operadora contestó sin pensarlo "...sería la muerte, el aburrimiento sería terrible, no lo aguantaría".

Los técnicos dicen que su trabajo es más difícil y merece un pago más alto que el salario de la operadora, sin embargo, ni contemplarían realizar este trabajo menos calificado aun recibiendo un salario igual que el que ahora tienen.

Muchos ven las diferencias salariales como una fuerza motriz en la sociedad. "...es un incentivo para aprender nuevas técnicas, para progresar". Las jerarquizaciones y la rigidez del escalafón no se cuestionan en la esfera de su trabajo. La definición política de calificación, como la de clase y la de género, siempre es relativa y dinámica. Para cada persona o trabajo que se define como calificado, otro tiene que ser clasificado como menos calificado. Aunque el técnico en TELMEX en términos estrictos no es un artesano, su nivel de calificación

está siendo amenazada por la nueva tecnología, entonces no es de sorprenderse que su ideología es aquello de los viejos agremiados.

Salarios y calificación de las operadoras.

En la discusión previa sobre calificación y valor del trabajo hemos señalado que los salarios en una empresa dependen de la escala de evaluación utilizada y los criterios incorporados a ella así como el poder sindical.

En el cuadro 1, donde se presenta el escalafón salarial del telefonista a partir de 7/7/87, según esto las operadoras llegaron a ocupar el rango 4 y 5 en los salarios promedios de la empresa, aunque la mayoría de los trabajos de la mujer se encuentran en los rangos salariales más bajos (de 56 a 66).

A manera de hipótesis se podría postular que el nivel salarial alcanzado por las operadoras es el reconocimiento por su participación tan combativa en la lucha para llevar al poder a Hernández Juárez quien sigue apoyándose en ellas. Por parte de la empresa podría reflejar una 'compensación' por el cambio tecnológico que en el futuro cercano les reemplazará. Dicha compensación es a cambio de su aceptación pasiva de la innovación tecnológica en los términos que impone la empresa.

Si analizamos un departamento de hombres y mujeres (el de Redes y Operadoras de Quejas 05) en detalle vemos otro aspecto del término "calificación" y valor de un trabajo.

Las pruebas teóricas-prácticas del examen de admisión para las ocupaciones son similares, noción de aritmética y escritura legible; a las operdoras además les exige ortografía y voz y oidos adecuados.

El salario más descalificado al entrar los dos departamentos es igual (719 pesos) pero el salario máximo diario alcanzado por lo jefes en cada caso es mayor en el departamento de hombres. A saber $1,718.33, $1,726.04, $1,720.76 además la operadora de 05 tiene que haber trabajado un mínimo de nueve años para llegar a esta categoría y recibir $1,391.77 (una diferencia de 320 pesos diarios). En cambio es posible que un aspirante eventual en el departamento de PIC pueda llegar a ser Ayudante de Jefe en 5 años, mediante la aprobación de exámenes.

Cuadro 3.

DEPARTAMENTO DE REDES VALLE DE MEXICO

SALARIOS DIARIOS

DEL 25/04/1983 AL 10/06/83

INDICES DE PRECIOS DEL BANCO DE MEXICO BASE 1978=100

100% Hombres

Departamento y Categorias	SALARIO NOMINAL	SALARIO REAL
PIC	SN	SR
Ayudante de jefe	1,718.13	292.80
Sobreestante	1,457.68	248.41
Operario	915.95	156.09
Auxiliar de Pic	879.82	149.94
Aspirante eventual	719.71	122.65
LINEAS		
Ayudante de jefe	1,726.04	294.14
Sobreestante	1,452.41	247.51
Instalador	1,249.96	213.01
Auxiliar Lir	877.17	149.48
Trabajador eventual	719.71	122.65
INSTALACIONES		
Ayudante de jefe	1,720.76	293.24
Sobreestante	1,447.14	246.62
Instalador	1,243.76	211.96
Auxiliar Lir	877.18	149.49
Trabajador eventual	719.71	122.65

100 % Mujeres

QUEJAS 05		
Auxiliar de jefe A	1,392.77	237.25
Auxiliar de jefe B	1,144.77	195.09
Empleada calificada	1,082.38	184.45
A) RTQ + de 9 años	1,056.10	179.98
B) RTQ 8 a 9 años	1,016.68	173.26

C) RTQ 7 a 8 años	985.79	167.99
D) RTQ 6 a 7 años	945.72	161.17
E) RTQ 5 a 6 años	905.63	154.33
F) RTQ 4 a 5 años	865.57	147.51
G) RTQ 3 a 4 años	825.77	140.72
H) RTQ 2 a 3 años	785.72	133.90
I) RTQ 1 a 2 años	746.00	127.13
J) RTQ 0 a 1 años	719.84	122.67

FUENTE: Investigación directa, César Cruz Cervantes (1984).

Una operadora de 09 a 02 para llegar a recibir el valor máximo de su trabajo tarda 13 años. Se ha señalado cómo este tipo de escalafón divide a los trabajadores y permite grandes ahorros en los salarios. Ninguna operadora o trabajadora de oficina tarda 13 años en llegar a su máximo nivel de productividad. En las ocupaciones femeninas este tipo de escalafón basado en años servicio es más común y contribuye a abrir la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Una demanda sindical para reducir esto sería la nivelación del salario, eliminando paulatinamente los escalones más bajos. Por ejemplo, si existe un escalafón de cuatro años, y se elimina el nivel más bajo de la escala, se reduce el tiempo para llegar al primer nivel a tres años y a la vez disminuye la diferencia entre los salarios más altos y los más bajos.

El salario y las relaciones de género

Es de esperarse que una demanda de las operadoras por un salario y escalafón iguales a los técnicos de centrales va a encontrar resistencia tanto de la empresa como de los técnicos, compañeros en el sindicato. A menudo surgen confusión y resentimiento de los hombres cuando las compañeras exigen que su trabajo sea valorizado en términos comparativos con los trabajos e los hombres. La calificación, el conocimiento tecnológico y los altos ingresos -por lo menos mayores que los de las mujeres-, tienen una correlación positiva con la estatura masculina. El hecho que una mujer gane igual que un hombre a menudo no es entendido como una valorización justa del trabajo de ella sino como una desvalorización el trabajo de él.

La mujer que gana un salario y tiene marido tiene que disfrazar su ayuda y ganar menos que él para no minar el poder del marido como jefe de la familia. Si no disfraza su ayuda y sus iniciativas, entre en conflicto y contradicción con su papel de esposa y potencialmente transforma las relaciones de poder al interior de la familia. Cosa que le puede causar tanto temor y confusión a ella como al marido.

En consecuencia, la lucha salarial es parte de la lucha de clases, sin embargo, si situamos ésta además dentro de las

relaciones de género y de poder patriarcal se adquiere resonancias diferentes.

El escalafón y la calificación

Para todo trabajador (mujer u hombre), cuando el trabajo es inaguantable, solamente las recompensas salariales, la expectativa de 'mejorar' mediante el escalafón y el compañerismo le impulsa a cumplir con la jornada día tras día.

Las posibilidades de ascenso y superación en el departamento de tráfico son muy limitadas. Como ya se mencionó, una operadora asciende por años trabajados hasta cumplir trece años. Su antiguedad en el escalafón le da la posibilidad de tener un descanso fijo, sábado y domingo y no (por ejemplo jueves y domingo) como es el caso de las recién ingresadas al departamento. También le da el derecho de presentar el examen para auxiliar de jefe.

A menudo el rechazo de esta posibilidad de superación que le permite ganar doce mil pesos más (en 1985) se debe a que la operadora pierde su descanso fijo y tiene que empezar a 'rolar' turnos. '...es como si uno empieza de nuevo, el incremento que se da no compensa las desveladas ... los descansos discontinuos...'. Entonces muchas se jubilan con 80% del salario de trece años de

servicio (depués no hay aumentos) aunque han trabajado más de veinticinco.

A pesar de las limitaciones para su ascenso hay que reconocer que la reglamentación de esto fue todo un logro de las operadoras de su lucha de 1977, ya que antes del convenio departamental, el ascenso de una operadora dependía del favoritismo y la belleza de ella a los ojos de los empleados de la empresa, '... había compañeras que casi nunca trabajaban en el conmutador, se iban de paseo con los funcionarios de la empresa... y una petición para subir de escalafón ...parecía que las operadoras estaban solicitando el derecho de concursar en un desfile de belleza en lugar de estar exigiendo un derecho laboral...' (entrevista, octubre 1985).

La falta de posibilidad de superación y la naturaleza de un trabajo sin porvenir es característico de todas las ocupaciones del mercado de trabajo secundario, y tiene mucho que ver con la ambiguedad que las mujeres sienten hacia su vida laboral.

BIBLIOGRAFIA CAPITULO 6

VALOR COMPARABLE ENTRE OCUPACIONES

1. Equal Pay for Comparable Worth: Women at work artículo en periódico Australia Council of Trade Unions, mayo 1985.

2. Restaurador: (Revista del sindicato de telefonistas) junio-julio 1981, p.45

3. Manual de Auxiliar de Jefe, TELMEX, p. 45.

Figura 2. Tomado del libro, D. Blau, F. y Feber, M. The Economics of Women, Men and Work, p. 256, Prentice-Hall 1986.

CAPITULO 7

EL AVANCE TECNOLOGICO Y EL EMPLEO DE LA MUJER

Consideraciones generales:

En todos los niveles de la economía y en casi todos los sectores, la difusión de la tecnología basado en la microelectrónica permite obtener avances en la productividad, superiores a la mayoría de las otras formas de mecanización. Este hecho ha sido motivo de preocupación y pesimismo en algunos casos así como de euforia y optimismo en otros.

Desde fines de los setenta, instituciones académicas, departamentos gubernamentales, partidos políticos, organizaciones de empresarios, sindicatos y otros cuerpos interesados han producido una gran cantidad de informes sobre la nueva tecnología. Su contenido ha dado lugar a muchas predicciones confusas y alarmantes, a veces de grandes proporciones. Con firme convicción, sus autores postulan que la nueva tecnología creará un desempleo masivo y permanente o causará un crecimiento inusitado, trayendo consigo la prosperidad y tiempo de ocioso para todos; transferiría además la riqueza al tercer mundo o contribuiría a empobrecerlo aún más; llevará a un incremento del empleo de la mujer y lo diezmará.

Estas predicciones incompatibles, se deben a que se han basado en una combinación de extrapolación de tendencias en el pasado; un análisis de estadística a nivel macro; supuestos basados en lo que es posible técnicamente, de hecho va a ocurrir y generalizaciones fundamentadas en pocos casos de estudio realizadas en pequeña escala en lugares de trabajo específicos, restringidos a un sólo sector de empleo.

Consciente de la confusión reinante, quisiera limitarme al relato y descripción de lo que pasa cuando se introduce la nueva tecnología, en este caso en Teléfonos de México. ¿Cuáles son las "tácticas" de la empresa para que las innovaciones sean aceptadas con menor resistencia, como lo ven las operadoras mismas; cuál es la predicción acerca del nivel de empleo de las operadoras y la respuesta sindical a los cambios?. Estas son las interrogantes que motivaron la investigación.

Partimos de la hipótesis general que cualquier estudio referente al impacto de la nueva tecnología sobre el empleo de la mujer, tiene que partir del reconocimiento y análisis de su condición laboral específica, es decir, de la estructura y diferencia cualitativa en la naturaleza de las ocupaciones que realiza y de los mercados de trabajo que le están abiertos.

En los capítulos anteriores nos hemos detenido a discutir algunos aspectos de la segregación ocupacional y señalar como el

sexo de la persona pueda determinar el trabajo que el obrero obtiene así como el nivel salarial y la calificación atribuida a ese trabajo.

En los siguientes párrafos veremos qûe tanta potencial proporciona la nueva tecnología para cambiar estos rasgos de la participación de las mujeres en la producción y el mercado de trabajo.

Hipótesis generales.

El debate en torno del impacto de la nueva tecnología micro-electrónica sobre el trabajo de la mujer, gira alrededor de cinco premisas generales y a veces contradictorias.

1. Que en la medida que la nueva tecnología simplifica el trabajo, las mujeres como fuerza de trabajo descalificada, tendrán oportunidad para aumentar su nivel agregado de empleo, mediante la realización de trabajos antes restringidos, a los hombres calificados.

2. La nueva tecnología en la medida que demanda menos esfuerzo físico, brinda las posibilidades del empleo de la mujer en áreas también antes restringidas a los hombres.

3. De la misma manera en que la máquina de escribir facilitó la entrada de las mujeres a la fuerza de trabajo oficines-

ca, porque escribir a máquina era "sexualmente neutral", podemos esperar que las computadoras brindarán nuevas oportunidades de empleo a las mujeres.

4. La nueva tecnología está transformando aquellos trabajos donde se encuentran la mayoría de las mujeres: en el sector terciario (trabajos de oficina, ventas, como operadoras en el sistema financiero, teléfonos y telex y en restaurantes); esto sugiere que habrá una contracción del empleo de la mujer en este sector.

5. La tecnología de informática esta socavando toda la seguridad y autoridad que las mujeres disfrutaron en su tradicional lugar de trabajo: la oficina, que cada día se parece más a una fábrica de cuellos blancos.

Al formular estas premisas en abstracto, uno corre el peligro de olvidar las condiciones sociales y las relaciones salariales en las cuales se introducirá la nueva tecnología. Esta no garantiza jamás por si misma progresos significativos para el empleo de la mujer o para la calidad de su vida laboral. Sus efectos (positivos o negativos) dependerán de las relaciones sociales de género, de trabajo y de producción en las cuales están insertos y entre los que se desarrollarán.

La primera y la tercera hipótesis se basa en la descripción histórica de la feminización del proceso de trabajo en las oficinas. Hoy en día las mujeres forman la mayoría de esa fuerza de trabajo pero en el siglo XIX, hasta 1850, parece ser que por lo menos en Inglaterra los hombres constituían el 99% de la fuerza de trabajo oficinesca (1). La máquina de escribir facilitó la entrada de las mujeres a las oficinas, porque escribir a máquina era "sexualmente neutral" dado que era una ocupación nueva.

Braverman (1975) señala como el creciente proceso de mecanización de la oficina ha resultado en que una gran oficina típica de hoy no es más que "una fábrica de cuellos blancos". En la medida que el trabajo se fue descalificando, las mujeres ganaron la entrada a este empleo. La degradación de este trabajo también se mide por el salario relativo. En 1971, el salario medio semanal para un oficinista de tiempo completo en Estados Unidos era más bajo que el de cualquier tipo de trabajo de los llamados "cuellos azules" (2). En efecto, era más bajo que el promedio en todas las clasificaciones ocupacionales urbanas, excepto el de los empleos de servicio (3).

Sin embargo, sería un error generalizar de este ejemplo para decir que la descalificación o simplificación de un trabajo <u>automáticamente</u> resulta en la feminización de ello. Esto no ha

sido el caso con el trabajo de los técnicos en TELMEX, donde encontramos que solamente 3% de la fuerza de trabajo son mujeres.

Cockburn (1981) informa que el cambio en la tecnología en la industria de las artes gráficas, ha producido una situación donde los tipógrafos masculinos, tecleando enfrente de una pantalla, componiendo los carácteres de un texto, son considerados como obreros calificados mientras una secretaria mujer mecanografiando una carta no lo es, aunque en la práctica el contenido de sus trabajos es prácticamente lo mismo. Esta situación refleja el poder relativo de los hombres y las mujeres en el mercado de trabajo y por ende en los sindicatos.

La materialización de los servicios intensivos en mano de obra.

Antes de analizar el sector servicios en detalle, respecto a las posibilidades de ampliar o restringir el empleo, nos parece que la perspectiva histórica es un elemento que se ignora en muchas investigaciones que predicen en base a clasificaciones ocupacionales e industrias existentes; por ello, la teoría de materialización de Rada(4) ofrece un novedoso marco de referencia en este aspecto.

En la medida que es posible aprender de "las lecciones de la historia" con respecto a la creación de trabajos resultantes de la innovación tecnológica, parece que un proceso semejante ocurre

en el cual los servicios intensivos en mano de obra son reemplazados por mercancías y éstas a su vez dan lugar a la creación de nuevos servicios. Por ejemplo, el trabajo de servicio consistente en cuidar y mantener caballos, da lugar al trabajo manufacturero de construir automóviles, impulsando a su vez toda una gama de otras ocupaciones industriales. Análogamente en la medida que el servicio doméstico declina, la manufactura de aparatos domésticos se incrementa.

Rada argumenta que la actual innovación tecnológica puede abrir el camino para la materialización de un gran número de industrias que hoy en día pertenecen al sector servicios; por ejemplo, de la salud y la enseñanza. Si esta tendencia hacia la materialización existe, entonces debemos dirigir la investigación hacia las nuevas industrias manufactureras que deben ser una fuente de nuevos empleos. También el contenido de los servicios existentes tiene que ser analizado para descubrir las funciones de los nuevos productos posibles.

Tendencias en el empleo en el sector servicios.

Regresamos al sector terciario porque en el mismo sector se encuentra la mayor proporción de las mujeres, de la P.E.A. femenil. Varios factores indican que la tendencia expansiva de este sector puede haber llegado a un punto de estancamiento:

1. Los recortes en el gasto público llevarán a un estancamiento de servicios públicos como de la salud, educación, transporte, etc.

2. Una tendencia significativa en el sector servicios en la última década ha sido un incremento en la productividad, medida como la relación entre producto y empleo. Harris y Taylor (1982) quienes han documentado esta tendencia, concluyen que "gran parte del sector servicios es tan propicio a mejorías en la productividad como lo es la industria manufacturera por lo tanto es difícil pensar que su producto pueda crecer tan rápidamente como para contrarrestar la influencia tecnológica que ahorra mano de obra" (5). En otras palabras, mientras que la productividad siga aumentando en los servicios, es muy improbable que éstos sean una fuente de nuevo empleo.

Sin embargo, comparada con la industria manufacturera, la productividad en los servicios en el mundo entero todavía es baja. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estimó que en 1980 "el trabajador típico de una oficina en los paises avanzados del occidente es apoyado por equipo con un valor de sólo 2,000 dólares, comparado con equipo de quince o veinte veces mayor valor para los obreros fabriles" (6). Sin embargo, el gasto para la automatización de las oficinas ha estado en aumento, en finanzas, seguros y bienes de inversión, ha subido

por empleado de 4,300 a 17,000 dólares, según cifras de "Conference board", un grupo de investigación comercial con sede en Nueva York (7).

La tasa de aumento de los trabajos de oficina, que engloba a la porción mayor de la fuerza de trabajo en Estados Unidos, empezó a disminuir por primera vez en más de dos décadas según un estudio que llevó a cabo el Departamento de Trabajo en Nueva York (8). El estudio muestra que "la disminución en la tasa de crecimiento de los trabajos de oficina respecto a las cifras anteriores, todavía va a crecer pero no tan rápido". Larri C. Drake, un economista de la oficina de estadísticas de trabajo, se negó a proporcionar cifras específicas del estudio pero dijo que él atribuía la disminución principalmente al impacto de la nueva tecnología.

La clasificación de trabajos de oficina del Departamento de Trabajo incluye como oficinistas a secretarias, tenedores de libros, auxiliares de contabilidad, y también enlista a cajeros bancarios, mensajeros, agentes de reservaciones, así como operadores telefónicos. Se compone de más de 50 categorías. En el estudio de 1983, las tasas de crecimiento de empleos de oficina por industria, fueron muy diversas, van desde 76% para operadoras de computadora hasta una declinación de 12% para mensajeros y empleados del correo.

En contra de esta tela de fondo, las ocupaciones predominantemente femeninas y las restricciones de empleo en el sector público e incrementos en la productividad en el sector servicios, especialmente en oficinas, las tenemos que ubicar en la introducción de la nueva tecnología y sus posibles efectos, no sólo sobre las oportunidades de empleo para las mujeres, sino sobre las condiciones generales del trabajo para quienes quedan empleadas.

Nuestro punto de partida no es una denuncia unilateral de la nueva tecnología, ésta en sí misma no es "el enemigo". Tampoco queremos defender el status quo; nuestra preocupación es cómo podemos minimizar los "dolores" del cambio para las obreras que están enfrentadas a la reestructuración, el despido y el "reciclaje" a ocupaciones nuevas.

BIBLIOGRAFIA CAPITULO 7

EL AVANCE TECNOLOGICO Y EL EMPLEO DE LA MUJER

1. Braverman, H. 1981. Trabajo y capital monopolista. Edit. Nuestro Tiempo. p. 340.

2. Braverman, H. op. cit. p. 341.

3. Braverman, H. op. cit. p. 342.

4. Rada, J. The Impact of Microelectronics, International Labour office, 1980. p. 82.

5. Harris, P.F. and Taylor, F.J. The Service Sector: Its changing role as a source of employment, citado en New technology and women's employment: Leeds trade union and community resource and information centre. dic. 1982.

6. Citado en el Excelsior 7 de nov. de 1985 p. 6-F

7. Ibid.

8. Ibid.

CAPITULO 8

LAS TELECOMUNICACIONES Y EL AVANCE TECNOLOGICO

En primer lugar, explicaremos las razones para el constante desarrollo tecnológico en la industria telefónica, para después ver el efecto de la nueva tecnología sobre el trabajo de la operadora en tres aspectos principales:

a) El control sobre el proceso de trabajo y el diseño de la nueva tecnología

b) El nivel de empleo y

c) Las condiciones del trabajo.

Por último veremos las respuestas que han dado las operadoras a los cambios inducidos por la nueva tecnología. Escogemos solamente las operadoras dentro de la empresa porque este departamento en un 100% es de mujeres, a causa de la militancia histórica del departamento en las luchas sindicales y porque a la larga es un trabajo femenino destinado a desaparecer.

Razones para el cambio tecnológico en las telecomunicaciones. Una industria crucial para integrar la economía mundial. El impulso para el avance tecnológico en las telecomunicaciones en México, se debe entender en el contexto de

la importancia de la industria para el resto de la economía nacional.

Las telecomunicaciones en México y a nivel mundial, serán la industria pivote para el resto de esta década y probablemente también para la próxima. Se trata de una industria cuyo potencial sigue expandiéndose, que a veces es llamada la infraestructura de la "era de la información". Esto quiere decir que los enlaces para telefonía vía satélite, que entrecruzan México, son las rutas sobre las cuales viajará la información, la cual tiene una creciente importancia para empresas pequeñas, grandes corporaciones y la industria de turismo.

Del mismo modo que la revolución industrial no hubiera podido ocurrir sin el ferrocarril para poder transportar los bienes manufacturados y las materias primas entre las naciones, la revolución de la información necesita una red de comunicaciones para transportar la información dentro del país y en todo el globo.

Telecomunicaciones es un aspecto vital en los negocios de las corporaciones transnacionales. En los 70's los costos de las telecomunicaciones llegaron a ocupar el segundo o tercer lugar en la estructura de estas empresas, siendo únicamente mayores los salarios y equipo (1). Esta situación resultó de un incremento

astronómico en la demanda de telecomunicaciones, más bien que por un alza en los precios.

El desarrollo de las telecomunicaciones hizo posible que la sede de una empresa en Nueva York pudiera saber, al inicio de cada día hábil, lo que estaba pasando con sus empresas filiales en todo el mundo respecto a la producción, los precios, los costos, los gastos, las metas, los impuestos, las decisiones gubernamentales y los cambios en las tarifas de comercio. De esta manera se hizo posible el control global a un grado que ni en sueños imaginaban las antiguas sociedades mercantiles. El acceso a la información dio a la organización un control sobre sí misma de una manera que hubiera parecido asombrosa aun una década anterior.

Este control ha facilitado lo que los historiadores económicos han llamado 'el nuevo orden económico', que cada día está en las manos de menos corporaciones. La industria de las telecomunicaciones ha promovido el crecimiento de nuevas ganancias financieras debido a las transacciones internacionales de divisas. Cada día $500,000 a $1,000,000 millones flotan en el mercado de divisas a corto plazo. 'Moneda sin estado' lo llama la revista Business Week que lo describe de la siguiente manera:

> 'Un sistema vasto e integrado de capital y dinero casi totalmente fuera de toda regulación gubernamental que puede lanzar por el globo billones de eurodólares, euromarcos y otras divisas 'sin estado' veinticuatro horas al día. Cantidades enormes de estas euromonedas han atravesado las fronteras nacionales y fuera de alcance de sus gobiernos' (2).

La privatización de la industria. No es de sorprenderse que en la medida que las corporaciones transnacionales dependen más y más de los enlaces de la telecomunicación para sus operaciones, también quieren asegurar su control de los mismos enlaces. También sin tener que proporcionar un servicio a nivel nacional, las compañías privadas podrían ofrecer tarifas más bajas que los proveedores gubernamentales establecidos. Por esto hay un ofensiva para privatizar las áreas más redituables de las telecomunicaciones, es decir, en la transmisión de datos computarizados, al nivel mundial.

En Gran Bretaña la desnacionalización de la industria de las telecomunicaciones se dio dentro de toda una política del gobierno de la primer ministro Thatcher, y tomó la forma de la subasta del paquete accionario estatal a intereses privados.

En los otros países europeos los gobiernos tomaron medidas para proteger y excluir toda interferencia de las empresas privadas en sus redes de telecomunicaciones nacionales; este es

el caso de Francia y Alemania Occidental, donde el sector público renta las líneas instaladas a empresas privadas para la explotación de los nuevos servicios.

La industria de las telecomunicaciones en México se ha desarrollado a un gran costo para el sector público, desde 1958 a 1972, fecha en que el gobierno mexicano adquiere el 51% de las acciones de la empresa TELMEX constituída en 1947. Sin embargo, existe la pugna para la privatización del servicio y del control privado de las comunicaciones computarizadas de datos, información y diversión (como el cable visión).

La cláusula IX del Contrato Colectivo de Trabajo que fue firmado el 16 de marzo de 1952 con el sindicato, ha dado lugar a la participación de terceros en la construcción de todo el sistema telefónico, en competencia con la mano de obra sindicalizada. Las empresas de terceros son las 30 empresas del grupo TELMEX, más las empresas de la industria Ericsson e Indetel que además de instalar equipos y las redes telefónicas, son empresas proveedoras de equipo.

En la práctica, la ampliación y modernización del sistema telefónico la desarrollan estas empresas, dejando la operación y mantenimiento del servicio en manos de la empresa estatal TELMEX.

Dado el incentivo económico que significa aplicar la tecnología más moderna, es obvio que la expansión e instalación de equipo para los nuevos servicios es la actividad más redituable de la industria telefónica, inclusive las funciones de mantenimiento y operación se ven drásticamente reducidas por la nueva tecnología.

La lucha para la privatización de la industria de las telecomunicaciones está intrínsicamente ligada a:

1) la convergencia de las computadoras y las comunicaciones, que ha dado lugar a una expansión de la industria con una diversificación infinita de servicios;

2) la necesidad de combatir la militancia del sindicato de telefonistas STRM;

3) la constante modernización de la tecnología, resultante de la competencia internacional de los proveedores de equipo telefónico. El productor del equipo no sólo se beneficia de la venta del bien en sí mismo sino también de su mantenimiento, actividad que permite obtener márgenes de utilidad mayores a los derivados de la misma venta.

<u>Los clientes poderosos de la telefonía:</u> Si la demanda para el cambio tecnológico estuviera en las manos el abonado doméstico, este cambio sería muy lento porque sus necesidades de

comunicación serían satisfechas con el sistema actual, si éste funcionara eficientemente. Sin embargo, las compañías de teléfonos tienen dos tipos de clientes, aquellos que utilizan el teléfono para propósitos privados y un grupo más pequeño que lo necesita para sus negocios.

Las utilidades para la compañía telefónica no vienen tanto de la intalación de los teléfonos, sino de la utilización de los mismos. Basado en el número de las llamadas hechas, los teléfonos de negocios generan una cantidad de tráfico mucho mayor que el promedio del teléfono privado . Aunque el gobierno y la comunidad empresarial no son el grupo más grande, como propietarios de teléfonos, son los que producen mayores ganancias para la compañía telefónica.

En México ha habido un crecimiento asombroso en el número de teléfonos instalados y la cantidad de tráfico transportado por la red telefónica dentro de los últimos veinte años (3). Mucho de este incremento del teléfono es el resultado de una cada vez mayor dependencia de la industria, el comercio y el gobierno. Aparte del incremento en el tráfico de voz, hubo un incremento explosivo en el uso de las computadoras y por ende el tráfico de datos.

Debido a razones técnicas básicas, las redes de las telecomunicaciones diseñadas para la voz son ineficientes cuando

las computadoras necesitan comunicarse entre sí, y por esto, ha existido el estímulo para introducir las redes digitales diseñadas para la comunicación de datos entre computadoras, sin el uso de los modems(*) que convierten las señales digitales para que éstos puedan ser transmitidos por los cables telefónicos analógos.(**)

La telemática: El desarrollo de las fibras ópticas que permiten la transmisión de la voz, datos e imágenes en una red común ha dado el impulso para la convergencia entre la informática (las computadoras) y las telecomunicaciones tradicionales (voz, telégrafos), dando lugar a la telemática, que es toda una gama de los "nuevos servicios" (la transmisión de datos, la transferencia de fondos por medios electrónicos y la teleconferencia).

Son estos nuevos servicios que se ubican en el centro de la dinámica económica del sector de las telecomunicaciones de ahora

---

(*) Modem: una caja negra conectada por un cable en el extremo de la computadora y por el otro extremo a la red telefónica. La señal digital de los procesadores de datos tenía que convertirse en la señal análoga de la red telefónica.

(**) La palabra análogos describe cómo la voz humana es convertida en impulsos eléctricos transportados por un cable telefónico, este es distinto a los cables de las redes digitales diseñados para la comunicación de datos. Las fibras ópticas de éstas permiten la transmisión de voz, datos e imágenes en una red común. Dicho cable permite una calidad mayor en la transmisión de información, a una velocidad más alta y un volumen mayor.

y por lo tanto son el factor determinante para impulsar el cambio tecnológico en este sector.

Sánchez y Campos (1987) (4) afirman que las causas de la digitalización en México tiene que ver con el agotamiento de los ritmos de la productividad en base a la tecnología analógica. Este hecho se vincula con el poder del sindicato para imponer límites respecto a los incrementos en la intensidad del trabajo. Sin negar la validez de estas causas, es importante señalar que tal vez son secundarias en el siguiente razonamiento: aunque si no hubiera bajado la productividad en México y el sindicato fuese débil, esto no hubise evitado la digitalización del sistema telefónico. Los nuevos servicios que cada vez tienen mayor demanda por parte de las transnacionales, van a permitir la expansión de la empresa y hacer las comunicaciones la industria de punta en la economía. La vieja tecnología, no digitalizada, no podría proporcionar estos nuevos servicios.

Aunque en México sigue existiendo una demanda creciente para el servicio telefónico convencional, los nuevos servicios ya están presentes y existen fuerzas poderosas, antes mencionadas, para que se expandan.

La primera de las centrales digitales instaladas en México y en América latina fue la central telefónica Tláhuac instalada en 1979; en mayo y septiembre de 1983 se inauguraron en Puebla y la

colonia Condesa, D.F. respectivamente, dos centrales más, controladas por computadora. Todavía el uso de los conmutadores digitales donde trabajan las operadoras no se generaliza pero ya existe uno en los oficinas de TELMEX en la calle Sullivan.

La operadora mexicana frente a la tecnología digital

Su gradual desaparición. Cuando Alexander Bell logró una corriente eléctrica en la red telefónica análoga a la voz humana había quienes decían que la nueva tecnología telefónica nunca se establecería frente a la competencia existente de los niños mensajeros, eficiente y muy mal pagados.

Hoy en día la operadora, que representaba la competencia para los mensajeros ve que su trabajo también está en peligro de desaparecer al terminar este siglo.

En el Cuadro 4 (5) puede verse como se han modificado por países las tasas anuales de crecimiento en el empleo de las operadoras:

CUADRO 4

Tasas anuales de crecimiento por países del número de operadoras

Países	1973-1974	1975-1976	1976-1977	1977-1978
Australia	2.6	- 9.3	- 4.9	
Austria	-3.8	-12.3	6.1	- 4.1
Dinamarca	-3.1	- 5.4		
Francia	-3.1	15.9		
Grecia	-0.6	- 2.8	- 1.4	
Italia	-2.8	- 2.7	- 4.7	
Japón	-0.7	1.5	0.7	
Países Bajos	1.5	- 4.0	- 3.4	0.8
Inglaterra	-3.4	-14.7	-14.9	- 6.1

Fuente: IFCTT/ Citado por de la Garza Toledo (1986).

Aunque la automatización del sistema telefónico en México ha sido un proceso constante desde 1950, se destacan dos momentos de suma importancia para las operadoras.

1. Se introduce el sistema LADA en 1972.

2. El viernes 14 de agosto de 1987, salió publicada la declaración del Director General de Telmex, Joaquín Muñoz Izquierdo, de que en 90 días se mejoraría el servicio telefónico mediante un aumento en la productividad de las trabajadoras en TELMEX. Esto implicaba el "reciclaje" de 3,500 operadoras "sobrantes", entre muchas otras "mejorías" al servicio.

En lugar de estar "agradecidas" por la disminución en la carga del trabajo producido por la introducción del sistema LADA, muchas operadoras cuestionan ahora la aceptación pasiva que

tuvieron de la tarifa que fue impuesta para una llamada por operadora. En aquella ocasión la empresa escogió a las operadoras de mejor presentación y las más bonitas (según los criterios de la empresa) para aprender a trabajar el nuevo conmutador. "En aquel entonces lo vimos (la nueva tecnología) como un juguete, era un honor ser escogida para hacer las pruebas de servicio ... nos dieron un uniforme especial.... fuimos las privilegiadas".

Al principio fue difícil para la empresa introducir este servicio debido al poco conocimiento que el público usuario tenía del mismo. El incentio para expandirlo fue "la tarifa de castigo" con que la compañía gravó las llamadas hechas por medio de operadora. En 1970 solo 27% de las llamadas de larga distancia nacionales se manejaban en forma automática y durante 1986 se llegó al 89.5% (6). Sin embargo en México, debido a la expansión del servicio y el crecimiento de la economía en general, en unión de la lucha sindical en 1979, el número de operadoras reclutadas por la empresa no disminuyó.

A diferencia de otros países, en donde la nueva tecnología afectó al departamento de operadoras con grandes despidos y reacomodos, en México, creció el departamento de tráfico. La empresa presenta las siguientes cifras :

P A I S	DISMINUCION % 1980-1985
Suecia	- 20.48
Grecia	- 24.96
Canadá	- 48.68
Colombia	1.00
Francia	- 30.77
México	21.44

La tendencia mundial, después de introducir el sistema digital, es que el empleo de las operadoras en general disminuya hasta en un 40 por ciento (caso de la BELL Canadá) (7). De hecho, en algunos países europeos la operadora virtualmente no existe.

La nueva tecnología desplaza a la operadora por las siguientes razones:

. La conexión de la llamada se hace automáticamente (LADA).

. La facturación (tiempo y costo) es automática.

. Las fallas en la conmutación son mínimas. Solamente cinco llamadas en dos millones no llegan a conmutar. Por lo tanto el suscriptor no tiene que recurrir a la operadora (02, 09).

. El servicio por cobrar se elimina o también se hace automático.

. Los servicios de información (04), así como de cine, boletos, turismo, se dan sobre una pantalla en la casa del usuario, el acceso a la información se obtiene después de marcar un número abreviado y la inserción de la clave del suscriptor, utilizando una especie de computadora personal.

. El servicio de despertador también se automatiza.

. La eficiencia generalizada de la conmutación y el matenimiento también va eliminando a las operadoras de quejas (05), al mismo tiempo que su trabajo se automatiza.

La decisión de digitalizar el servicio telefónico y sus consecuencias sobre el nivel de empleo de la operadora se habían analizado en un documento(*) de la empresa en 1984 (8).

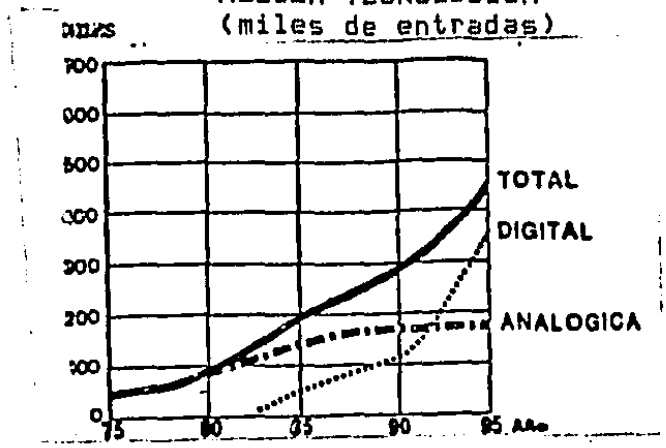
En dicho documento, se presenta el proyecto de la empresa para la tecnología que utilizará. Será una mezcla de tecnología analógica y digital como se muestra en el siguiente cuadro:

(*) PLAN A LARGO PLAZO.

L.D. Dirección de Planeación TELMEX, 1984.

CUADRO 5

CONMUTACION AUTOMATICA
MEZCLA TECNOLOGICA
(miles de entradas)



Fuente: Plan a Largo Plazo L.D. 1984.
Dirección de Planificación. TELMEX

En este plan se considera que a partir de 1989 no se adquirirán equipos analógicos, dado que la digitalización se inicia entre 1980-1985. Por esto, el terremoto del 19 de septiembre de 1985 dio la oportunidad "en charola de plata" a la empresa para introducir la nueva tecnología, aunque antes de esta fecha tampoco se vislumbraba de ella algún cuestionamiento de parte del sindicato.

El crecimiento de la planta de LD demandará un desarrollo (pero no equivalente) en los recursos humanos destinados al área de operación y mantenimiento. El Cuadro 6 refleja esta demanda, si se realiza el plan de automatización del trafico rúral de larga distancia, pero no está contemplando el uso de la nueva tecnología del conmutador computarizado. Como se señaló en el

capítulo anterior, son los nuevos cables que permiten pasar mayores volúmenes de llamadas y no el conmutador en si.

CUADRO 6

RECURSOS HUMANOS PARA OPERACION/MANTENIMIENTO

	1980	1985	1990	1995
CENTRALES	350	460	560	800
△ ANUAL	-	22	20	48
% ANUAL	-	6	4	7
OPERADORAS	9,300	10,700	12,200	15,200
△ ANUAL	-	280	300	600
% ANUAL	-	2.6	3	4
TRANSMISION	770	1,050	1,560	2,600
△ ANUAL	-	90	102	208
% ANUAL	-	10	8	11
TOTAL	10,420	12,210	14,320	18,600
△ ANUAL	-	358	422	856
% ANUAL	-	3	3	5

Fuente: Plan a Largo Plazo. LD Dirección de Planeación 1984, TELMEX.

Se esperan incrementos entre 500 y 800 personas anuales en el decenio 1985-1995, cantidad equivalente a crecimientos del 4% anual. Según las predicciones, el tráfico va a incrementar tres veces el volumen de conferencias en 1995 comparado con 1985 (5); pero el número de operadoras va a incrementar 1.6 veces. Por lo tanto en términos absolutos, el número de trabajos perdido resultantes de la automatización serían 11,300 puestos de operadoras.

Si los niveles de explotación siguieran igual que en 1985 (Cuadro 7) hubieran necesitado 18,900 operadoras en 1985.

Esta última cifra es de suma importancia para el sindicato y para el departamento de tráfico. Al parecer, quienes están trabajando ahora a lo mejor no van a perder su trabajo debido a la introducción de sistemas digitales, pero el poder relativo del departamento de tráfico va disminuyendo tanto dentro del sindicato como en la empresa. En términos relativos, las mujeres que entran a la empresa van a ver su oportunidad de empleo restringida.(*) Si se realiza el plan de la automatización del tráfico rural, más la nueva tecnología (digital), se destaca que en 1995 se requeriría un 60% menos de operadoras que si se siguiera con la situación tecnológica actual, como se muestra en el siguiente cuadro.

(*) En el Cuadro 1, se señaló que sólo existen 15 departamentos "de mujeres" y 40 "de hombres" en la empresa.

CUADRO 7

COMPARACION DE ALTERNATIVAS TECNOLOGICAS
Y EL NUMERO DE OPERADORAS.

ALTERNATIVAS TECNOLOGICAS	1980	1985	1990	1995
1. Situación actual	9,300	11,700	15,200	18,900
2. Automatización	9,300	10,700	12,200	15,200
3. Aut. rural y nueva tecnología	9,300	10,700	6,100	7,600

Fuente: Plan a Largo Plazo LD Dirección de Planeación 1984, TELMEX.

El temblor y la digitalización del departamento de tráfico.

De hecho, como ya se sabe, en 1988, la destrucción de las instalaciones de larga distancia por el temblor, fue tan vasta que obligó a la empresa a acelerar el proceso de introducción de tecnología digital para aliviar los daños causados por el sismo: por lo tanto escogió la alternativa tecnológica tres (Cuadro 2). Dado la existencia desde 1984, de estas proyecciones (señaladas en el mismo Cuadro 7) de la empresa es difícil entender la complacencia y/o miopía de los líderes sindicales, presente en sus garantías de que "nadie va a perder su empleo"; frase que se repetía un sinnúmero de veces en contestación a las tres mil operadoras que se encontraron sentadas en el parque por nueve

meses sin trabajo después del temblor del 19 de septiembre de 1985.

Aunque las operadoras cobraban su salario íntegro durante este período, la destrucción física de sus lugares de trabajo fue aprovechada por la empresa para introducir la nueva tecnología sin explicaciones ni justificaciones. Los líderes sindicales tampoco querían una movilización de las operadoras. Apoyándose en la cláusula 193 del Contrato Colectivo de Trabajo, que garantiza que no habrá despidos por efectos de cambios tecnológicos, los líderes del STRM efectivamente mantuvieron a las operadoras en la ignorancia total respecto a los proyectos de la dirección de planeación de TELMEX. Ahora, en 1987 se presentan como defensores de las operadoras 'sobrantes'.

Aunque la mayoría de las operadoras no sabían y aún no saben en términos concretos qué implicará para su trabajo, están conscientes que la nueva tecnología traerá 'reajustes' de personal. Han visto que '...casi no entran nuevas y quienes se jubilan no son reemplazados...'. Las reubicaciones a provincia y ofrecimiento de liquidaciones eran de poco consuelo. '...lloré y lloré cuando tuve que quitar mis cosas del locker en Victoria,

tengo quince años trabajando allí. Dicen que nos van a mandar a centrales satélites pero no va a ser lo mismo...". .(*)

Nueve meses después todavía había operadoras sentadas en el parque enfrente del sindicato tratando de creer a sus líderes que deveras no iban a ser despedidas. "...dicen que algunas no vamos a entrar hasta marzo de 1986, o que vamos a trabajar jornadas de cuatro y cinco horas hasta que todo se regularice... a mí el hecho de que no estamos trabajando todavía me da miedo... en México hay que entender todo al revés, cuando nos dicen que no van a subir los precios, el día siguiente suben; dicen que no va a haber una devaluación del peso y seguro se devalúa, pues lo mismo con nuestros trabajos, dicen que no vamos a perder nuestro empleo... esperamos que así sea, pero muchas compañeras ya se jubilaron para obtener algo, pues no confían en lo que dicen..." (entrevista con una operadora el 2/octubre/1985).

Comparación del crecimiento de tráfico con otros departamentos.

Si bien la nueva tecnología va a afectar a todos los trabajadores de TELMEX, sus consecuencias son diferenciadas según el departamento en que se ubica el trabajador. Debido a que los

---

(*) Se comenta que la desintegración del departamento en estas centrales satélites va a tener un efecto negativo sobre sus acciones sindicales futuras.

departamentos son organizados por sexo, por lo tanto la tecnología también impacta al trabajador según su sexo, y no sólo su calificación. En los capítulos 5 y 6 hemos analizado la relación entre el sexo y la calificación de un trabajador.

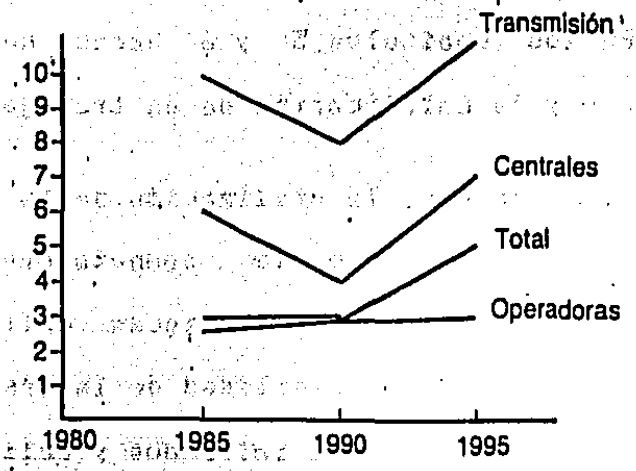
En el caso de los técnicos, la utilización de la computación en el mantenimiento permite que la computadora vigile y diagnóstique las fallas, sustituyendo antiguas calificaciones. Sin embargo, a la vez existe la posibilidad de la creación de un sector pequeño de técnicos, muy especializados y calificados con conocimientos de computación y programación.

A diferencia del departamento de técnicos, el de las operadoras, no experimentará una polarización de calificaciones al introducirse la nueva tecnología; sus efectos se limitan al despido, la reubicación, y/o un incremento enorme en los niveles de productividad.

Por lo que respecta al nivel de empleo, el siguiente Cuadro 8 muestra la posición relativa del departamento de operadoras frente a los otros departamentos de centrales.

CUADRO 8

Crecimiento porcentual de personal en cada departamento-pronósticos



Fuente: TELMEX, Plan a largo plazo LD
Dirección de Planeación, 1984.

La conclusión es que los trabajos de las operadoras son más vulnerables frente al avance tecnológico, con un crecimiento sólo de 3% en 10 años, mientras los departamentos 'de los hombres': transmisión y centrales, tendrán un crecimiento de 11% y 7% respectivamente.

En un estudio (9) hecho por lo trabajadores de la comunicación de Estados Unidos de América (Communication Workers of América), encontraron que el empleo había declinado desde 1958, eliminando 80,000 empleos en un periodo de seis años. Sin embargo esto no llamó la atención del sindicato porque '... francamente.... la innovación tecnología afectaba a las operadoras y los empleados de oficina donde la rotación de la

mano de obra es alta..." (10). La investigación sindical se inició cuando los empleos de los técnicos también empezaron a ser amenazados. En 1961 un estudio de Joern Loewenberg (11) sobre la compañía de teléfonos Bell, indicó que el cambio de una fuerza de trabajo femenina a una fuerza de trabajo masculina ha continuado desde 1946 cuando las mujeres representaban el 69.5 % de los empleados totales en la industria telefónica. Para llegar a ser el 57.9% en 1960.

S. Hacker (1978) utilizando datos del área de Iowa de la compañía Bell, para el período 1963-1973, muestra una reducción constante de la participación de tráfico en el empleo total en el período de diez años. Esta disminución de la proporción de trabajadores femeninos se debe principalmente a nuevos métodos de conectar y facturar las llamadas y a la ayuda computarizada de servicios especiales, que también tiene repercusiones sobre el trabajo de oficina de la compañía.

Fue imposible obtener los datos necesarios para trazar el desarrollo histórico y relativo del departamento de tráfico y de oficina en TELMEX; se sabe que en 1980, las operadoras representaban el 37.5% (12) de la fuerza total de trabajo sindicalizada.

Dado que la misma tecnología, tarde o temprano se introducirá en México, podemos esperar una disminución similar en

la proporción relativa del departamento de tráfico. El cuadro 8 indica que esto será el caso para el desarrollo futuro si los planes de la compañía se realizan.

Del mismo estudio, Hacker llega a la conclusión que la mejor predicción para la disminución de una ocupación actual es el número y porcentaje de mujeres empleadas en esa ocupación. Fue más válida esta predicción de disminución en el empleo, que el de clase, calificación (en 15 niveles de ocupación) o composición por sexo y/o racial de la ocupación (el porciento femenino; por ciento de inmigrantes). En otras palabras, entre más mujeres empleadas en una ocupación dada, más posibilidades hay de una disminución en el nivel de empleo para esta ocupación; es decir, la disminución global del empleo en la compañía afecta más a las mujeres, dada la tecnología introducida (13).

Muchos factores incidirán en el empleo global en TELMEX en la siguiente década: el estado de la economía en general, la competencia internacional de los proveedores de equipo telefónico y, el cambio tecnológico. Obviamente una recuperación económica en México tendrá repercusiones positivas sobre la expansión de TELMEX, y en estas condiciones es probable que quienes se encuentran trabajando ahora "no van a perder su trabajo".

Sin duda en el contexto de una recesión económica con tasas de crecimiento estancadas en tráfico, como las que se dieron en

1983, y con la infraestructura de la nueva tecnologia, la garantia sindical de que las operadoras que actualmente están trabajando 'no van a perder sus trabajos', aún reubicándolas a otros departamentos, va a ser dificil de cumplir.

Implicaciones del documento del PIMES(*)

El contenido de este documento confirmó plenamente las proyecciones antes mencionadas, de la empresa respecto al departamento de tráfico así como los análisis que se habian hecho sobre el impacto del sismo en la aceleración del cambio tecnológico para el departamento de tráfico.

En primer lugar la empresa 'comprueba' que hubo una disminución importante en la productividad en el departamento de tráfico, y de esta manera intenta 'culpar' a las trabajadoras por el mal servicio y justificar los reajustes al departamento. Si las cifras de la empresa son veridicas o no, no nos interesa. Por las razones vistas en el capitulo previo, sabemos que la digitalización del servicio tiene que introducirse en México, independientemente de los niveles de productividad de los trabajadores sindicalizados.

(*) PIMES Programa intensivo para el mejoramiento del servicio TELMEX, agosto de 1987.

La empresa llega a la conclusión que actualmente, a la productividad de 1980, necesitarían 8,300 operadoras para el manejo de tráfico en vez de las 11,839 actuales. Por lo tanto, según la empresa hay 3,500 (aproximadamente) operadoras sobrantes.

Sin embargo en un documento más reciente, Perspectivas de la empresa sobre el futuro de los servicios de tráfico manual (febrero 1988 TELMEX), la cifra de las sobrantes se ha elevado a 9,000 operadoras.

Para evitar el despido y el pago de liquidaciones la empresa ofrece y la dirección sindical aceptó, reubicar a las operadoras en áreas como:

- Departamento de comerciales.
- Departamentos con funciones secretariales
- Armado y reparación de circuitos y aparatos telefónicos
- Pruebas de calidad de aparatos y componentes telefónicos.
- Servicios de ventas por teléfono.
- Servicios de información turística, comercial y financiera
- Servicio de abonados preferentes (tramitación de llamadas de larga distancia en combinación con funciones secretariales).
- Servicio de recado -la operadora ofrecería pasar algún mensaje posteriormente, cuando por alguna razón las llamadas no tuvieran éxito.

Reacciones al documento de PIMES.

La publicación por la empresa, de este documento, (PIMES) sus conclusiones y propuestas, especialmente respecto a las operadoras 'sobrantes', sacudió al departamento de tráfico y al sindicato en general. 'Las propuestas de TELMEX en el PIMES han hecho lo que no pudieron hacer 8 años de propaganda sobre la modernización en el departamento de Tráfico! han puesto en movimiento a las operadoras' (14).

Existía unanimidad sobre la necesidad de contestar el documento por parte del sindicato. Las operadoras protestaban de que las acusaciones en relación a la baja de su productividad no tomaban en cuenta los trastornos causados por el sismo de

1985,(*) o el hecho de que el aumento en el uso de LADA, por parte del público, les quita trabajo. Había quienes rechazaban el documento totalmente, negando discutir las personas, las propuestas de la empresa para el reacomodo de las 3,500 'sobrantes'. Su consigna fue la de no realizar ninguna negociación hasta la ubicación definitiva de las operadoras en los nuevos centros de trabajo, en construcción desde el temblor de 1985.

Otras contestaba que esta actitud iba a postergar el problema; había que entrar a discutir a fondo las condiciones del reacomodo y las 'posibles' liquidaciones junto con otras demandas relacionadas con la salud, para que el sindicato y no la empresa, pudiera imponer las condiciones de respuesta a la nueva tecnología.

Tanto para la empresa como para el sindicato, las operadoras son piezas clave y, hasta ahora el departamento más numeroso, este hecho junto con su historia de combatividad y la movilización que se empezaba a dar, así como el período de reelección de H. Juárez han contribuido a que la empresa

---

(*) De hecho en el documento la empresa sólo presentó cifras para 'probar' la disminución en la productividad hasta 1985; pero como el mes del sismo era septiembre de 1985, y no existe una nota aclaratoria, puede ser que estén incluidas en sus cálculos los meses de octubre, noviembre y diciembre de 1985.

ofreciera actualmente no hacer reajustes al departamento de tráfico si se flexibiliza el sindicato. En concreto, la empresa está de acuerdo en conservar como mínimo la cantidad de personal sindicalizado autorizado al 18 de septiembre de 1985 (Minuta General de la Comisión de Ubicación Definitiva, Punto vigésimo.).

Se ha ganado tiempo, pero falta plantear en el departamento la estrategia a seguir y las demandas concretas para las operadoras a cambio de la innovación tecnológica. En el momento que éstas empezaron a ser discutidas tanto H. Juárez como la empresa, desvió la discusión en torno a la ubicación definitiva a los nuevos centros de trabajo.

Existe temor si van a ser despedidas las 3,500 "sobrantes" de manera gradual y más sútil. Su despido ya no parecerá, como consecuencia de la tecnología digital sino se utilizarán "justificaciones" basadas en la indisciplina laboral, tales como faltas, retardos y abandonos del trabajo. En las últimas semanas de septiembre de 1987 el líder sindical pasó personalmente a las salas de tráfico a interrumpir el trabajo de las operadoras para decirles que él no estaba dispuesto a encubrir ningún ladrón y "si las compañeritas no están dispuestas a entender, nosotros nos hacemos a un lado y que proceda la empresa".

Indignada una operadora comentó "... nos ha volteado la tortilla... al principio él promovió la indisciplina cuando peleó

que regresáramos solamente una semana con una semana de descanso...(*) cuando salió el PIMES supimos cómo estaba pensando la empresa, todo era bastante claro, pero ya no sabemos por donde nos va a llover'.

Desde junio de 1986 la empresa no descontaba faltas al trabajo, ni castigaba por los retardos. H. Juárez en aquel entonces buscando apoyo para su reelección también fomentaba estas prácticas. A la vez es cierto que no hubo una conciencia de lo peligroso de esta situación, y muchas de las operadoras aprovechaban el relajamiento de la disciplina laboral. No sospechaban que la empresa estaba tomando un registro de sus faltas, retardos y abandono de labores depués de checar. Hoy en día ya son acusadas de ser improductivas y a ver quien les va a defender. Se ha olvidado que ellas no fueron la causa de las irregularidades que surgieron en sus vidas laborales.

En todas sus intervenciones en las asambleas de las operadoras, el lider sindical les exhortaba a 'no acelerarse' y aseguraba como buen patriarca, que él era el único capaz de dirigir la lucha que se tendria que dar. De esta manera ha frenado la movilización del departamento.

(*) Desde junio de 1986 a diciembre de 1986, las operadoras trabajaban 4 horas diarias. A partir de diciembre de 1986 empezaban a trabajar una semana completa, con un descanso a la segunda semana completa.

'... nosotras no debemos preocupar nuestras 'cabecitas' de estas cosas', cuenta una obrera. '...ese fue un argumento muy poderoso que utilizaron entre nosotras, las mujeres. Cuando una es mujer, trabajando todo el día afuera y trabajando en la casa también, tratando de mantener la familia unida, en armonía, resolviendo los problemas de los hijos, es difícil preocuparse de algo que parece tan distante. Dios mío ayúdame a terminar este día, par acostarme, luego es todo lo que puedes esperar. Cuando viene un gerente (o líder sindical masculino) y te asegura que todo va a salir bien, quieres creerle aunque en el fondo sabes que no es cierto' (15).

Hubo muchas promesas y algunos aumentos salariales, pero la discusión del problema real sobre las posibles demandas relacionadas con la tecnología digital, no se ha dado a fondo. cuántos despidos habrá en el futuro es impredecible, lo único cierto es que en los nuevos centros de trabajo las operadoras trabajarán con equipo digital, cuyos efectos son ignorados por la mayoría de aquellas que se quedarán en el departamento.

Por lo pronto, las operadoras que tienen trabajo parece que no lo van a perder en el futuro cercano. No obstante, una importante fuente de empleo bien pagado para la mujer en TELMEX está destinada a desaparecer a fines de este siglo.

Posibles estrategias a seguir:

En un esfuerzo para mantener el nivel de empleo y mejorar la calidad de su vida laboral, a nivel mundial las operadoras han planteado las tres demandas que se comentan seguidamente bajo los rubros a), b), y c). De hecho en México, después de la publicación del FIMES, también la discusión se centraba en torno a la relevancia de estas propuestas:

a) La jornada de seis horas. Las operadoras mexicanas del D.F. después del temblor, entraron a trabajar en junio de 1986 con turnos de cuatro horas diarias. Relatan cómo ello les permitió organizar mejor sus vidas cotidianas, convivir con sus hijos, sentirse más descansadas y utilizr su tiempo libre para estudiar. Sin embargo, la empresa al darse cuenta de que la idea de trabajar cuatro horas estaba arraigando en el ánimo de las compañeras, les convenció de la 'necesidad' de integrarse en turnos por ocho horas con un descanso de una semana completa.

En la asamblea donde fueron 'orilladas' a aceptar trabajar en semanas alternadas, fue Hernández Juárez el portavoz de la empresa. Utilizó argumentos estrechamente vinculados a la condición de mujer, a saber: con una semana de descanso iban a poder dedicarse de lleno a sus maridos, 'cocinar rico' para sus hijos, en fin, ser madres y esposas tiempo completo, aunque fuera por una semana. Muchas se opusieron a las propuestas del líder sindical pero por fin fueron derrotadas. Se perdió así una

importante condición laboral de enorme trascendencia ganada por circunstancias especiales.

Tal vez la experiencia de trabajar las jornadas de cuatro horas hará más fácil, en el futuro, levantar la demanda por la reducción de la jornada a cambio del aumento en la intensidad del trabajo que resultará del uso de la tecnología digital. Esta demanda es vista también como un importante antídoto al desempleo generado por la automatización.

No sólo una reducción(*) de la jornada es necesario para bajar los niveles de "estress" que se incrementarán con la digitalización del departamento, es justo, si se toma en consideración que México es el único país en el mundo donde las operadoras laboran las ocho horas diarias.

b) Readiestramiento para un nuevo trabajo. Llama la atención que la empresa ofreció reacomodar las 3,500 "sobrantes" en otros trabajos "propios" de mujeres: comerciales, funciones secretariales y ventas.(**) La reubicación del personal de

---

(*) También la jornada se puede reducir mediante un aumento en los periodos de descanso, 10 minutos por cada 50 minutos trabajadas enfrente de las pantallas.

(**) En el cuadro I los Departamento Comerciales ocupan los rangos salariales 39 (D.F) y 46 (FOR.), funciones secretariales ocupan los rangos 51, 41 y 13. Las operadoras en dicho cuadro ocupan los rangos salariales 4,5,6, 10 y 12, lo cual implica que su reubicación les cuesta una disminución en el ingreso.

tráfico contemplaba reacomodarlas "en áreas similares o en otras áreas de la empresa en donde de acuerdo a su grado de preparación, habilidades y conocimientos pueda desarrollarse en forma adecuada".

Se desprende de lo anterior, que la segregación existente por sexo no iba a cambiar. Una demanda de mayor provecho para las operadoras podría contemplar:

i) la libre decisión individual de cada operadora para su reubicación en la empresa a cualquier departamento;

ii) un programa de capacitación según el departamento que ella haya seleccionado para entrar.(*)

El último punto ha provocado y provocará, muchos debates acalorados entre los sindicalistas. Quienes están en contra de esta demanda, argumentan que la entrada de mujeres a los departamentos de los hombres implica entrar en el "juego de que la solución de la suma es igual a cero". Para cada mujer que entre a una ocupación más calificada hay que retirar un hombre; en consecuencia, esta demanda divide la clase obrera, castigando a los obreros (hombres) pero no a la empresa.

(*) De hecho estas demandas se levantaron por las operadoras australianas en 1980 y son parte de su "acuerdo tecnológico" firmado con la empresa el 29 de febrero de 1984.

El argumento no es nuevo. Siempre las demandas de las mujeres son postergadas y 'transadas' en función de objetivos más generales: de la nación, de un partido, de la revolución, de los sindicatos, etc. Desde que empezó la opresión, se ha advertido a los oprimidos de no concentrarse en sus problemas específicos por temor a una catástrofe peor, que les perjudicaría junto con los demás.

La negación de los intereses de las mujeres (en este caso, del derecho de capacitarse para cualqier ocupación) a cambio de la unidad de la clse obrera, se basa en la suposición de que sus intereses no tienen ninguna integración con el interés general. Es como olvidar que la clase obrera son todas sus mujeres y todos sus hombres.

Hemos señalado cómo la segregación ocupacional es la estructura que mantiene a las mujeres en trabajos mal remunerados, base material de la dependencia económica de la mujer obrera frente al hombre. Los hombres lo perpetúan porque temen la entrada de las mujeres a sus departamentos, lo cual implica una desvalorización y descalificación de su trabajo. Además existe una alta correlación entre calificación, manejo de la tecnología, altos salarios (o más altos que los de las mujeres) y la masculinidad.

En México, hasta ahora las operadoras tampoco plantean su entrada a departamentos donde los trabajos no son propios de su

sexo (Redes y Centrales). '.... para qué, si vamos a estar en el nivel más bajo del escalafón ahí?. Antes de discutir la reubicación o liquidación debemos luchar para reducir la jornada y recuperar nuestra materia de trabajo'.

Debido a la simplificación en la instalación de un teléfono y la descalificación de los técnicos, será interesante ver si en el futuro la empresa contrata a mujeres para estos trabajos como ha sido el caso en Estados Unidos y Canadá.

En el contexto de la innovación tecnológica, los técnicos en TELMEX terminarán tecleando frente a una pantalla y se reduce el trabajo a vigilar a los detectores de errores y sustituir tarjetas. De hecho, las mujeres amenazan las condiciones y el propio empleo masculino. Sin embargo, la única manera de enfrentar esta 'amenaza' es cuestionar la distinción entre el trabajo de la mujer y el hombre y luchar juntos por una revalorización del trabajo de la mujer.

c) <u>Aumento de la materia de trabajo:</u> La misma empresa ha ofrecido intenta buscar nuevas áreas de trabajo para no tener que despedir y liquidar a las operadoras afectadas por la digitilización. No obstante, su ofrecimiento les cambia a otros departamento como de ventas por teléfono (telemarketing) y comerciales, ofreciendo los nuevos aparatos de TELMEX a los clientes.

En verdad, aunque este ofrecimiento puede ser criticado (cosa que haremos enseguida), es una posición más avanzada que la de tratar de sostener la materia de trabajo, ignorando la profundidad de los cambios tecnológicos. Esta última postura se expresa en la siguiente cita:

> "... deseamos aprovechar este medio para hacer un llamado a todas nuestras compañeras asalariadas para que se solidaricen con nosotras las operadoras, las damnificadas invisibles. Pueden por ejemplo, promover el uso del servicio manual y luchar a nuestro lado por que su costo se reduzca, a fin de aumentar la demanda de nuestros servicios". (16) (subrayado mío).

Es una demanda insostenible dado el incremento en la productividad (medida por el número de llamadas efectuadas por cada operadora en una hora), como resultado de la digitalización baja los costos de cada llamada. Por más que las otras obreras desean solidarizarse con las operadoras no lo harán por mucho tiempo cuando esta solidaridad implica un costo monetario.

Este tipo de reivindicación no toca aspectos primordiales del cambio tecnológico tales como el control sobre el trabajo, la descalificación y el incremento de la intensidad. También refleja una lucha muy gremial ubicada en el contexto de una correlación interna de fuerzas desfavorable y del movimiento obrero mexicano en su conjunto.

No negamos la necesidad de que los trabajadores tienen que sostener su materia de trabajo mediante la ampliación de sus funciones (e incrementos en sus periodos de descanso) y no por la vía de disminuir los niveles de productividad. Una demanda de las operadoras que potencialmente podría ser bastante trascendente es la de ofrecer servicios de información y de servir como agente de enlace en beneficio de la comunidad.

Las operadoras, al consultar un banco de datos para cada comunidad o delegación en la Ciudad de México, dispondrían de toda una gama de información útil y necesaria para los habitantes de la zona, por ejemplo de hospitales, bibliotecas, escuelas, maestras, becas, etc.(*) Pero su función más importante sería de servir como <u>un agente de enlace</u> para la comunidad. Esta fue una antigua función de las operadoras de las comunidades rurales quienes manejaban(**) un conocimiento profundo del lugar y la gente del pueblo.

(*) En México cuando existía el número 07 -información del gobierno- las operadoras cuentan cómo recibían de los niños en la ciudad muchas llamadas en las tardes , pidiendo información sobre su tarea. También relatan como les dió gusto ayudarles de esta manera.

(**) Se utiliza el tiempo pasado porque la automatización rural procede a pasos gigantescos

En una emergencia se ha probado que las operadora rurales jugaron un papel vital, sirviendo como enlace en la dirección de operaciones relacionadas con desastres naturales como inundaciones o incendios. Después del sismo de la Ciudad de México en 1985, las operadoras voluntarias con dedicación ofrecieron sus servicios en aquellos días de incomunicación. En la ciudad, la operadora para cada comunidad podría rescatar esta función, los ejemplos de sus posibles tareas abundan: algún niño perdido, un accidente en la calle, un grupo de ciudadanos quiere contacto con otros para solicitar la instalación de semáforos o un puente frente a una escuela, etc.

Calificamos esta demanda como trascendente por las siguientes razones:

a) Pone en la mesa del debate la discusión sobre la privatización de la industria. Si las telefonistas ven que su obligación es proporcionar un servicio <u>al público</u> entonces estos servicios tienen que quedar en manos del estado, de otra manera con la apertura de nuevos servicios, las compañías telefónicas se conviertan en simples arrendadoras de líneas a compañías privadas cuyo interés primordial es obtener una ganancia y en segundo lugar es el de dar un servicio.

b) Si los sindicatos van a controlar la nueva tecnología para sus intereses y para los del público, tienen que buscar un

apoyo crítico y amplio a nivel de la comunidad e inclusive de la nación. Problemas de mayor alcance tienen que ser discutidos: ¿en los intereses de quien se introduce la nueva tecnología? ¿qué productos se están manufacturando y que servicios se están ofreciendo, en verdad están llenando las necesidades sociales reales ? ¿Están realmente mejorando los servicios como resultado de la automatización, en qué sentido?.

Estas preguntas reflejan una preocupación distinta a la del sindicalismo tradicional cuyos esfuerzos se limitan a ser copartícipe de la gestión estatal.

c) La demanda toma en cuenta e incorpora la nueva tecnología (el banco de datos computarizado). A la vez amplía el número de operadoras necesarias mediante la creación de nueva materia de trabajo y no por la vía de bajar los niveles de productividad, la cual es históricamente insostenible.

Reflexiones sobre el concepto del progreso tecnológico.

La literatura radical actual respecto a la nueva tecnología hace énfasis entre la contradicción de 'lo que es' los efectos de descalificación y pérdida de control como resultado del cambio tecnológico en el capitalismo -y 'lo que debería ser'- el potencial de la nueva tecnología para mejorar nuestras vidas si tuviera metas más humanas que aquella de la ganancia a corto plazo. La descripción de la profunda brecha entre lo que hace la nueva tecnología en la actualidad, y lo que podría hacer es un instrumento poderoso para una crítica más general y fundamental del sistema capitalista.

Sin embargo en el debate radical prevalece un pesimismo en cuanto a los efectos progresistas de la innovación tecnológica capitalista. Esto se traduce en una convicción que la historia no está a nuestro lado y la adopción de una posición política que se queda en la denuncia y de esta manera debilita en lugar de fortalecer la crítica. La izquierda encuentra difícil admitir que no sólo a pesar del desarrollo capitalista sino mediante este mismo desarrollo, y en particular el progreso tecnológico, los obreros tienen algo que ganar.

Una postura más optimista no va asumir que el cambio tecnológico por si mismo traerá un cambio social fundamental

pero si intentaría aprovechar las tendencias de la nueva tecnología a elevar gradualmente los requisitos educativos, culturales, y de calificación así como romper las viejas barreras entre la fuerza de trabajo tales como las de nacionalidad, origen étnico, sexo y gremio. La utilización capitalista de la nueva tecnología hace que la 'nueva' clase obrera enfrente dilemas y contradicciones que de creciente manera reflejan los problemas fundamentales del capitalismo: planeación democrática versus anarquía cíclica; la responsabilidad social contra la vulnerabilidad privada, etc.

Tampoco parece muy acertada la afirmación que "todo depende de la lucha"; que la tecnología en si no es determinante y sus efectos dependen de la correlación de fuerzas entre los obreros y los capitalistas. En verdad un análisis de luchas específicas ayuda a sostener este punto de vista pero, qué tan útil es como una generalización? Desde esta perspectiva, la única explicación posible para la reducción de la jornada de diez horas a ocho, o para el incremento histórico en la calificación promedio de la clase obrera, es que la correlación de fuerzas usualmente es a favor de los obreros -cosa que no corresponde a la realidad.

Al nivel concreto el 'progreso tecnológico' es muy difícil de medir y los mismos trabajadores expresan su ambiguedad acerca de lo que sienten trabajando con la nueva tecnología. En cuanto

al trabajo de la operadora presentamos a continuación una descripción del viejo tablero que utilizaba la operadora en 1921 y el nuevo conmutador computarizado.

> '...' 'La vida de estas mujeres es la más miserable que existe, abundante en sufrimientos y en pobreza; imagínate, lector a ti, en lugar de una de estas infelices, sentado en tu silla de respaldo de fierro ante ese tablero donde se encienden y se apagan multitud de foquillos que indican un llamamiento enloquecedor de dos, de cinco, de diez o más suscriptores que al mismo tiempo le piden su número y a los que tienen que atender inmediatamente para evitarte un extrañamiento de tus superiores; imagínate con un aparato que te oprime en la cabeza y que son los audífonos y otro colgado al cuello en forma de embudo que te llega hasta la boca y el constante mover de tus brazos colocando clavijas en tantos y tantos agujeros; conectando y desconectado y tus ojos mirando siempre ese relampagueo , ese abrir y cerrar de rojas pupilas, ese cabrileo sangriento de luces que se encienden y se apagan, ese constante vibrar de todo su cuerpo a la vibración integrante de él, sin más voluntad que la que te indican esas lucecillas movibles, sin más esfuerzo que el que te exige tu brazo para colocar y descolgar los contactos aquellos. Imagínate que desde que entras allí, pierdes tu nombre y te dan un número igual que a los presidiarios y luego... a muchas de ellas se les llegan a reventar los oídos, antes de que se les encallezcan. Con la continua presión del aparato que tienen en la cabeza, sosteniendo los audífonos, se les cae el cabello, y al poco tiempo se convierten en calvas, y ¡una mujer joven y calva! y tener que estas ocho horas diarias en ese constante martirio.' (Democráta el 8 de mayo de 1921) (17).

Con el conmutador automático TSPS, la operadora sigue utilizando los audífonos; ya no existe el viejo tablero de luciérnagas enfrente de ellas, sino una consola con filas de cuadrados botones que las operadoras oprimen con su mano izquierda para conectar las llamadas por cobrar, acreditadas o para calcular tiempo y costo. Una pequeña pantalla en lo alto de la consola proporciona una lectura de esta información... Las llamadas 'gotean' en la consola con un timbre electrónico -ya la operadora 'no espera la llamada para hacer la conexión con la clavija de su cordón en el jack correspondiente, como antes'. En los conmutadores electromecánicos ella abría la llave y oprimía el botón para aceptar la llamada, entonces podía tomar una pausa para respirar o facturar, y cuando todas las posiciones en una terminal estaban ocupadas, ella estaba libre hasta que otra se abriera nuevamente. Pero con el conmutador automático las llamadas entran al conmutador sin que la operadora abra ninguna llave; suena el timbre electrónico y los dedos de la operadora relampaguean sobre la consola oprimiendo un conjunto aturdidor de botones.

'En cuestión de segundos, la llamada es concluida sólo para ser seguida de otro timbre y otra llamada. El tiempo más largo que transcurre entre dos llamadas es de cerca de 5 segundos. Las llamadas llueven una tras otra, enviadas por un 'distribuidor automático de llamadas' en el momento que la línea está libre; el

nuevo conmutador significa que una operadora puede manejar una interminable sucesión de llamadas, la terminal saturada ya no existe. El trabajo es continuo, constante y totalmente fuera del control de la operadora.

Utilizamos estas dos descripciones para señalar que en unos aspectos el trabajo de la operadora ha mejorado, es decir, a un nivel de esfuerzo físico es más fácil, pero sin duda el ritmo de su trabajo se ha incrementado enormemente, debido a un incremento en la supervisión (también mecanizada) y su falta de control sobre la conmutación de las llamadas. Sin embargo, independientemente de cuestiones relacionadas con los recortes de personal resultantes, la mayoría de las operadoras admiten que trabajar el TSP es más fácil.

Las futuras condiciones laborales de las operadoras.

¿Qué pasará con las operadoras que no son liquidadas o despedidas?¿En qué condiciones laborales van a seguir trabajando? Y las reubicadas, que puedan esperar en los departamentos de ventas y comerciales?

Hay que destacar tres aspectos de la vida laboral de las operadoras que siempre han sido motivo de movilización del departamento, a saber:

1) Las gráficas o turnos de trabajo.

2) Las enfermedades profesionales.

3) La supervisión y control ejercido por la empresa sobre su trabajo.

<u>Las gráficas.</u> Igual que en 1921, hoy las operadoras trabajan ocho horas, y hasta la fecha existen siete horarios que pueden ser 1) diurno, nocturno o mixto; 2) continuo o discontinuo. Un turno fijo y un descanso fijo se logra con la antiguedad, ahora se requieren unos 10 años para tener un turno fijo. "Por eso nos pueden tocar turnos mixtos. Cuando eso pasa, se nos desquicia todo nuestro ritmo de vida. Un día vamos de 4 de la tarde a 11 de la noche; al día siguiente de 8 a 4, después descansamos unas dos horas y volvemos a entrar, y así sigues. Laboras horas discontinuas. En realidad hay más de 500 turnos diferentes" (18).

Dentro de una misma semana una operadora que esta "rolando" puede tener hasta cinco horarios diferentes, las gráficas de sus turnos se saben con una semana de anticipación, lo que trastorna su vida personal y familiar.

La experiencia internacional señala que lejos de eliminar estos turnos 'flexibles', la nueva tecnología exige que la fuerza de trabajo sea aún más flexible.

En algunas oficinas de la Compañía Bell de Estados Unidos se utiliza el sistema de F A D S (Sistema de Datos para la Administración de la Fuerza de Trabajo), que es un sistema administrativo computarizado. Midiendo el patrón diario de tráfico en una oficina local, puede anticipar las necesidades, que en cuanto a número de empleados, se tendrán al día siguiente.

Cada mañana los trabajadores reciben sus horarios, impresos por la computadora, de sus descansos y tiempos de comida, lo que trastorna su sistema digestivo y nervioso. El descanso de un trabajador puede darse a los 15 minutos de haber entrado a trabajar.

Esta asignación al azar del trabajador por el programa de la computadora aumenta la fragmentación de ellos en el proceso de trabajo, y hace más difícil la organización sindical.

<u>Las enfermedades profesionales.</u> Desde la huelga de 1921 las operadoras vienen denunciando sus enfermedades profesionales, relacionadas con cambios en los aparatos digestivo, cardiocirculatorio locomotor, genitourinario y en el sistema nervioso.

Existe también el peligro de quedar sordas al reventar los oídos por los "repiques" o ruidos agudos que entran en las líneas.

Las enfermedades que ahora sufren las operadoras han sido descritas, analizadas y denunciadas en un excelente estudio por S. Tames (19). No es de esperarse que la nueva tecnología va a hacer desaparecer estas enfermedades, pero puede crear nuevas, dependiendo de las modificaciones técnicas.

El incremento de la tensión nerviosa y la ansiedad, resultado del aumento de la productividad y logrado mediante la supervisión mecanizada, es tal vez la "nueva" enfermedad profesional más común y más difícil de erradicar. Cerca de la mitad de los varios cientos de participantes en grupos de terapia ocupacional en un instituto de salud laboral y mental en California son telefonistas (20). En Canadá (Vancouver) al notar un incremento alarmante en el uso de alcohol y tranquilizantes entre sus miembros, el sindicato ha levantado la demanda por la instalación de clínicas psiquiátricas para tratar especialmente problemas de la salud mental y laboral.

El problema es que un computador puede aceptar y procesar la información a una tasa casi infinita comparada con el comportamiento humano en este aspecto. Esta lleva a la fijación de "cuotas" por parte de la gerencia que arbitrariamente se elevan supuestamente en la medida que la eficiencia de las operadoras se

incrementa; cuando una operadora aventaja consistentemente el promedio del departamento, se empuja a las otras a emparejarse con ella.

Por supuesto el cuerpo humano no tiene la capacidad del computador y el constante esfuerzo para satisfacer las demandas de ella lleva a un incremento de la tensión nerviosa.

Una operadora australiana describe lo que le pasó al introducir la tecnología digital a su departamento de servicios especiales el equivalente de 04 en México.

"... me capacitaron para recorrer con la mirada y encontrar en los registros de papel los números telefónicos para aquella gente llamando a 04; cuando introdujeron en mi departamento las pantallas que reemplazaron los libros de papel, fui una de las primeras que capacitaron.

Al principio me dio mucho gusto aprender algo nuevo y me encantó poder proporcionar la información a los abonados en tan corto tiempo. Pero empecé a notar que ya había cambiado. Me volví muy impaciente con los usuarios y mentalmente ahorcaba a alguien que no podía anotar correctamente el número que le proporcionaba. Me sentía muy presionada porque sabía que estaban tomando mi tiempo para finalizar la llamada..."

La operadora relata como la gerencia empezó a publicar y hablar de las estadísticas individuales de cada operadora. "... cada media hora tomaban un registro y me dijeron que sabían cuantas llamadas promedio tenía por hora; qué tanto tiempo el abonado me esperaba antes de que yo empezara a teclar; y, cuantas pantallas utilicé por cada usuario (cada pantalla equivale a una página de nombres).

En promedio, tomaba 16 segundos antes de teclear la información y me dijeron que yo tenía un problema -les gustaría que bajara el tiempo a 10 segundos. Esto, significó que definitivamente el problema era mío-, qué tenía que proporcionar la información en el tiempo requerido (10 segundos)... pero no entienden los ingenieros que, 9/10 gentes quieren escribir el número que proporcionamos y no encuentran un lápiz, etc. A veces tenemos que repetir el número dos, tres veces antes de que el usuario lo escriba correctamente... todavía no reconocía mis problemas relacionados con la tensión nerviosa. Empecé a llorar para todo, pero el doctor no encontraba nada. Después de unos meses no pude dejar de vomitar y tenía mucho dolor ...me dieron un mes de incapacidad.

El incremento de la supervisión y control. Como menciona la operadora en su testimonio arriba, el hecho que tenía un límite de tiempo para finalizar la llamada le presionaba. Después de la

intervención sindical, eliminaron las estadísticas individuales pero estos han sido reemplazadas por las de grupo.

En México, TELMEX anunció el uso de un instrumento electrónico, el Medidor de Tiempo de Contestación (MTC) en la segunda etapa del PIMES. La productividad de las operadoras se mide con dos índices relacionadas entre sí. El número de llamadas por hora y el tiempo de retraso para contestar la llamada.(*)

La automatización del control permite prácticas administrativas sumamente sofisticadas; cada 15 minutos se puede imprimir un registro que da la siguiente información: cuántas operadoras estaban en el conmutador; cuántas llamadas manejaron; el tiempo promedio por llamada; el número de respuestas tardías y cuánto tarda una operadora en responder el anuncio de otra llamada que entra. La supervisión aleatoria por el auxiliar de jefe es reemplazada por la supervisión permanente, 24 horas al día.

(*) Por lo tanto un acuerdo sobre niveles de productividad podría tomar esta forma.
LD nacional (02) 90% de las llamadas se contestan en 20 segundos o menos.
LD internacional (04) 90% de las llamadas se contestan en 20 segundos o menos.
Servicios Especiales (04) 90% de las llamadas se contestan en 10 segundos menos.
Número de conferencias por hora = 60
Número de llamadas por hora= 100

También el control individual es más fácil y exacto, (con el sistema antiguo no se conocía la productividad individual). Un supervisor sólo teclea el número del empleado/a en la computadora y en cuestión de segundos éste imprime el desempeño del trabajador en ese día. Además de la información arriba mencionada se sabe cuánto se tarda la operadora en llegar, regresar de la comida o del descanso, se registran automáticamente los retardos y las ausencias para ir al baño, etc.

Esta supervisión automatizada no se limitará a las operadoras sino también se puede aplicar al departamento de instalaciones, reparaciones, comerciales y ventas.

Históricamente se utilizan dos justificaciones para este control severo, la necesidad de asegurar el número óptimo de operadoras en cada momento del día y la naturaleza de la mercancía vendida. Una llamada no puede ser observada después de su producción y por lo tanto, la sobrevigilancia es equivalente al control de calidad de un producto tangible.

Las operadoras hablan con un lenguaje preciso, con la palabras medidas para ahorrar tiempo. 'Hay como siete u ocho frases que usamos: 'a dónde desea hablar?'' A la señora x le llaman de México.'' Acepta usted la llamada?' 'No aceptan la llamada, desea pagarla usted?' -no puedes entrar en una

conversación con el abonado y explicar porqué. Ironicamente nuestro trabajo es comunicar con la gente pero estamos incomunicadas. A veces al salir del trabajo tengo muchas ganas de hablar y hablar y hablar ... pero en la vida real muchas operadoras son muy tímidas, no pueden sostener una conversación normal".

Las operadoras están afectadas por un falso trato que tiene la forma de contacto humano pero sin contenido lo cual les lleva a desarrollar un tremendo sentido de inseguridad para relacionarse con otro ser humano (21).

Conclusiones:

Si las operadoras no logran plantear demandas como una ampliación de servicios complementarios en manos del sindicato y una reducción en su jornada, su trabajo virtualmente desaparecerá a fines de este siglo.

La nueva tecnología digital no va a modificar la segregación por sexo existente si las operadoras no plantean sus derechos de recibir capacitación para entrar y laborar en cualquier departamento de la empresa.

En el contexto de la simplificación y estandarización del trabajo de los técnicos y de los instaladores de teléfonos, de hecho las mujeres amenazan el propio empleo masculino. Sin

embargo, la única manera de enfrentar esta 'amenaza' es cuestionar y romper la distinción entre lo que constituye trabajo de las mujeres y el de los hombres.

BIBLIOGRAFIA CAPITULO 8

LAS TELECOMUNICACIONES Y EL AVANCE TECNOLOGICO

1. Reinecke, I. y Schultz, J. The Phone Book. Penguin Books 1983, p. 6.

2. citado en Reinecke, I. op. cit.

3. Cruz, C. Condiciones de trabajo en la industria telefónica. Tesis Fac. de Economia, UNAM. Abril de 1984. Cuadro 3

4. Sánchez, G. y Campos, G. Modernización, negociación y respuesta obrera en TELMEX y FERRONALES. Brecha Núm. 4. Verano 1987.

5. De la Garza Toledo, E. (1986). Las nuevas tecnologias en telecomunicaciones y sus consecuencias entre los trabajadores. Boletin CDEST, No. 1, sept. de 1986. México, D.F.

6. Documento Programa Intensivo para el Mejoramiento del Servicio. -Telmex, agosto de 1987.

7. De la Garza. Op. cit. 1986. p. 5

8. Plan a Largo Plazo. LD. Dirección de Planeación 1984. TELMEX.

9. Beirne, J. 1965. Automation: Impact and Implications, A report prepared for the Communications workers of America by the Diebold Group. Abril 1965.

10. Beirne, J. 1965, Op. cit.

11. Loewenberg, J. citado por Hacker (1978) en Sex Stratification, Technology and Organizational Change: A longitudinal Analysis of ATCT (mimeo) Dept. of Sociology Oregon State University, U.S.A. 1978.

12. Cruz, C. Condiciones de trabajo en la industria telefónica. Tesis. Fac. de Economía. UNAM. Abril de 1984. p. 6.

13. Hacker (1978) Op. Cit. en referencia núm. 11.

14. Volante Sindical. Significado del PIMES (mimeo). Sept. 1987.

15. Citado en Huws, U. (1982). Your Job in the Eighties. Pluto Press p. 9.

16. "Nosotros" -periódico de Mujeres en Acción Sindical. "Las Operadoras de TELEMX, las otras damnificadas". Nov-Dic. p. 7.

17. Citado en el Restaurador, , Revista del STRM, Año 1, Núm. 5 y 6. Nueva Epoca. Junio y julio de 1981.

18. Proceso. 4 de enero de 1985. p. 7.

19. Tames, S. La industria telefónica en el coloquio: Salud y Seguridad en el trabajo en México. 22-26 de octubre de 1984. Posgrado de Economía, UNAM.

20. Howard, R. Drugged, Bugged and coming Unplugged en Mother Jones, August, 1981.

21. Comentario del director de terapia ocupacional. Instituto de Salud Laboral y Mental, California. Citado en Howard, 1981. Op. Cit.

CAPITULO 9

LAS OPERADORAS Y SU SINDICATO.

Para el sindicato actual, el Departamento de Tráfico es pieza clave; fueron las operadoras quienes prácticamente llevaron al poder a Francisco Hernández Juárez, actual líder del STRM. Encabezaron el paro que logró destituir al líder sindical Salustino Salgado en abril de 1976.

> "No importaron las presiones que sobre ellas se centraron, con valor y decisión anuncia ron a todo el país que era el momento de actuar, y de una en una, se inició la cadena que nadie pudo detener, de México a Guadalajara y Monterrey, de Guadalajara a La Paz, de Monterrey a Chihuahua, ...y así en todos los conmutadores del país se escuchaba la voz que sin vacilación empujaba a la lucha". (H. Juárez) (1)

En la revisión del contrato colectivo de 1978, las operadoras levantaron su propia demanda para la creación del Convenio del Departamento de Tráfico a nivel nacional, dentro del cual ocupaba un lugar preponderante la cláusula sobre riesgos de trabajo. La demanda representaba una expresión de la capitalización de varios años de lucha para un sindicato más democrático y fue producto de las condiciones laborales derivadas básicamente de la permanente y creciente intensificación del trabajo de la operadora (2). "A raíz del 22 de abril, las

operadoras sentimos la inquietud de tener nuestro Convenio Departamental. Tanto nos habían dicho los compañeros que 'gracias al valor de las operadoras' se había logrado el movimiento, que sentimos que era justo el que se lograse algo para nosotros...' (3).

Cuando estalló la huelga de marzo de 1979 por la firma del Convenio Departamental de Tráfico, la empresa para mediatizar y amortiguar las repercusiones de las demandas planteadas en dicho convenio, realizó varias acciones. Entre ellas fue el ofrecimiento y aceptación por parte del sindicato, de 45 millones de pesos a cambio de las demandas más importantes, las cuales eran la reglamentación de las enfermedades profesionales, la regularización de turnos y horarios, la disminución de la jornada laboral y el mejoramiento de los equipos de trabajo de la operadora.

La derrota para las operadoras se manifiesta en el arreglo que se dio a las demandas relacionadas con su salud. En los anteproyectos del convenio y en las asambleas de discusión con las operadoras, se afirmaba la necesidad de realizar acciones tendientes a la prevención, curación y rehabilitación de los riesgos de trabajo reconocidos para las operadoras (neurosis, sordera, laringitis crónica con nudosidades en las cuerdas

vocales) y aquellas que aún no estuvieran reconocidas para este grupo de trabajadoras.

Cuando se firman los convenios departamentales, al IMSS es otorgada la responsabilidad de investigar los riesgos de trabajo de la operadora. La empresa impide la entrada de los asesores sindicales a sus instalaciones y la prolongación indefinida del término de dicha investigación ha resuelto en el enfriamiento y casi el olvido de las demandas. "..ya van dos muestras que han tomado... nos están dando atole con el dedo... los intereses se juegan allí, el Comité Ejecutivo se ha quedado muy quieto mientras el IMSS no da respuesta rápida... entonces desde 1979 para acá no se ha logrado nada... tanto tiempo... tanto tiempo que no se sabe nada de las enfermedades profesionales... dentro del Comité ahora tenemos compañeras mujeres que son del Departamento de Tráfico, de 02, pero ellas ahora no se identifican con la lucha ni con nosotras, al contrario, cada vez que pueden poner el pie encima de uno se lo ponen...pudimos organizarnos con la delegada e ir al sindicato y exigir que nos den una resolución a la cuestión de las enfermedades, verdad?... ir a presionar. Pero no es como antes, ahora hay muchas esquiroles, hubo mucha represión y el departamento ha sido debilitado..."

Otras operadoras opinan que '... no es porque el sindicato en su conjunto no quiere apoyar nuestra demanda sobre la salud, pero el Comité en todas las negociaciones que se hacen no quiere que se estanquen las negociaciones del contrato colectivo, entonces saca las cláusulas más complicadas,... las de jubilación, las enfermedades profesionales, la eliminación de los turnos mixtos... para dar salida a negociar otras cosas como el salario u otras que no son tan importantes'.

La mediatización del departamento:

A pesar de su historia de combatividad, el departamento de tráfico ahora está tranquilo y algunas dirían mediatizado al grado que para la revisión del Contrato Colectivo en 1986, no hubo ni una iniciativa propia de una ponencia del departamento.

En la Comisión Mixta de Nueva Tecnología nombrada por el Comité Ejecutivo del sindicato en 1986, la membresía del departamento de tráfico fue suprimido (4). Debido al terremoto en 1985 las operadoras terminaron trabajando en instalaciones provisionales sin que hubiera apenas protestas. En lugar de que este acontecimiento actuara como un catalizador para la movilización, como lo fue para las costureras, sirvió para desmembrar y paralizar aún más al departamento. En gran parte esto

se debe a las actitudes paternalistas de los líderes del STRM en el manejo de su respuesta a la nueva tecnología.

¿Qué ha pasado a las compañeras tan luchadoras que tenían una fuerte vida departamental interna que nunca había tenido un reflujo? A diferencia de los técnicos, cuya vida sindical se caracteriza por altibajas, las operadoras mantuvieron una participación sindical insistente y perseverante alrededor de sus reivindicaciones, hasta principios de los ochenta. Sin embargo, han logrado muy poco respecto a las movilizaciones que se dieron.

Se puede suponer que existe una relación directa entre el vencimiento de las capacidades de resistencia de las operadoras al interior del proceso de trabajo (vía la sustitución de ellas) y su desmovilización sindical. Como señalábamos en el capítulo 8, con la automatización las operadoras dejarán de ser una categoría dominante, la cual de ser 40% de la fuerza de trabajo sindicalizada, se reducirá a ser aproximadamente 20% de esta fuerza en 1995.

En forma breve podemos puntualizar las razones del porqué las operadoras no se han movilizado frente la perdida de su importantia estratégica en el proceso productivo en TELMEX.

a) La pérdida física de sus lugares de trabajo implicó una desintegración del departamento. Cuando eventualmente regresaron a trabajar, la demanda para la reubicación en los nuevos centros de trabajo ha sido prioritaria absorbiendo la energía y fuerza de las comisionadas.

b) Después de la publicación del PIMES en agosto de 1987, el temor al despido ha contribuído a paralizar el departamento.

c) Apoyándose en la cláusula 93 del Contrato Colectivo en el que se asegura el no despido por efecto de la tecnología digital, el Comité Ejecutivo (el CEN) ha podido jugar un papel bastante paternalista con sus miembros que en general se han conformado con no ser despedidos. No fue hasta 1987 que el CEN empezó a promover discusiones al interior del sindicato en relación a la nueva tecnología, a pesar de que los planes y proyectos para Larga Distancia existían desde 1984.

d) En cuanto a las negociaciones, desde 1985 y en las revisiones de convenio se pacta primero lo económico y después la reglamentación de labores. En abril de 1988, las operadoras recibieron una retabulación de 15% lo cual implica que van a ser mejor pagadas que los trabajadores técnicos. Este incremento no fue una demanda del departamento, la empresa lo ofreció. Sin duda el precio va a ser que la reestructuración de tráfico tomara lugar bajo los términos dictados por la empresa.

e) Los conmutadores que las operadoras reubicadas están trabajando actualmente no han cambiado. Esto se debe a que en un primer momento la digitalización se dá en todo el proceso de enlace de la llamada y los antiguos conmutadores se pueden adaptar para asimilar la nueva intensidad del número de llamadas 'mandadas' por el cable. Esencialmente hasta ahora el equipo de la operadora de 09 y 02 (los departamentos más numerosos) no se ha modificado aunque esto no es el caso de 05 y 04.

Estas explicaciones no son excluyentes y cada una nos proporciona una óptica distinta al problema de la desmovilización de las operadoras frente al cambio tecnológico. Sin embargo, en nuestra exposición queremos concentrar un análisis del manejo del poder masculino en el sindicato dado que esta desmovilización se ha dado paulatinamente desde que las operadoras lograron la firma de su convenio en 1979.

También si no se descubren en los mecanismos de este poder no se puede luchar en su contra y por lo tanto va a seguir afectando negativamente a las mujeres miembros del STRM de otros departamentos y a las operadoras que se queden. Hoy en día es imprescindible concebir una teoría política que estudie las relaciones de poder en un terreno menos convencional que aquel al que estamos habituados. Esto implica que junto con un análisis

de las estructuras visibles del poder tenemos que ver cómo estas mismas estructuras son reproducidas y sostenidas.

La mediatización ha costado mucho al sindicato, se gastan millones de pesos para el día de la telefonista, pagando mariachis y artistas para distraer a las operadoras, igual para la cena del fin del año que se celebra en un hotel de lujo en la Ciudad de México. Por supuesto también se han tomado medidas políticas de expulsar del sindicato aquellas operadoras que son críticos del Comité actual.

De la discusión anterior queda claro que aunque las operadoras han sido la fuerza motriz del sindicato en numerosas ocasiones, ellas no los controlan; pero este poder está en manos de un Comité Ejecutivo mayoritariamente masculino, que orienta a las operadoras y que supuestamente gobierna en sus intereses. El Comité Ejecutivo y de Vigilancia Nacional (en 1985) está constituído por veinte miembros, cinco de los cuales son mujeres. Si tráfico tuviera una representación proporcional en los dos comités mencionados, le corresponderían ocho representantes en los mismos.

Obviamente, un sindicato alerta y atento a los intereses de las operadoras frente a la nueva tecnología no se logra solamente por el reemplazo de los hombres en el Comité Ejecutivo por unas

mujeres. Ya se hizo referencia a cómo la representante del departamento de 02, ya que es miembro del Comité en un puesto importante, se identifica más con el Comité que con las operadoras.

No se trata de cambiar solamente las estructuras de poder; esa es una posición muy aceptable para la mayoría de los hombres, inclusive los de la izquierda: "el capitalismo nos oprime a todos, solamente que oprime a las mujeres cuantitativamente un poco más". Una dosis más fuerte de conciencia feminista se necesita si estas estructuras, tales como los sindicatos, se van a cambiar en los intereses tanto de los hombres como de las mujeres.

El feminismo y los sindicatos.

Hasta mediados de los setenta podemos afirmar que el feminismo tuvo un impacto de poca importancia sobre las prácticas y demandas sindicales. Las feministas empezaron ha criticar a los sindicatos tradicionales por su débil esfuerzo en cuanto a su preocupación para sindicalizar a las mujeres empleadas en ocupaciones que no fueron las del sector manufacturero. Además los sindicatos hasta la fecha han aceptado en sus agendas de mala

gana, las demandas propias(*) de sus miembros femeninos. Esto contribuye a que las mujeres muestren poco entusiasmo para la participación sindical.

Llama la atención que Hernández Juárez en la revista del sindicato, Restaurador (febrero de 1981) fue autor de un artículo titulado La mujer en la producción, en el cual denuncia "la opresión que hace el hombre de la mujer". Sin embargo, un análisis del contenido nos revela que él piensa que la lucha de clases es determinante para la liberación de la mujer:

> "En la liberación de la mujer, al hombre le corresponde también luchar para aligerar el trabajo femenino y hacer menos difícil su participación política, pero también ella debe luchar hombro a hombro con el hombre. ....Debemos luchar porque la mujer tenga igualdades salariales...por una libre determinación del aborto... pero más que ello por la transformación global de nuestra sociedad y su estructura econó mica y social que nos oprime y propicia la marginación política y social de la mujer". (Restaurador, feb. de 1981 p. 26).

El artículo es un ejemplo muy ilustrativo de cómo los sindicatos han acercado y absorbido el feminismo hasta un cierto nivel. No presenta ninguna nueva perspectiva para cambiar las

---

(*) Algunas de estas demandas son: mejores guarderías; tribunas sindicales para denunciar el hostigamiento sexual en el trabajo; igualdad de oportunidad en el mercado de trabajo; pago igual por el trabajo de igual valor; incapacidad paternal (y no solo maternal) después del nacimiento de un hijo, etc.

relaciones de género, ni dentro del lugar de trabajo ni en la familia.

En el caso de las operadoras es obvio que su combatividad sindical como miembros de una clase no ha logrado un cuestionamiento de fondo de los papeles femeninos concebidos como naturales. Por lo tanto, no han logrado entender, cómo el poder patriarcal dentro del sindicato, junto con el sistema económico, también los oprime.(*)

Una conciencia feminista sindical implicaría una comprensión y consecuente denuncia de los comentarios y el comportamiento tanto de los líderes sindicales como de la empresa, en ocasiones como los siguientes que describimos para que quede claro cómo se manipula los conceptos de sexualidad de la mujer obrera y sus propias contradicciones en un contexto político de clase.

En una reunión sindical, tratanto el asunto del diseño de las sillas, que es una cuestión de suma inportancia para las operadoras, dado que sufren de padecimientos de la columna vertebral y la circulación, las operadoras relatan cómo H. Juárez 'bromeando' les dijo que él personalmente iba a tomar cartas en este asunto pero no deben preocuparse porque aunque no tenían las

---

(*) Lo irónico de esta situación es que fue el departamento de tráfico que llevó a H. Juárez al poder y junto con redes, ha sido el departamento que más le ha apoyado.

piernas tan largas como las suecas (para quienes fueron diseñadas las sillas) a él le consta que la operadora mexicana es "buenísima".

> "...yo sentía una rabia cuando oía esto, ...no nos estaba tomando en serio ...habíamos ido a discutir una demanda laboral, ...pero lo peor era que algunas compañeras rieron, les gustó".

Las operadoras superexplotadas y descalificadas tal vez se sienten realizadas cuando un hombre tan poderoso las valoriza de este modo; no es casual que él lo hace con una referencia respecto a su cuerpo y su sexualidad. "A algunas de las compañeras les gustó", porque de ser tratado como un objeto sexual y verse como tal es una forma de "colonización interior" de parte de la mujer que ayuda a sostener la ideología patriarcal del dominio masculino.

En otra ocasión, en las discusiones del Contrato Colectivo de 1979-1980, las compañeras llevaban a la mesa de discusión una demanda para una guardería que diera servicio las 24 horas del día, dado que el Departamento de Tráfico da servicio toda la noche. Habían pensado en cómo rebatir todos los argumentos económicos de la empresa pero no tenían respuestas cuando ésta última contestó que no estaba dispuesta a promover la inmoralidad

de las operadoras quienes podían dejar sus niños en las guarderías mientras "fueron a darle vuelo a la hilacha".

Aunque estas compañeras habían sido militantes políticas en el sindicato, la empresa les rebatió con argumentos ideológicos, no de clase sino propios del sistema patriarcal, basándose en el supuesto tan profundamente arraigado que solamente la mujer tiene la obligación de cuidar a los niños; de esta manera el hecho biológico de que las mujeres dan a luz a los niños se convierte en el hecho social de que ellas solas los cuidan. Así la empresa se desentiende de sus obligaciones de proporcionar el servicio de guardería mientras las operadoras trabajan.

Si bien la medida se prestaba a que las mujeres dejaban sus hijos en la guardería en las horas cuando no trabajaban, este hecho en sí no es inmoral; una guardería funcionando 24 horas sería un reconocimiento del gran número de madres solteras existentes en la empresa que no tienen los medios para descansar y distraerse en sus horas fuera de la jornada; solamente la madre inmoral, "desnaturalizada" pensaría en hacerlo, "... nunca nos imaginamos que la empresa nos fuera a echar en cara este tipo de problemas y argumentos ... no supimos cómo responder, porque de hecho hay muchas compañeras que hacen ésto ...dejan a los niños con la mamá y se van con el novio, o engañan a los maridos, ...como tenemos turnos y horarios irregulares, es fácil hacerlo".

La demanda sigue en pie mientras las madres operadoras siguen con el conflicto objetivo e ideológico de compaginar sus vidas como obreras y madres. Algunas lo "resuelven" trabajando el turno nocturno mientras los niños duermen, lo que implica que ellas descansan de 8 a.m. a 12:00 cada día.

El hostigamiento sexual.

En las entrevistas realizadas fueron obtenidos numerosos ejemplos de hostigamiento sexual, tanto por parte de los funcionarios de la empresa como por aquellos del propio sindicato así como por las mujeres supervisoras de algunos turnos nocturnos.

Frecuentemente una obrera que sufre hostigamiento sexual de un superior no lo platica, puede sentirse avergonzada; en sus primeras etapas a veces es difícil identificarlo. A menudo las mujeres tratan de ignorarlo, esperando estar equivocadas, o sienten que lo pueden manejar solas. Debe existir idealmente una cooperación entre la empresa y el sindicato para erradicar la práctica del hostigamiento sexual; las dos instancias podrían estar dispuestas a recibir las quejas de una manera comprensiva y con apoyo, asegurando que ninguna repercusión a la demandante resultará de su queja y que alguna acción para aliviar la situación y resolver el caso se tomará inmediatamente. Para esto

se necesitaría una comunicación conjunta de la empresa y del sindicato, poniendo por escrito la política del sindicato respecto al hostigamiento sexual, una definición laboral en que consiste el hostigamiento sexual y el procedimiento paso por paso que se puede tomar cuando surge un caso.

Urge que el STRM reglamente y cree una tribuna de apoyo a las mujeres que tienen quejas relacionadas con el hostigamiento sexual. De manera espontánea la sección 91 de Texcoco, en 1981, actuó sobre la denuncia de una compañera contra los abusos sexuales de un gerente de la empresa y resultó que el gerente fue cambiado por su actitud inmoral.

A la hora de las intervenciones de las otras compañeras para corroborar lo que estaba relatando la denunciante, resultó que había muchos casos sindicales. El acuerdo de la asamblea fue realizar de inmediato un acto de protesta frente a las instalaciones de la empresa. Sin minimizar la solidaridad y apoyo de los compañeros, hay que reconocer que muchos respondieron porque las compañeras sufriendo el hostigamiento sexual de este gerente eran sus hermanas o tenían alguna relación de parentesco; pero no existe en el sindicato una conciencia del problema del hostigamiento sexual como una forma rutinaria en el trato de las mujeres trabajadoras.

<u>El empeño laboral y el hostigamiento sexual</u>

Los efectos psicológicos y físicos pueden tener un efecto negativo sobre la productividad de la obrera, a tal grado que su capacidad puede ser cuestionada, resultando en su despido sin que se lleve a cabo una investigación por la baja en la realización de su trabajo, "...es muy difícil trabajar bien cuando siempre estas preocupada de que una cierta persona va a venir a molestarte". Cuentan las técnicas que existe una central en donde un jefe muy "paternal" las considera "sus chicas" y celosamente no deja pasar para ellas las llamadas de ningún otro hombre. Aunque no es un caso de hostigamiento abierto, lleva a una insatisfacción con su ambiente laboral; por supuesto los técnicos no están sujetos a este mismo paternalismo.

De hecho en este apartado la intención ha sido de señalar cómo los sindicatos son instituciones de clase -parte de la relación capitalista del trabajo-, pero algunas de sus prácticas son propias del sistema patriarcal así como de clase.

La relación entre las demandas de genero y los sindicatos

El desafío para las mujeres sindicalizadas es como traducir sus contradicciones personales de ser madres, esposas y obreras, en demandas sociales: como se puede expresar en términos concretos, las complejidades de las necesidades de las mujeres

que trabajan. Estas no se limitan a aspectos financieros y van más allá de la vida laboral.

De otro modo puede pasar que las mujeres simplemente absorban las contradicciones que su incorporación al trabajo ha producido o regresar con nostalgia al pasado y a la tierra prometida del hogar, renunciando al derecho de la mujer de participar en la producción. Una tercera opción es la adopción de lo que se llama "el tercer sexo" que son las mujeres que dan una prioridad a su trabajo o profesión; dejan de tener hijos, logran puestos ejecutivos, desprecian las obligaciones del hogar y se comportan como hombres.

En términos de la teoría del capital humano, estas mujeres han roto con la división del trabajo en la familia para que los rasgos de su oferta de trabajo sean casi iguales que los de los hombres, y por ende han logrado un éxito en el mercado de trabajo.

Pero junto con un cambio en la naturaleza de la oferta de trabajo femenino (en términos de mujeres con mayor calificación y educación técnica) tenemos que pensar en demandas concretas que podrían crear las condiciones materiales <u>para nuevas relaciones humanas</u> entre los hombres y las mujeres, tenemos que cambiar lo que Sassoon (1986) (5) ha llamado el modelo masculino de trabajo.

Esto a su vez podría llevar a cambios en la división por sexo del trabajo en la familia.

En el pasado los sindicatos han luchado para proteger a los obreros en el trabajo pero han compartido el supuesto, socialmente aceptado, que los obreros (mujeres y hombres) deben ajustar sus vidas privadas a las demandas del trabajo y no a la inversa. Las diversas necesidades de los obreros que surgen en los diferentes periodos del ciclo vital, no son considerados como materia de lucha. Una perspectiva distinta considera que en la esfera del trabajo estas necesidades "privadas" son reconocidas y formuladas.

Un ejemplo ilustrativo de este punto es no sólo la demanda por una licencia paternal para el padre después del nacimiento de un niño sino horarios flexibles(*) para que los padres (madres y

---

(*) De hecho algunas empresas con una fuerza de trabajo mayoritariamente femenina permiten a las obreras iniciar sus labores entre las 7:00 y las 9:00 a.m. y dan dos horas de tolerancia para la hora de terminar la jornada. Por lo tanto una obrera puede trabajar el total de sus horas semanales en cuatro días si así lo desea. (Business Week, oct. 6 de 1986, p. 64). Las operadoras han logrado una cierta flexibilidad en su vida laboral mediante los siguientes reglamentos: solamente es obligatorio trabajar 2 días de 5; para los tres días restantes una operadora puede sustituir a otras, hasta 5 minutos antes de iniciar su turno se puede avisar a la supervisora mediante una llamada telefónica que va a ser sustituída. Se lleva un formato que indica el número de la operadora suplente y el número de la operadora que se va a ausentar, así como el número de su turno. Esta medida les permite compaginar sus vidas como madres y trabajadoras pero a un costo económico.

padres) tengan tiempo para esperar el gas, hablar con la maestra en la escuela o quedar con un niño enfermo. Actualmente estas obligaciones en el caso de una familia donde ambos tienen un empleo, son cumplidas casi exclusivamente por las mujeres que trabajan. No pensamos que demandas como éstas por sí solas van a resolver los dilemas emocionales y las contradicciones cotidianas de las mujeres que trabajan. Sin embargo, estas reclamaciones están tocando patrones culturales muy profundos que en última instancia tienen que cambiar para que las mujeres como sujetos responsables de sus propias vidas, tengan opciones reales entre el trabajo, la maternidad y el matrimonio.

De hecho, la formulación del cambio de relaciones entre los hombres y las mujeres en la forma de demandas sindicales, es muy complicado porque es cultura, y como todo lo que es cultural, es un poco invisible a primera vista. Sin embargo, estamos convencidos que la unión del feminismo con la lucha sindical es un arma poderosa para ambos; no compartimos la concepción del feminismo como una revolución personal (interno y doloroso) que no se da en las calles.

BIBLIOGRAFIA CAPITULO 9

LAS OPERADORAS Y SU SINDICATO

1. Restaurador: febrero de 1981.

2. Tames, S. en La industria telefónica. Cuadernos de la DEP. Fac. de Economía, UNAM. Octubre 1984.

3. Restaurador. Agosto-septiembre de 1977. p. 7.

4. Volante. Crisis y Reconversión Industrial. Grupo de Tráfico. Sección matriz. Julio 11 y 12 de 1987. p. 8.

5. Sassoon, A.: Women's New Social Role: Contradiccions of the Welfore State. (mimeo) presentado en Gothenberg, 2-6 Abril 1986.

BIBLIOGRAFIA GENERAL*

Adler, Paul., 1986 — Technology and Us. Socialist Review. No. 85. Vol. 16; No. 1. Jan-Feb. 1986.

Bielby, W. y Baron, J. 1986 — Men and Women at Work: Sex Segration and Statistical Discrimination. American Journal of Sociology. Vol. 91 Number 4-January.

Braverman, Harry. 1975 — Trabajo y capital monopolista. Ed. Nuestro tiempo

Cockburn, Cynthia. 1983 — Brothers. Male dominance and technological change. Pluto Press.

Ferber, M. y Lawry H. 1975-6 — The Sex Differential in Earnings: A Reappraisal. en la revista Industrial and Labor Relations Review 29, pp. 376-87.

García, Brigida. 1987 — Desarrollo económico y absorción de fuerza de trabajo en México: 1950-1980. Tesis de doctorado, México, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, UNAM. Junio.

Himmelweit, Susan. 1984 — The Dualism of Sex and Class. Review of Radical Political Economy. Vol. 16, No. 1. Spring. p. 17.

Milkman, R. 1976 — Women's Work and the Economic Crisis. Some Lessons from the Great Depression Review of Radical Political Economics, 8 (1). Pp. 73-97

Oppenheimer, V.K. 1970 — The Female Labor Force in the United States: Demographic and Economic Factors Governing Its Growth and Changing Composition. Institute of International Studies: University of California: Berkely

Oliveira, Orlandina. 1987 — Empleo Femenino en México en tiempos de expansión y recesion economica: tendencias recientes. Mimeo - coloquio Fac. de Ciencias Políticas y Sociales. Noviembre.

* Libros y documentos que no aparecen en las bibliografías por capítulo.

Phillips, A. y Taylor, B. 1980 — Sex and Skill: Notes towards a Feminist Economics; Feminist Review, No. 6, 1980. p. 79.

Suarez, Estela. 1987 — La fuerza de trabajo femenina en el Sector Servicios. Coloquio. Fac. de Ciencias Políticas y Sociales. Noviembre.

Tienda, Marta. 1974 — Economic Development and the Famale Labor Force: The Mexican Case. Tesis. University of Texas at Austin. Diciembre.

Zmroczek, C. y Henwood, F. — New Information Technology and Women's Employment. FAST Occasional Papers Univ. of Sussex.

Documentos.

1) Working Women's Charter Implementation Manual. No. 1; Sexual Harassment. Australian Council of Trade Unions.

2) New technology and women's employment: case Studies from West Yorkshire. Leeds Trade Union and Community Resource and Information Centre.

3) Convenios laborales del STRM.

a) Servicios especiales-MATRIZ

b) LD Nacional

c) LD Internacional

4) Contrato Colectivo de trabajo STRM. 1982.

5) Reglamento Interior de trabajo. STRM 1954.

6) Implicaciones Laborales de la introducción de la tecnología digital en México. Visita a las administraciones europeas. TELMEX, Nov. 1986.

7) Perspectivas de la empresa sobre el futuro de los servicios de tráfico manual. TELMEX 1988.

Apéndice I: Participación femenina en la fuerza de trabajo en países seleccionados por región.

I	YEAR[d]	MEN	WOMEN	RATIO OF WOMEN'S TO MEN'S LABOR FORCE PARTICIPATION RATE	YEAR[d]	PER CAPITA INCOME
Eastern Europe				74.6		n.a.
Czechoslovakia	1980	75.5	60.8	80.5		n.a.
Hungary	1980	71.9	50.2	69.8		n.a.
Poland	1978	76.6	69.1	90.2		n.a.
Rumania	1977	75.0	59.6	79.5		n.a.
Yugoslavia	1978	73.6	39.1	53.2		n.a.
II						
Caribbean				74.0		1433
Bermuda[b]	1976	90.5	69.3	76.6		n.a.
French Guyana	1977	75.1	56.4	75.1		n.a.
Haiti	1980	87.8	68.9	78.5	1975	219
Jamaica	1980	67.5	40.4	59.9	1975	1259
Martinique	1980	61.2	48.8	79.7	1975	2604
III						
Sub-Saharan Africa				64.7		350
Congo-Kinshasa	1974	81.7	56.2	68.8	1978	453
Ethiopia	1978	90.1	57.4	63.7	1975	91
Ivory Coast	1975	91.1	44.9	49.3	1978	906
Liberia	1974	70.0	24.8	35.4	1975	333
Malawi	1977	81.6	62.1	76.0	1975	119
Rwanda	1978	92.9	91.8	98.9	1978	174
Seychelles	1977	85.0	51.0	60.0		n.a.
Togo	1980	83.5	54.7	65.5	1979	375
IV						
East Asia				61.1		1089
Hong Kong	1981	82.5	49.5	60.0	1975	1740
Indonesia	1978	86.9	45.3	52.2	1979	299
Korea, Rep.	1981	71.6	42.3	59.1	1979	1481
Malaysia	1979	79.0	44.7	56.6	1975	714
Philippines	1978	81.4	46.8	57.5	1979	576
Singapore	1981	80.9	44.3	54.8	1975	2279
Thailand	1980	87.8	76.6	87.2	1979	536

	YEAR[d]	MEN	WOMEN	RATIO OF WOMEN'S TO MEN'S LABOR FORCE PARTICIPATION RATE	YEAR[d]	PER CAPITA INCOME
V						
Advanced Industrialized Nations				58.3		8102
Australia	1981	79.3	43.8	55.3	1979	8110
Austria	1980	69.1	37.4	54.0	1979	7988
Canada	1980	74.5	48.4	64.9	1979	8318
Denmark	1981	74.7	57.0	76.3	1979	11570
Finland	1981	69.6	55.6	79.0	1979	7399
France	1981	69.1	41.3	59.7	1979	9562
German Fed. Rep.	1981	72.3	39.8	55.0	1979	11029
Iceland	1981	82.9	59.2	71.4	1979	9021
Ireland	1977	76.8	28.2	36.7	1979	4149
Israel	1981	63.8	36.2	56.6	1979	4049
Italy	1980	70.0	32.3	46.1	1979	5133
Japan	1981	81.3	46.9	57.6	1979	7421
Luxembourg	1979	72.0	30.8	42.8	1978	10014
Netherlands	1981	68.7	30.6	44.6	1979	9568
New Zealand	1981	76.5	38.6	50.4	1979	6259
Norway[c]	1981	77.2	51.9	67.2	1979	9239
Portugal	1981	78.8	46.9	59.5	1978	1701
Spain	1979	70.2	27.3	38.9	1979	4796
Sweden	1982	77.0	66.3	86.1	1979	11416
Switzerland	1980	79.4	42.3	53.3	1979	13978
United States	1982	74.7	51.0	68.3	1979	9429
VI						
Latin America				33.7		1182
Argentina	1980	76.6	29.8	38.9	1975	1388
Chile	1980	70.3	27.6	39.3	1975	423
Columbia	1980	78.4	22.4	28.5	1979	949
Costa Rica	1980	82.1	26.4	32.1	1979	1692
Ecuador	1981	84.8	30.2	35.6	1975	561

Tomado de Blau, F y Ferber, M. The Economics of Women, Men and Work. Prentice-Hall 1986. P.p. 308-311.

Apéndice II. La relación salarial mujer/hombre (por hora) en la manufactura. 1955-82.

	1955	1973	1982
Australia[4]	n.a.	76.5	82.9
Belgium	n.a.	68.7	73.5
Denmark[5]	65.3	82.3	85.1
Finland[6]	67.6	71.7	77.2
France	n.a.	76.8	78.1[1]
Germany, Fed. Rep.[7]	62.8	70.9	73.0
Greece	64.7[2]	65.5	73.1
Ireland	36.4	59.9	68.5
Luxembourg	n.a.	55.3	60.0[1]
Netherlands	58.8	72.6	74.0
New Zealand	62.5	71.8[3]	77.6
Norway[4]	67.4	76.2	83.2
Sweden[8]	69.2	84.1	90.3
Switzerland[7]	n.a.	67.7	67.5
United Kingdom	42.3	60.7	68.8
United States[9]	n.a.	68.0	71.0

(1) 1981; (2) 1961; (3) 1974; (4) Employees; (5) Excludes vacation pay; (6) Includes mining and quarrying, electricity; (7) Includes family allowances paid by employers; (8) Includes holiday and sick pay, and value of payments in kind; (9) Weekly, adjusted for hours, for all full-time employees.
n.a. Not available.

Sources: International Labour Office, Yearbook of Labour Statistics, various years. U.S. data from June O'Neill, "The Trend in the Male-Female Wage Gap in the United States," *Journal of Labor Economics* (January 1985, supplement).

Tomado de Blau, F. y Ferber, M. The Economics of Women, Men and Work. Pretince - Hall. 1986.