

00861

A
M



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO
FACULTAD DE ECONOMIA

EL TRABAJO FEMENINO EN EL PROCESO DE
TRABAJO DE TRES CULTIVOS DE EXPORTACION
EN MEXICO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

MAESTRA EN ECONOMIA

P R E S E N T A :

MA. DE LA LUZ MACIAS VAZQUEZ

1996

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



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.

ADVERTENCIA

Este trabajo de tesis se derivó de mi participación en el proyecto **El mercado de trabajo rural: la participación femenina en la agroindustria** (a partir de este momento lo denominó **PROYECTO COLMEX**) dirigido por Kirsten Appendini en el Colegio de México y financiado por la fundación FORD. Con base en lo anterior y contando con el apoyo del Programa de Estudios Microeconómicos y Sociales (PEMSA) de la Fundación FORD, a través del Programa Universitario en Estudios de Género (PUEG) de la UNAM, llevé a cabo esta Investigación donde el eje primordial es el género y su relación con los procesos de trabajo.

Del proyecto COLMEX retomé tres de los cinco cultivos que abarcó, las regiones y gran parte de las empresas estudiadas. También se retomaron algunos resultados referentes a las características sociodemográficas de las mujeres y las condiciones de trabajo. (Véanse anexos metodológicos)

AGRADECIMIENTOS

Quiero hacer patente mis agradecimientos a Kirsten Appendini y Blanca Suárez coordinadoras del PROYECTO COLMEX por haberme permitido utilizar parte de la información de este proyecto, así como algunos resultados del trabajo de campo. En especial a la Dra. Appendini quien fue mi asesora externa en esta tesis.

Fue también fundamental el seguimiento y los valiosos comentarios que hicieron las asesoras del Programa Universitario en Estudios de Género (PUEG): Antonieta Barrón, Araceli Mingo, Mercedes Pedrero, y especialmente Jennifer Cooper quien además me apoyó como asesora Interna por parte de la División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Economía de la UNAM. Teresa Rendón hizo valiosos comentarios cuando esta tesis era aún un proyecto. El apoyo y compañía de Guadalupe Qujada y Aída Symonds en diferentes momentos del trabajo de campo son impagables. También los comentarios de Carmen Trueba y Elsa Muñiz integrantes del Grupo Interdisciplinario en Estudios de Género (GINEG) contribuyeron a mejorar esta tesis. Cabe mencionar el apoyo técnico de Martín Coronel y Juan Pablo Hernández.

A todas y todos mi agradecimiento. Asumo la responsabilidad final del documento.

Ma. de la Luz Macías Vázquez

A

**Ofelia, Gabina, Carmen, Ana, Angélica,
Juana Lilla, Lourdes, Alejandra,
Teresa, Nattie, Carmen,
Adriana, Elsa**

INDICE

EL TRABAJO FEMENINO EN EL PROCESO DE TRABAJO DE TRES CULTIVOS DE EXPORTACION EN MEXICO

INTRODUCCION.....p.1

I. EL GENERO Y EL TRABAJO FEMENINO.....p.11

I.1 Las teorías del mercado de trabajo y el género..... p.11

I.1.1. Teoría de la demanda.....p.12

I.1.2. Teoría de la oferta.....p.14

I.1.3. Teorías del mercado dual.....p.17

I.2. Género y trabajo femenino, un debate.....p.21

I.2.1. Enfoque marxista sobre el trabajo femenino.....p.26

I.2.2. Segregación ocupacionalp.29

I.3 Estudios sobre la división del trabajo por sexos y la participación de las mujeres en los cultivos de exportación.....p.32

**II. DIVISION DEL TRABAJO POR SEXOS EN EL SECTOR
AGRICOLA.....p.36**

2.1. Participación femenina y trabajo agrícola.....p.36

2.2. Fuerza de trabajo demandada en los cultivos de exportación seleccionados.....p.37

2.3. División del trabajo por sexos en los cultivos de exportación seleccionados.....p.41

Cuadros.....p.44

III. PROCESO DE TRABAJO.....p.39

3.1. Género y proceso de trabajo.....p.49

3.2. Elementos que constituyen el proceso de trabajo.....p.53

3.3. El proceso de trabajo en los empaques de aguacate y mango.....p.55

3.3.1. Espacio físico en los empaques de aguacate y mango.....p.55

3.3.2. Etapas del proceso de trabajo en los empaques de aguacate y mango.....p.61

3.4 El proceso de trabajo en la producción de esquejes de geranio.....p.75

- 3.4.1. Espacio físico en la producción de esquejes de geranio.**
- 3.4.1.1 Áreas femeninas y áreas masculinas.....77**
- 3.4.2. Etapas del proceso de trabajo en la producción de esquejes de geranio.....p.78**

IV. SEGREGACION OCUPACIONAL.....p.87

- 4.1. Segregación horizontal.....p.87**
- 4.2. Segregación vertical.....p.91**
- 4.3. Movilidad y ascenso.....p.92**
- 4.4. Supervisoras y supervisores.....p.96**
- Cuadros.....p.101**

V. CONDICIONES DE TRABAJO Y ORGANIZACION.....p.104

- 5.1. Salario y brecha salarial.....p.104**
- 5.2. Salario y trabajo de planta.....p.108**
- 5.3. Salario y trabajo calificado p.109**
- 5.4. Formas de pago.....p.110**
- 5.5. Salario y ocupaciones diferentes.....p.111.**
- 5.6. Mayor salario, mayor jornada de trabajo.....p.112.**
- 5.7. Sindicatos y género, dos ejemplos.....p.113**
- 5.8. Injusticias y flexibilidad.....p.116**
- 5.9. Riesgos de trabajo y género.....p.117**
- Cuadro.....119**

CONCLUSIONES.....p.120

ANEXO METODOLOGICO I..... p.124

ANEXO METODOLOGICO II.....p.128

INDICE DE CUADROS.....p.136

BIBLIOGRAFIA.....p.136

INTRODUCCION

En México, así como en Brasil, Chile, República Dominicana, y Senegal, la agricultura de exportación ha sido una de las ramas que ha registrado un aumento significativo de las mujeres en la fuerza de trabajo femenina asalariada. (Collins:1985) En México, la incorporación de las mujeres al trabajo asalariado agrícola, se presenta en un contexto de internacionalización de los procesos de producción, de apertura externa,¹ de eliminación de restricciones a la ley de inversiones extranjeras, y de modificaciones a las formas de propiedad de la tierra. Además, la producción hortícola es el único subsector que en su conjunto, no ha sufrido la prolongada crisis que afecta a todo el resto de la agricultura desde hace varias décadas. (Gómez Cruz y Schwentesius, 1993)

Si bien no es reciente la presencia de mujeres asalariadas en ciertos productos agrícolas, es interesante que el aumento ocurra primordialmente en los cultivos destinados a la exportación, como es el caso del aguacate, el mango, las fresas, las hortalizas y las flores- (Proyecto COLMEX, 1995; Barrón, 1993; Arizpe y Aranda, 1988; Roldán, 1986) ya que a las mujeres se les vincula generalmente con las

¹ En la actualidad se vive un proceso acelerado de cambios en la legislación comercial a fin de eliminar barreras proteccionistas. Se firmaron recientemente acuerdos de libre comercio con Canadá y Estados Unidos, y con el grupo de los Tres, conformado por Venezuela, Colombia y México.

actividades económicas menos desarrolladas, o bien con las actividades agrícolas no desarrolladas o no capitalistas.

Como señala Sara Lara, la participación femenina en el mercado de trabajo agrícola es particularmente importante en los cultivos de exportación de los países latinoamericanos. (Lara,1991:6) En ese sentido, cabe preguntarse las causas que explican la mayor contratación de mujeres que de hombres en estos cultivos dirigidos al mercado mundial. El objetivo de este trabajo de tesis es resaltar la forma en que se insertan las mujeres al proceso de trabajo de las empresas agroexportadoras, a fin de corroborar si ese aumento tiene que ver con el proceso de trabajo, es decir con la actividad concreta que realizan las mujeres en el trabajo, o bien si la fuerza de trabajo femenina es utilizada preferentemente por ser mano de obra barata. Es decir, saber si el proceso de trabajo mismo en que se insertan las mujeres es el elemento que permite su mayor incorporación incluso más que el salario.

Debido a que el salario es el elemento más visible a través del cual se corrobora la discriminación hacia las mujeres, en esta ocasión queremos profundizar no sólo en el salario, sino en aquello que está atrás del nivel de remuneración como lo es la división del trabajo por sexos en el proceso de trabajo. Pero tal vez repetiría la misma historia sobre la descripción de la situación de esclavitud de las mujeres si esta no se ve a través de la categoría de género.

El género es una categoría reciente que se ha sido incorporada en el análisis de diversas disciplinas como la psicología, sociología, antropología y economía. Un primer acercamiento a lo que se considera como género, es que nos permite mostrar: el proceso social que nos constituye como personas pertenecientes al sexo femenino o masculino; la forma en que se adquiere una identidad femenina o masculina, y a su vez, la forma en que como hombres y mujeres representamos esta identidad, la creamos, reproducimos o transformamos. Es decir, la forma en que nos especializamos en determinadas formas de ser y como nos orientamos a hacer determinadas actividades desde temprana edad, ya que la construcción del género tiene lugar en diversos ámbitos como son la familia, el lugar de trabajo, la escuela, y la comunidad. (Cockburn, 1981; Lauretis, 1986,1991; Safa, 1990).

Dentro de los estudios de género, una de las principales perspectivas a partir de las cuales se analiza la situación de las mujeres en el espacio laboral es la división sexual del trabajo. (De Barbieri: 1992) Esta perspectiva comprende primordialmente el análisis de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, el efecto de la tecnología en el empleo femenino, la segregación ocupacional y las condiciones de trabajo.

Diversos estudios han abordado el tema de la división sexual del trabajo en los cultivos de exportación, por ejemplo el tomate en Sinaloa (Roldán, 1986); el jitomate en varios estados de la república (Barrón,1993; Collins,1995). Sin embargo, el trabajo de Roldán será pieza clave a lo largo de este estudio pues al analizar el

trabajo femenino en los empaques de tomate en Sinaloa toma en cuenta la división del trabajo entre hombres y mujeres ("división genérica del trabajo") vinculando esta división sexual con el proceso de trabajo.

En ese sentido, la ocupación y el salario son los ejes que permitirían explicar la mayor o menor contratación de mujeres. Ante esto, la pregunta que surge, es por el lado de las ocupaciones, si bien ya sabemos que las mujeres desempeñan ocupaciones "de mujeres" cabría ver ¿qué tipo de actividades concretas desempeñan las mujeres en el espacio laboral? ¿Son ocupaciones que no pueden desempeñar los hombres? ¿son ocupaciones poco importantes en el proceso productivo?. Por el lado de los salarios, partimos de considerar que los salarios de las mujeres son inferiores a los de los hombres, y en ese sentido el salario es el principal elemento que refleja la discriminación laboral hacia las mujeres. La duda que surge, es ¿Y cuando el salario es igual e incluso superior, deja de existir la discriminación? La explicación más frecuente que se ha dado a la creciente incorporación de mujeres en los cultivos de exportación² es que se trata de una mano de obra "barata", "dócil" y apropiada para el tipo de actividades intensivas en mano de obra, que se caracterizan por ser manuales y repetitivas. (Arizpe y Aranda, 1988; Roldán, 1986; Diaz Rooner, 1986; Barrón, 1993; Appendini, 1995; Caliz, 1995; Macías, 1995; Muñoz, 1995;)

² El mango se exporta primordialmente a Estados Unidos, Japón y Canadá; el aguacate a Japón, Canadá y Francia; el esqueje de geranio a todo el mundo; y el pepino a Estados Unidos.

Parto por considerar que si bien la fuerza de trabajo femenina en general tiene un menor salario en el mercado de trabajo de la agroindustria, el salario es la expresión última de la discriminación que se gesta social y culturalmente en esferas y espacios específicos como lo es el laboral. Es decir, la situación salarial de las mujeres en el trabajo no puede verse únicamente a partir del nivel salarial, ya que la división del trabajo entre ocupaciones etiquetadas como femeninas o masculinas es un elemento que interactúa de manera determinante en el nivel salarial. Sin embargo, esto no sucede por la libre voluntad de los individuos, o por el hecho de existir fuerza de trabajo femenina disponible sino que son procesos socioeconómicos vinculados también con el desarrollo tecnológico y las necesidades del mercado, en este caso, del mercado externo.

En esta tesis analizo la forma en que se articula el trabajo femenino con el proceso de trabajo en el empaque de mango y aguacate en Michoacán y el esqueje de geranio³ en Morelos, tomando como ejes las etapas del proceso de trabajo y la segregación ocupacional (horizontal y vertical). Considero además las condiciones de trabajo en que se insertan las mujeres de estas regiones en el empaque y/o producción de procesos vinculados al mercado externo.

³ Tallo de una planta.

Cultivos y empresas

Se seleccionaron sólo cuatro de los cinco cultivos de exportación que incluyó el proyecto "El mercado de trabajo rural. La participación femenina en la agroindustria" financiado por la Fundación Ford bajo la coordinación de Kirsten Appendini y Blanca Suárez en el Colegio de México. A fin de tener comparabilidad entre empresas, se seleccionaron los cultivos de las empresas privadas, en las cuales estaban comprendidas los empaques mango, aguacate y la empresa productora de esquejes de geranio.

En el caso de los cultivos mango y aguacate, la investigación comprende la etapa de selección y empaque que es donde participan las mujeres,⁴ en tanto que en el esqueje geranio, tanto la producción como el empaque. Los empaques de aguacate que visitamos (4 empresas) se encuentran ubicados en Uruapan, estado Michoacán; los de pepino (2 empresas) y mango (4 empresas) en Apatzingán, Michoacán; y el esqueje de geranio (1 empresa) en el estado de Morelos.

La información analizada comprende dos momentos. En una primer visita en 1993, se realizaron un total de 150 entrevistas a mujeres. Posteriormente en 1994 visité nuevamente a la mayoría de las empresas, y levanté un total de 60 entrevistas; en tres empaques de mango, se realizaron 25 entrevistas: 15 hombres y

⁴ La explicación que se nos dió del porqué no participaban las mujeres en la producción de mango y aguacate es que es una actividad tradicionalmente desempeñada por hombres ya que en ambos casos se trata de árboles cuya altura es de 5 a 10 metros aproximadamente..

10 mujeres; en tres empaques de aguacate se levantaron 19 entrevistas: 9 mujeres y 10 hombres. En el vivero de esquejes de geranio levanté 16 entrevistas: 11 mujeres y cinco hombres. De estas entrevistas 11 corresponden a encargados o supervisores, y las demás, a trabajadores (ras).

Aquí presento los principales resultados que se derivan de del análisis de la inserción de las mujeres en los empaques de mango y aguacate y en la producción de esquejes de geranio para la exportación.

El presente trabajo analizo el trabajo femenino en los empaques de mango, y aguacate, y en la producción de esquejes de geranio tomando como ejes: el proceso de trabajo, la segregación ocupacional y las condiciones de trabajo. Estos tre ejes se consideran como las principales formas en que se manifiesta, se refuerza o se renueva la construcción social del género en el ámbito del espacio laboral.

En el primer capítulo se hace un recorrido de la forma en que ha sido visto el trabajo femenino a través de diferentes perspectivas económicas, como lo es el enfoque de la oferta y demanda. Posteriormente se señala el debate sobre género en el análisis de la división del trabajo.

En el capítulo segundo menciono la magnitud y características más generales de la oferta de fuerza de trabajo femenina y masculina en el sector agrícola a nivel nacional y regional. A partir de los resultados del trabajo de campo, el volumen de la demanda de trabajo femenino y masculino de los diferentes empaques de fruta y de la producción de esqueje.

En segundo lugar, se destaca el número de ocupaciones que desempeñan hombres y mujeres en las diferentes ocupaciones, y la forma en que las mujeres intervienen en el proceso de trabajo. A grosso modo, se describirán las diferentes etapas del proceso de trabajo destacando aquellas ocupaciones donde se concentra la fuerza de trabajo femenina.

En el capítulo cuarto abordo el tema de la segregación ocupacional a partir del tipo de ocupación y nivel jerárquico destacando por sexos aquellas ocupaciones que tienen el mismo nivel jerárquico y ejemplos sobre la forma en que las mujeres son incorporadas en este tipo de actividades.

Finalmente, en el capítulo quinto señalo algunas de las condiciones de trabajo que fue posible captar como lo son: el salario, las jornadas de trabajo y las prestaciones. Analizo las diferentes formas de pago del salario por sexo, y por cultivo y muestro la brecha salarial que existe entre los salarios femeninos y masculinos.

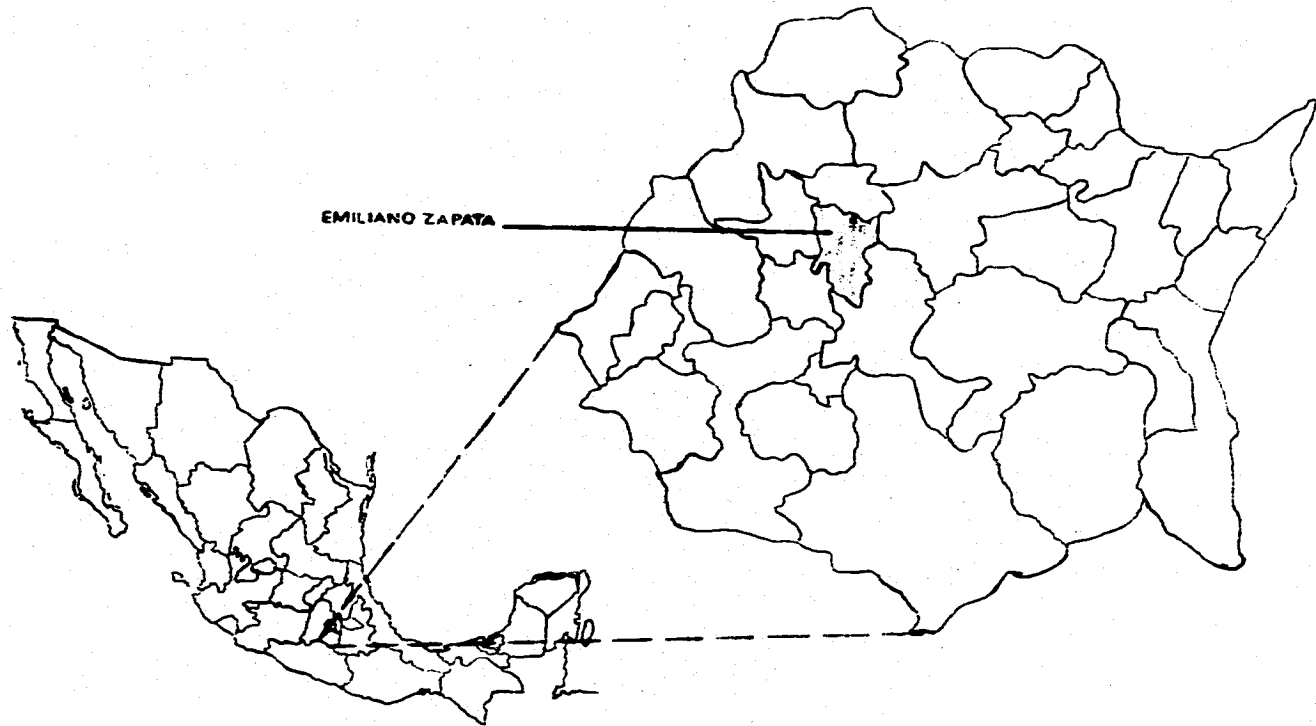
Con esto se pretende corroborar hasta que grado las mujeres que trabajan actualmente en los cultivos de exportación, entran en un marco de "flexibilidad salvaje" impuesta por el mercado mundial.⁵ Pues se trata de una mano de obra subvaluada, cuya "flexibilidad primitiva", "no está relacionada con la crisis actual, y

⁵ Vease la cita que hace Sara Lara al término señalado por Enrique de la Garza. (Lara, 1991)

que supone altas dosis de arbitrariedad empresarial, reproduciendo formas
atrasadas en la organización de trabajo y en las relaciones laborales." ⁶

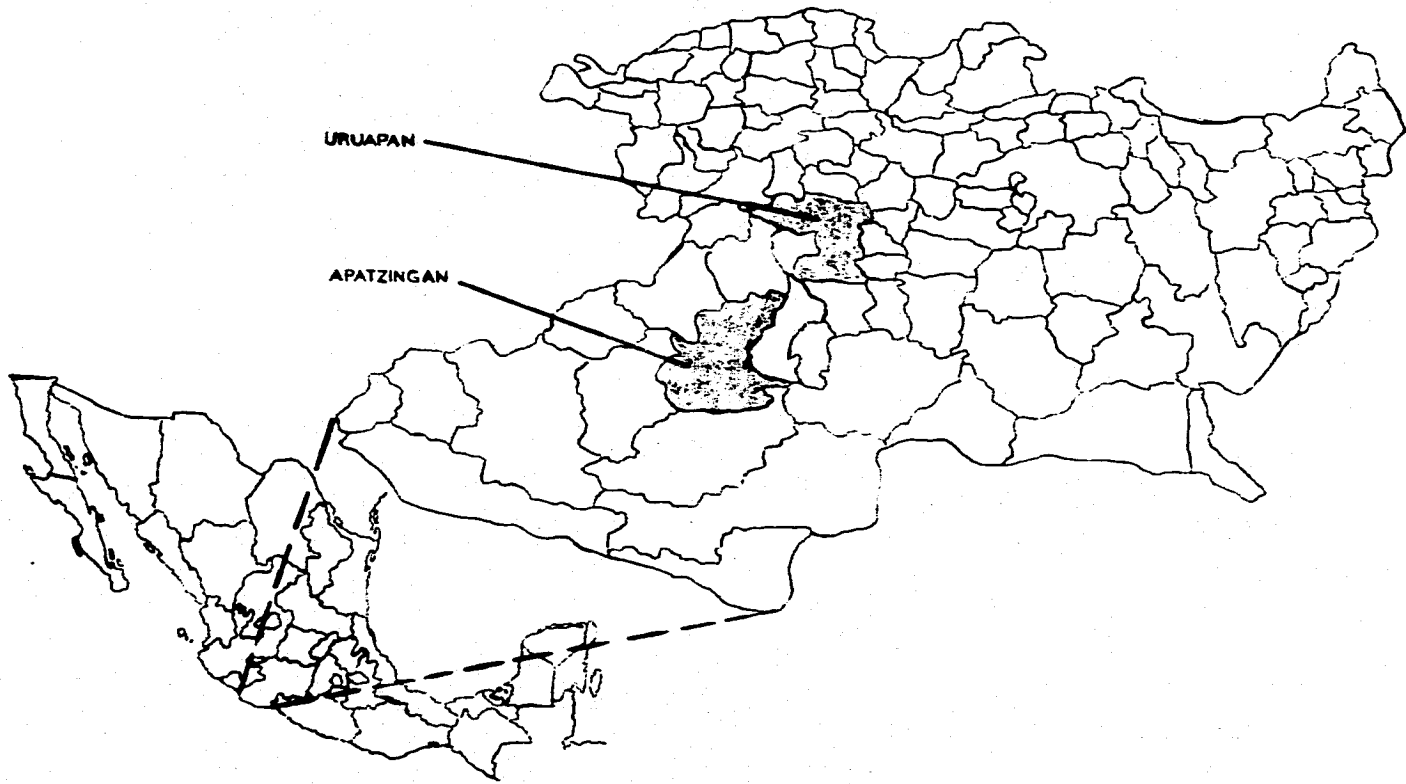
⁶ Resumen que Sara Lara hace de la clasificación elaborada por Enrique de la Garza de los dos tipos de flexibilidades: la primitiva o salvaje y la moderna. (Lara. 1991: pp.29-48)

ESTADO DE MORELOS



EMILIANO ZAPATA

ESTADO DE MICHOACAN



CAPITULO I

EL GENERO Y EL TRABAJO FEMENINO

Es un hecho conocido que el aumento de la participación de las mujeres en la producción y distribución de mercancías, no ha propiciado la eliminación de la discriminación hacia las mujeres en el mercado de trabajo. Esta discriminación, se ha estudiado a partir de diferentes vertientes dentro de la economía. En este capítulo analizo primeramente la forma en que se explica la situación de las mujeres desde la perspectiva neoclásica (enfoque de la oferta de trabajo y de la demanda). En un segundo punto el enfoque marxista sobre el trabajo femenino y concluyo con el enfoque de las teorías del desarrollo y su aporte al análisis del trabajo femenino a partir del género.

1.1 Las Teorías del mercado de trabajo y el género

Los diferentes enfoques sobre la categoría género y el trabajo femenino, han dado lugar a debates que apuntan hacia la construcción de marcos teóricos y metodologías que permitan una mayor comprensión del análisis de la situación de las mujeres. Los modelos teóricos de análisis sobre el trabajo que parten de la ciencia económica, en general se consideran como modelos donde "people disappeared from view, along with their experiences and daily lives, social and political relations, local cultures and histories" (Wilson, 1993:4) Al revisar las teorías del mercado de trabajo, vemos que si se contempla en el análisis la participación de

las mujeres al trabajo remunerado, aun cuando en general vemos que, efectivamente, se soslaya la discusión sobre las causas que originan la discriminación hacia las mujeres en el espacio laboral.

Cuando desde la teoría económica se aborda el análisis del mercado de trabajo¹ se hace desde el enfoque de la teoría de la demanda (overcrowding), de la oferta (capital humano) y. del mercado dual. Cada una de estas teorías contempla una explicación al por qué de la discriminación de las mujeres en el mercado de trabajo. Plantean respectivamente que se debe a que los empleadores contratan mujeres en unas cuantas ocupaciones (enfoque de la demanda); que las mujeres prefieren incorporarse al cuidado de la familia (enfoque de la oferta) ; o bien, que se les contrata preferentemente en los mercados secundarios de trabajo (enfoque de demanda).

1.1.1. Teoría de la demanda.

Esta teoría² parte del supuesto de que hombres y mujeres tienen capacidades iguales, lo que permite que **sean sustituibles** unos por otras. El problema de la segregación ocupacional, radica en una restricción por el lado de la

¹ Ludger Pries menciona que "Sean cuales fueren los enfoques y las corrientes de la teoría del mercado de trabajo, un denominador común de ellos es que intentan entender y explicar las normas y mecanismos explícitos e informales, colectivos e individuales de la selección, asignación calificación y gratificación de la fuerza de trabajo asalariada-dependiente". (Pries, 1991:130)

² Entre los teóricos más representativos se encuentra Barbara Bergman

demanda, es decir se considera la existencia de distintos mercados de trabajo y en algunos de ellos la demanda de trabajo femenino es nula. Los empresarios demandan a trabajadoras mujeres sólo en unas reducida gama de actividades. Esto es, los empleadores adoptan un comportamiento excluyente al no aumentar su demanda de mujeres en otro tipo de ocupaciones, lo que redundaría en la concentración de mujeres en unas pocas ocupaciones. (Blau y Jusenius, 1976)

Consideran que los bajos salarios de las mujeres no resultan de su menor productividad de éstas, sino del hecho de que son contratadas para un limitado número de ocupaciones de relativa baja productividad capital-trabajo. Sin embargo, no hay una explicación de la preferencia que tienen los empleadores por la fuerza de trabajo masculina en la mayoría de las ocupaciones.

En esta teoría la inserción de las mujeres en ocupaciones altamente productivas con altos salarios depende exclusivamente de la decisión de los empleadores. Esto explica la exclusión de mujeres de ocupaciones "masculinas", y de hombres en ocupaciones "femeninas". La teoría de la demanda entiende a las mujeres y a los empleadores como seres estáticos incapaces de modificar su situación de género, como si carecieran de historia y la decisión de los empleadores pareciera no tener ninguna correlación con el género y fuera su decisión el único factor determinante de la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo.

Uno de los factores que inciden en la decisión de los empleadores de emplear hombres o mujeres, se basa en la representación de género que tengan tanto los empleadores como los y las empleadas en determinado momento.

1.1.2. Teoría de la oferta.

A diferencia del enfoque de la demanda, en el de oferta supone que hombres y mujeres **no son perfectamente sustituibles** unos por otras. Parte del supuesto de que las mujeres acumulan menos capital humano porque pasan proporcionalmente menos años en el trabajo remunerado en comparación con los hombres, debido a que "prefieren" dedicarse al cuidado de su familia.³ Plantean que la "elección" de las mujeres trae como consecuencia diferencias cualitativas, que se reflejan en salarios diferentes y que al elegir racionalizan sus decisiones y maximizan su utilidad en el hogar, su "ocio-placer".

Explican la diferencia salarial entre hombres y mujeres como un pago a la "desutilidad" (es decir el tiempo que se dedica al ocio), diferencia originada por el hecho de que hombres y/o mujeres tienen productividades distintas, que corresponden a conocimientos y habilidades diferentes.

De acuerdo con los teóricos de capital humano, las mujeres obtienen menores salarios debido a que acumulan bajos stocks de capital humano específicamente, grados de escolaridad, capacitación y experiencia laboral que

³ Véase la síntesis del enfoque de la demanda y de la oferta que realizan Blau y Jusenius, 1978.

redundan en una menor productividad. Las diferencias salariales aparecen pues como el resultado de esa menor productividad.

Sin embargo vemos que las mujeres en vez de salir del mercado de trabajo aumentan su inserción. La política de empleo para la década de los noventa de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) menciona que el acceso de las mujeres al mercado de trabajo "justifica una atención particular" ya que "su participación creciente en la fuerza de trabajo es una de las tendencias seculares básicas en el trabajo en virtualmente todos los países de la OECD." (OECD, 1979:35)

Pero una mayor participación en el mercado de trabajo no garantiza a las mujeres igualdad salarial. En una reciente investigación de la OIT se menciona que las mujeres

"constituyen entre el 45 y 50 por ciento de la fuerza de trabajo de los países industrializados con economía de mercado, pues en los últimos veinte años se duplicaron las tasas de participación femenina; no obstante, la remuneración ofrecida a las mujeres suele ser inferior a los sueldos y salarios masculinos y se sitúa en cerca del 70-80 por ciento en las ocupaciones no agrícolas en Europa y en apenas el 50 por ciento en el Japón y República de Corea."⁴

Esas mujeres que trabajan y no han "elegido" la familia como prioridad de vida no se han visto recompensadas con la valorización de su capacitación, experiencia y grados de estudio.

⁴ OIT, El trabajo en el mundo, 1994, Ginebra, 1994, p. 14

Ante esto, los teóricos del capital humano dirían que las mujeres entran en las ocupaciones de baja productividad, lo que da lugar a que acumulen un menor stock de capital ya que prefieren estudiar una carrera corta, al fin que luego elegirán dedicarse a su familia. Lo anterior da lugar dicen, a la exclusión de las mujeres en actividades donde podrían obtener mayores salarios, de ahí que tengan que pagar el costo de "su" decisión con un menor salario de por vida.

Para Francine D. Blau el mayor problema radica en que tanto las ocupaciones de hombres como las de mujeres requieren diferentes tipos y montos de entrenamiento, ya se trate de enfermeras o arquitectos, de meseras o porteros, y que ciertas ocupaciones son "más" aceptables para las mujeres que otras. (Blau, 1992:187). Sin embargo, si bien es un problema que radica primordialmente en la división del trabajo entre hombres y mujeres, el problema parece radicar también en los cambios de la representación social que se tiene del trabajo que realizan las mujeres y los hombres, y la lucha que éstas den por mantener o lograr otro estatus. Una ocupación puede pasar de "femenina" a ser "masculina" y revalorarse como sería el caso de los meseros o cocineros, o viceversa, pasar de ser "masculina" a "femenina" y devaluarse su prestigio y su salario como en el caso de las maestras, o simplemente mantenerse igual como en el caso de las enfermeras, y costureras, independientemente del nivel de capacitación o entrenamiento de quienes las ejercitan. Jennifer Cooper cita el caso de una ingeniera graduada de Teléfonos de México, que, a pesar de haber aprobado el examen como técnico de larga

distancia, fue rechazada por la empresa "remitiéndola a otro departamento donde ya se encontraban mujeres". (Cooper, 1988)

La acumulación de entrenamiento y de títulos encaminados a aumentar lo que en esta teoría se denomina capital humano, en el caso del trabajo femenino no puede verse como una panacea que dará lugar a una eliminación de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, porque esta diferencia no se sustenta exclusivamente en los diferentes niveles de productividad atribuibles a distintos niveles de calificación, ya que el factor de discriminación por sexos en el mercado de trabajo está presente.

En el enfoque de la oferta, así como en el de la demanda la causa de la discriminación se considera un factor exógeno al sistema económico. En el de la demanda la rigidez radica en la decisión de los empleadores, y en la de la oferta en la elección individual y la acumulación de capital humano de cada persona. Parte de un modelo tradicional y elemental del comportamiento de hombres y mujeres que aparentemente no supone mayores cuestionamientos.

1.1.3. Teoría del mercado dual

Se trata de una teoría que explica las diferencias en los mercados de trabajo a partir del análisis de la incorporación de los grupos en diferentes sectores del mercado de trabajo. Es conveniente destacarla porque subraya la diferenciación en la ocupación de hombres y mujeres según sector de incorporación industrial.

Distingue dos mercados el primario y el secundario. Las diferencias entre estos influye en la organización del mercado de trabajo industrial y en la estructura del empleo.

Peter B. Doering y Michael J. Piore, desarrollan la idea del mercado dual (interno y externo) y ponen énfasis en la existencia de un mercado de trabajo primario y secundario dentro del mercado interno. Los trabajos del mercado primario se caracterizan por tener salarios más altos, con altos niveles de calificación específica para la empresa, y buenas posibilidades de promoción, así como bajos niveles de deserción. Los trabajos secundarios están en el otro polo de los trabajos primarios. Los grupos sociales que se encuentran en el mercado secundario son principalmente los inmigrantes y las mujeres, los cuales realizan los trabajos más desagradables y son los peor pagados debido a que han ingresado recientemente en el mercado de trabajo y cubren las lagunas dejadas por la fuerza de trabajo convencional. (Doering y Piore, 198)

Las mujeres entran en esta teoría como una variable más dentro del modelo, exclusivamente como parte de los trabajadores pobres que laboran en el mercado secundario. No se hace un tratamiento específico a la variable mujeres dentro del sector primario. Al situar a las mujeres junto con los migrantes hombres, homogeniza y da la impresión de que los migrantes fueran exclusivamente hombres. Habría que destacar que la situación de las mujeres migrantes no sólo es diferente a la de los hombres migrantes, sino que existen además otro tipo de

diferenciaciones relacionadas con el nivel de escolaridad, lugar de procedencia, etc., pues es diferente ser un/a profesionalista migrante, que un bracero/a.

Amy Warthon considera que habría que llevar más lejos la teoría y ver que la segmentación es una respuesta de los empleadores ante el aumento del sindicalismo. Los empleadores exacerbaban la diferenciación de género y raza entre trabajadores, entrelazándolo con otras formas de segmentación. (Wharton, 1986:30-44)

Wharton dice que si analizamos tanto la segmentación entre los trabajadores como entre las empresas, obtendremos un mejor panorama del tipo de ocupaciones que desempeñan las mujeres, así como del tipo de industrias o empresas a las cuales se incorporan. Analiza el caso de las obreras en Estados Unidos y, al calcular el índice de segregación por géneros encuentra que éste es muy semejante tanto en las industrias de la periferia como en las industrias del centro. En contraste, al comparar la segregación entre los trabajadores y trabajadoras calificados/as, encuentra que la segregación por géneros es mayor en el sector de las industrias de la periferia que en las del sector central.

Los resultados de la investigación empírica de esta autora la llevan a considerar que las mujeres obreras en el mercado industrial norteamericano están segregadas más por el tipo de ocupación que desempeñan dentro de la empresa que por el sector de actividad al que se incorporan. Esto también se ha demostrado

para el caso de México.⁵ Donde la segregación al interior de las industrias es mayor que la segregación por rama de actividad.

A partir de este enfoque se puede sostener que el capital segmenta (divide) a los trabajadores según sexo como una estrategia más para impedir un movimiento unificado. El análisis de Warthon es interesante sobre todo porque va más allá de los planteamientos de la teoría de la demanda al diferenciar entre empleadores, utilizando los aportes del mercado dual y del mercado segmentado, permitiendo en determinado momento vislumbrar los cambios en la composición por "sexos" según tipo de empresa y nivel de la calificación de la ocupación. El vacío radica en que no cuestiona el origen de los cambios y su representación a partir de la construcción del género.

El avance en el análisis de la categoría género no ha sido aún suficiente como para permear las teorías del mercado de trabajo. Persiste en la cultura económica la idea de que la incorporación de hombres y mujeres al mercado de trabajo está determinada por el sistema económico mismo, esto es evidente, sin embargo, la pregunta es qué es lo que determina la incorporación de hombres o mujeres.

Las causas de la concentración son más complejas, que las señaladas por los teóricos de la demanda y de la oferta, ya que los empleadores y los (las)

⁵ Para el caso de México, véase, Macías, V. Ma. de la Luz, El trabajo femenino en la industria mexicana Tesis de Licenciatura, ENEP Aragón, 1990.

trabajadores (ras) también están influenciados por los cambios de las relaciones de género en la sociedad. Los empresarios y los (las) trabajadores (ras) pueden adoptar o no estos cambios, o instrumentarlos en distinto grado, de acuerdo con los intereses económicos, pero no depende del todo de un acto conciente ya sea del empleador o del trabajador, o bien de sólo lograr una mayor capacitación para las mujeres, sino también de las representaciones de género que tengan en un momento determinado.

1.2. Género y trabajo femenino. Un debate

En los "estudios con perspectiva de género" en general, el trabajo femenino se analiza a partir de un marco histórico filosófico, donde las principales preguntas se centran en tratar de replantear lo que se entiende como trabajo; ¿por qué el trabajo doméstico que realizan las mujeres en sus casas no es considerado productivo y se les clasifica como inactivas?; ¿por qué hombres y mujeres se especializan socialmente en determinadas actividades exclusivas de su "sexo"?; ¿es susceptible de modificarse la división del trabajo entre hombres y mujeres?; ¿por qué persisten las diferencias salariales entre hombres y mujeres?; ¿por qué los hombres ocupan los puestos de mayor jerarquía?; Pareciera infinito el número de preguntas que surgen de momento. En las últimas dos décadas, las respuestas a estas preguntas han sido palteadas primordialmente a través del marco de lo que se denomina la categoría género.

Joan Scott menciona que el uso del género "ha implicado un conjunto de posiciones teóricas como también de meras referencias descriptivas a las relaciones entre los sexos". (Scott, 1990:26) Los estudios feministas que tratan de desentrañar las causas de la desigualdad entre mujeres y hombres señalan que las mujeres no nacen, se hacen. Simone de Beauvoir con esta afirmación revolucionó el pensamiento feminista, porque de ahí surgieron muchas más preguntas sobre el ser y hacer de las mujeres. (Beauvoir, 1981)

A diferencia de la palabra "sexo" cuya connotación se define a partir de las características biológicas de los cuerpos, la categoría género pone de relieve un "sistema completo de relaciones que puede incluir el sexo", que no está directamente determinado por el sexo, y "es directamente determinante de la sexualidad". (Scott, 1990:29)⁶ Pero, el uso de la categoría género es confuso, ya que frecuentemente, hay una sustitución de la palabra género por sexo. Sin embargo se puede sospechar que realmente se le quiere dar a la categoría género un sentido más allá de lo puramente biológico. Un error frecuente es cuando se termina diciendo "ambos géneros", es decir ¿ambos sexos? o bien ¿género femenino y género masculino?, pero entonces ¿la palabra género se puede utilizar como categoría general y particular?. (Trueba, 1995)

⁶ Gayle Rubin considera que no, que no hay que estudiar la sexualidad como simple derivación del género, para "reflejar con mayor fidelidad sus existencias sociales distintas". (Gayle Rubin, 19)

Teresa de Lauretis menciona que el género representa una relación social y no a un individuo, es decir, no es un atributo o característica, sino una relación social. La base de esta relación, se centra en una "oposición conceptual y rígida (estructural) de dos sexos biológicos". Se sitúa en lo que Gayle Rubin denominó el sistema sexo-género. Joan Scott menciona su temor de que el antagonismo que se origina subjetivamente entre varones y mujeres se plantee como un hecho central del género. (Scott, 1990:28) Es decir, que no se debe plantear en términos puramente dicotómicos y que la medida de la situación de las mujeres sea la situación de los hombres y viceversa. En la medida en que las relaciones entre hombres y mujeres se plantean en términos de una relación social, considero que entra el factor del cambio lo que da lugar a superar el riesgo de una visión dicotómica, sin embargo, siempre hay riesgo.

Las relaciones entre hombres y mujeres, son relaciones de poder donde lo masculino tiene más valor, pero es resultado de un movimiento dialéctico. La relación entre hombres y mujeres es una relación de poder, que se niega y se genera cotidianamente en diferentes espacios como el laboral. Es por tanto importante señalar las diferencias y complementareidades de esta relación que se origina a partir de la diferencia biológica, y que se transforma y refuerzan socialmente en diferentes ámbitos. Es necesario como punto de partida evidenciar tales diferencias, sin que el contraste en la relación entre hombres y mujeres sea

una camisa de fuerza que impida "articular las diferencias entre las mujeres mismas".(Lauretis, 1991:232)

Además por otro lado, el riesgo de decir "estudios de género" sin mencionar a las mujeres "incluye a las mujeres sin nombrarlas y así parece no plantear amenazas críticas", (Scott, 1990:28) quedando nuevamente invisibilizada. Esto da lugar a que se plantee que el nombrar a las mujeres es parte de la política feminista.

Se han tratado de detectar ejes analíticos de la categoría género, uno de los últimos aportes es el de Fiona Wilson (Wilson, 1993:7-9) la cual distingue tres campos: a) la ideología a partir de la cual se sustentan, reproducen o transforman las identidades de género; es decir, la representación que se tiene del ser y hacer de hombres y mujeres como el hecho de que se piense que las mujeres y los hombres son aptas para unas ocupaciones y no para otras; b) Instituciones, las ideologías descansan en instituciones sociales, sea la familia, la iglesia, el estado que regulan la acción de los individuos; en nuestro caso, el estado interviene como regulador formal de las relaciones laborales entre la trabajadora y el empresario, y la iglesia y la familia como soportes y reguladores informales de la conducta de hombres y mujeres; c) Práctica, es el campo de acción cotidiana, el escenario donde es posible los contrastes entre las ideologías de género establecidas, tal escenario sería en este estudio, el espacio laboral. Es decir, en el lugar de trabajo las relaciones de género se manifiestan y reproducen. Aun cuando en la mayoría de

estudios sitúan la construcción del género únicamente en la familia, es donde se forja la identidad social de la mujer: una identidad basada en los papeles maternos, conyugales y sexuales" (Wilson, 1993:279). Helen Safa considera que no solo en el espacio de la familia, sino que también en el espacio laboral también se transforman y reproducen las relaciones de género.

Otro eje de los estudios de género ha sido la clase social, la necesaria vinculación de las relaciones entre hombres y mujeres con la clase social. Es decir, la clase como eje diferenciador entre hombres y mujeres, y entre los hombres y las mujeres mismas. Hartman menciona que en la sociedad capitalista interactúa con la sociedad patriarcal: entendiendo el patriarcado como la forma en que se produce la dominación de los hombres hacia las mujeres y por capitalismo un sistema económico en el que coexisten dos clases antagónicas: la burguesía y el proletariado; los ricos y los pobres. La clase social va a estar articulada con el género, y se van a transformar o a reforzar mutuamente.

Es importante señalar, de acuerdo con Hartman y Roldán que "no existe una dinámica autónoma del "sistema patriarcal, sino un único proceso de construcción genérica y clase obrera en mutua interacción". Resulta imprescindible, por tanto, tener presente "el conflicto que surge tanto de las relaciones sociales de clase, como de las relaciones de género".

En términos de la categoría género, el espacio laboral es una institución donde también se producen y construyen las relaciones de género. En este espacio

la división del trabajo se diferencia de dos maneras. Por un lado la división de las ocupaciones que conforman el proceso de trabajo como tal, y por otro, quién realiza cada una de las ocupaciones que comprende cada etapa del proceso de trabajo. El tipo de ocupaciones que se desempeñan en el proceso de trabajo está determinado por los cambios en el proceso de producción mismo, donde el factor tecnológico y la organización del trabajo juegan un papel fundamental. En tanto que la determinación de **quién** realiza tal cual ocupación, independientemente del grado de dificultad de ésta, estriba, según Wilson en "la representación que la sociedad se haga de aquella". (Wilson, 1986) Esta representación va a reflejar las desigualdades preexistentes en la sociedad, ya que "las mujeres se vinculan a la fuerza de trabajo como seres definidos según género; el tipo de labor que desempeñan y la remuneración que reciben revelan los estereotipos y jerarquías de género vigentes". (Wilson, 1986:278)

1.2.1. Enfoque marxista sobre el trabajo femenino

Las/os teóricas/os que han tratado de dar cuenta sobre la construcción del género a partir de la incorporación de las mujeres en el trabajo remunerado lo hacen desde varias perspectivas, pero en general las teóricas marxistas como **Alejandra Kollontai**, **Clara Zetkien**, **Evelyn Sullerot** y **Heidi Hartman** son las que han profundizado más ampliamente en el tema.

En el enfoque marxista la situación de subordinación de las mujeres en la sociedad es vista desde una perspectiva histórica y progresista. Plantean que la subordinación de las mujeres desaparecerá en la medida en que se gesté una sociedad superior y sea posible la igualdad entre hombres y mujeres.

Las marxistas, en sus primeros planteamientos, aplaudían -junto con los liberales-, el hecho de que las mujeres se incorporen a la esfera productiva por considerar que el trabajo remunerado es una forma de emancipación que redundaría en una sociedad más igualitaria. Sitúa a la mujer como un sujeto que necesariamente tiene que liberarse junto con la sociedad en la medida en que exista un modo de producción más justo e igualitario que le permita a la mujer su incorporación al trabajo remunerado y se libere del "trabajo menudo, embrutecedor e improductivo".⁷ Señalan que el sistema capitalista es un sistema patriarcal, a través del cual los hombres ejercen dominio sobre las mujeres,⁸ y que ya sea dentro del hogar o en el espacio laboral, las mujeres viven una situación de subordinación hacia los hombres.

⁷ "Ahora nos preparamos seriamente para desbrozar el terreno con miras a la edificación socialista, pero la propia edificación de la sociedad socialista no comenzará sino cuando nosotros, una vez conseguida la plena igualdad de la mujer, emprendamos la nueva tarea junto con la mujer liberada de este trabajo menudo, embrutecedor e improductivo.", (Lenin, 1979:22)

⁸ H. Hartman señala "entendiéndolo por patriarcado un conjunto de relaciones sociales que tiene una base material y en el cual hay relaciones jerárquicas entre los hombres y una solidaridad entre ellos, que les permiten controlar a las mujeres. El patriarcado es por lo tanto el sistema de opresión de las mujeres por los hombres". (Hartman, 1980, pp.186 y 187).

Estas teóricas han sido criticadas por asumir ambas posiciones (de que en una sociedad futura se logrará la igualdad plena entre hombres y mujeres, y la idea de que las mujeres viven una situación de subordinación hacia los hombres).⁹ Por un lado se les argumenta que no vamos a esperar la revolución o que toda la sociedad logre arribar a una sociedad superior para que las mujeres luchen por una mejor situación; y por otro que no debe verse una realidad social a partir de la dicotomía hombre-mujer, porque se deja de lado el proceso que dio lugar a la construcción del género, quedando los hombres como los culpables y las mujeres como las víctimas. Si bien es cierto que las marxistas plantean la relación social en términos de una guerra de sexos, la posición de estas teóricas respecto a la eliminación de las desigualdades en una mejor sociedad, da pie a pensar que si bien en una mejor sociedad tiende a desaparecer la desventajosa situación de las mujeres, probablemente en una sociedad en decadencia se exacerba tal desigualdad social. Si pensamos en México y en la crisis tan profunda por la que atravesamos, pensaríamos que la desigualdad iría en aumento. Nadie podría negar que existen cambios aun cuando se trata de una sociedad en crisis, pensaríamos que probablemente se gestan nuevas formas de relación social entre hombres y mujeres provenientes del efecto tanto de la crisis como de la forma en que se ha insertado el país en el mercado mundial.

⁹ Vease, Alcoff, Linda, "Feminismo cultural versus postestructuralismo: la crisis de la identidad en la teoría feminista", en *Feminaria*, año II, núm. 4, Buenos Aires, 1989.

Por otro lado, la idea de que cuando las mujeres se incorporan en el mercado de trabajo, desaparece su situación de subordinación, también ha sido ampliamente cuestionada. Diversos estudios empíricos han demostrado que cuando las mujeres se incorporan en una actividad remunerada, lo hacen generalmente en situaciones de desventaja.¹⁰

Un aporte más de las feministas marxistas es que retoman el análisis histórico sobre la subordinación de las mujeres y desarrollan toda una serie de herramientas que permiten demostrar la desigualdad entre hombres y mujeres como es el de la segregación ocupacional y los salarios.

1.2.2. Segregación ocupacional

Heidi Hartman menciona que en los espacios laborales existe un estatus por sexos, el cual descansa en la división sexual del trabajo, y que la segregación por géneros "es el mecanismo primario que en la sociedad capitalista mantiene la superioridad de los hombres sobre las mujeres, porque impone salarios más bajos para las mujeres en el mercado de trabajo." (Hartman, 1980: 188) En países como México la diferencia de salarios entre hombres y mujeres no parece ser el principal

¹⁰ Evelynne Sullerot elaboró uno de los primeros trabajos que señalaron las diferencias entre la situación de hombres y mujeres en el espacio laboral, hizo especial énfasis en la desigualdad en las remuneraciones. (Sullerot, 1971) Otro trabajo fundamental donde se hace énfasis sobre la participación económica de hombres y mujeres en el desarrollo de los países es el de Ester Boserup. (Boserup, 1970).

elemento sobre el que se sustenta la discriminación hacia las mujeres, como veremos posteriormente. En este sentido, la sociedad capitalista se articula de manera diferente con la sociedad patriarcal dependiendo del nivel de desarrollo.

La segregación ocupacional por géneros es una de las formas a partir de la cual se mide la discriminación entre hombres y mujeres en el espacio laboral. Los estudios que se inscriben en esta perspectiva han desarrollado el análisis de la segregación ocupacional por géneros en el lugar de trabajo, y señalan cómo las mujeres están situadas en los empleos menos deseables, de menor remuneración y con menores beneficios (segregación vertical) (Wallace y Chang, 1990:338-339) La segregación horizontal es resultado de que las mujeres y los hombres se concentren en ocupaciones exclusivamente desempeñadas por hombres o por mujeres. Así, las mujeres se agrupan en "trabajos desempeñados tradicionalmente por las mujeres, y los hombres en trabajos desempeñados tradicionalmente por los hombres." (Cooper, 1988:34)

El análisis de la segregación ocupacional se ha llevado a cabo también a partir del análisis de la segregación vertical, la cual es el efecto de la concentración de hombres y mujeres en las ocupaciones dentro de una escala jerárquica de valores, donde las mujeres se encuentran concentradas en aquellas con menores salarios y con poco o nulo poder de decisión.

El análisis de la segregación vertical y horizontal de las ocupaciones, además de los salarios, permite diferenciar divisiones internas de los y las asalariadas, comprendidos como grupos de mujeres y de hombres no homogéneos.

Un aspecto sobre el que se sustenta la segregación son los llamados "rasgos de género" M. Roldán y L. Benería **Encrucijadas de clase y género. Trabajo a domicilio, subcontratación y dinámica de la unidad doméstica en la ciudad de México** señalan los rasgos de género son aquellos que están detrás de la determinación del tipo de ocupaciones que se asignan a hombres y mujeres como el cuidado y la delicadeza para las mujeres, y la fuerza física para los hombres, rasgos que son asumidos por los empresarios y los propios trabajadores (ras)

"estas respuestas (de los empresarios) proporcionan, por un lado la explicación de que la mujer sea preferida en general o se la tenga por especialmente apta para ciertos puestos, siendo el inferior salario la verdadera razón para contratarlas. En ambos casos la respuesta refleja un estereotipo común sobre la mujer o rasgos de género que resultan de la interpretación social del género en una sociedad patriarcal. Las respuestas plantean la duda sobre si éstas son características reales o percibidas."

Por supuesto que en la práctica son características reales que constituyen parte de la subjetividad genérica socialmente asignada, las cuales pueden modificarse, o bien continuar, debido a que el género actúa como un mecanismo de reforzamiento en la diferenciación de ocupaciones de hombres y mujeres, en una sociedad clasista cuyo eje es la obtención de una mayor ganancia.

Señalan que "los rasgos de género pueden ser adquiridos mediante un largo proceso de socialización o formación del género." [Subrayado mío] En general creo que se trata de un enfoque ambiguo en la aplicación de la categoría género, porque toman los rasgos de género como algo dado, y al mismo tiempo, como algo construido.¹¹ Sin embargo, aplican herramientas fundamentales para el análisis del género, como la forma en la distribución del ingreso familiar. En ese sentido habría que agregar la idea de que los rasgos de género son susceptibles de cambiar por ser rasgos social e históricamente aprendidos.

1.3. Estudios sobre la división del trabajo por sexos y la participación de las mujeres en los cultivos de exportación.

En los estudios hechos a partir de la teoría del desarrollo han dado lugar a que se profile paulatinamente un enfoque de género en el estudio del trabajo femenino. En este trabajo, son de particular importancia los aportes realizados para el estudio de la participación de las mujeres en el trabajo agrícola.

Ester Boserup fue la primera en sistematizar la participación de las mujeres en las actividades agrícolas, demostró que las participación de mujeres y hombres en la actividad agrícola es diferente. Señaló que existen agriculturas de tipo

¹¹ Véase la definición "levemente modificada" que hace M. Rodán sobre la categoría género, en "La generización' del debate sobre procesos de trabajo y reestructuración industrial en los 90. ¿Hacia una nueva representación androcéntrica de las modalidades de acumulación contemporáneas?". (Rodán, 1992:91).

femenino y masculino; que las primeras no se caracterizan por ser tecnificadas, a diferencia de las segundas.

Los aportes posteriores implicaron el reconocimiento y crítica a Boserup. Los estudios realizados por D. Deere, Kate Young (1986), Lourdes Benería, Gita Sen, Lourdes Arizpe, Magdalena León, F. Wilson y Sara Lara, han agregado elementos al debate de la situación de la mujer rural en el desarrollo. El debate está centrado en tres ejes principales: el enfoque de Boserup -ya mencionado; el de Diana Deer que hace referencia a la teoría de los modos de producción (economías centrales y periféricas) y analiza el trabajo de las mujeres en la esfera doméstica de producción señalando su importancia como una actividad de subsistencia.

El trabajo de Sara Lara retoma críticamente los principales trabajos realizados hasta 1990 y cuestiona la metodología de las esferas de producción utilizada en los trabajos anteriores. Considera que no existe una división tajante entre ambas esferas, sino una articulación y que las mujeres que realizan un trabajo asalariado no sólo se incorporan a las empresas más atrasadas, sino también a aquellas que tienen una dinámica capitalista avanzada. Justamente esta investigación analiza la participación de las mujeres en empresas agrícolas capitalistas que exportan. (Lara, 1991)

Como vemos, el análisis de la división del trabajo por sexos en el espacio laboral se ha convertido asimismo en una línea de análisis que trata de explicar a

partir de las ocupaciones, la participación de las mujeres en relación con otras diferenciaciones como son la clase, o la etnia. (De Barbieri, 1992:1-3)

M. Roldán Encuentra que existe una división rígida del trabajo entre hombres y mujeres (segregación horizontal del trabajo) en los empaques de tomate de Sinaloa, donde los hombres desempeñan "ocupaciones de hombres" y las mujeres "ocupaciones de mujeres". (Roldán:1986) Barrón, por otro lado, encuentra que en la producción de jitomate, hombres y mujeres participan indistintamente. (Barrón: 1993) Y Roldán está de acuerdo con esto último, sólo que señala que en el caso del empaque la división sexual del trabajo es rígida.

Por otro lado, el trabajo de Roldán también profundiza en la segregación ocupacional, aspecto que generalmente se retomado en el análisis de la participación de las mujeres para otros sectores de actividad como lo es el sector industrial y no para el sector agrícola. Ella demuestra primordialmente la existencia de segregación ocupacional horizontal y vertical en estas actividad agroindustrial. Menciona que las mujeres se encuentran primordialmente en ocupaciones desempeñadas por mujeres. Estoy de acuerdo con Roldán, de que generalmente hombres y mujeres no realizan ocupaciones iguales, ya que como lo demostré en mi tesis de licenciatura para el caso de diez industrias manufactureras en el Distrito Federal, Guadalajara y Monterrey, las mujeres están concentradas generalmente en

industrias y actividades de "de mujeres", siendo pocas las mixtas, es decir, aquellas que realizan tanto hombres como mujeres.¹²

Las actividades que realizan las mujeres a su vez, se encuentran en el eslabón más bajo de la lista de puestos, esto se denomina segregación vertical. Roldán encuentra que los hombres en los empaques de tomate ocupan los puestos de mayor jerarquía y salarios, sin embargo no llega a cuantificar las diferencias salariales entre hombres y mujeres, porque, argumenta, hombres y mujeres realizan generalmente ocupaciones diferentes. H. Bradley engloba los resultados de otros estudios y para otras actividades económicas y señala que las ocupaciones que generalmente realizan las mujeres son las de menores salarios y que están subrepresentadas en las ocupaciones de mayores salarios. (Bradley, H., 1989:12)

¹² Macías, V. Ma. de la Luz, Op. Cit.

CAPITULO II

DIVISION DEL TRABAJO POR SEXOS: SECTOR AGRICOLA

2.1 Participación femenina y trabajo agrícola

Es difícil conocer la participación real de las mujeres en las actividades del sector agrícola mexicano, ya que las fuentes estadísticas por lo general, subestiman esa participación. Además, en general "en México las actividades primarias han sido tradicionalmente masculinas", en tanto que las femeninas son más bien marginales. (Pedrero, et. al, 1995) a excepción de "los mercados regionales de trabajo abiertos a la fuerza de trabajo femenina e infantil", como son los de la producción de hortalizas, fruteles y flores para la exportación. (Pedrero, et. al. 1995:6)

Sin embargo, en general la participación de las mujeres como asalariadas vemos que es marginal (Cuadro 1) y se caracteriza además por ser estacional, pues casi dos terceras partes de las trabajadoras que laboraron en el primer trimestre del año, en el segundo semestre, ya no lo hacen. (Cuadro 2)

Como vemos, a pesar de la importancia que están cobrando las mujeres en el trabajo asalariado agrícola, aún el peso de las asalariadas es marginal, además el tipo de empleos a que tienen acceso se caracteriza por su temporalidad.

2.2. Fuerza de trabajo demandada en los cultivos de exportación

La población PEA femenina en Michoacán representa la cuarta parte del total de trabajadores, las cuales se encuentran laborando primordialmente en el sector servicios. Las mujeres de la PEA que participan en el sector primario representan únicamente el 4.1% (12, 446).¹ Esto quiere decir que las mujeres que trabajan en los empaques de aguacate y mango, son sólo unas cuantas comparado con la cantidad de mujeres que se incorporan en otros sectores de actividad.

(Cuadro 3)

Respecto al esqueje de geranio, el vivero se ubica en el estado de Morelos. No es fortuita su ubicación, ya que las características físicas de este estado de la república mexicana como son el clima y la abundancia de mantos acuíferos son idóneos para el cultivo de la flor. El esqueje de geranio, si bien no es una flor, sino un tallo, se trata finalmente de una planta que para producirla requiere de cuidados similares. Durante la década pasada tuvo auge la producción de flor en este estado, sin embargo, en la actualidad solamente algunas empresas han logrado sobrevivir, tal es el caso de la empresa productora de esquejes y los módulos de floricultura creados por el gobierno del estado.

La floricultura pareciera una fuente tradicional de empleo para mujeres en Morelos, pues abarca casi a una tercera parte del total de mujeres asalariadas en el

¹ ibid.

Estado. Sin embargo, al igual que en Michoacán, su participación no es significativa a nivel de la PEA. (Cuadro 3).

Sin embargo, y a pesar de que es relativa la importancia de las mujeres que laboran en los cultivos de exportación como lo es el aguacate, la flor y el esqueje de geranio, lo que llama la atención es que sean actividades catalogadas como " de mujeres".

En los tres cultivos, la contratación de mujeres se caracteriza por ser de carácter temporal y el número de mujeres variará según la dinámica del mismo empaque, es decir, según la cantidad de fruta que procese.

En el empaque de aguacate las mujeres también son preferidas en el empaque para la exportación. De la información proveniente del estudio realizado por Blanca Suárez Y Louis Stanford, vemos que ellas registran para el periodo 1991-1992, 8 empresas exportadoras de aguacate, las cuales contratan a un total de 300 trabajadores y la participación de las mujeres representa el 69%. En tanto que para el periodo 1993-1994, disminuye tanto el número de empaques que exportan como el número de mujeres y hombres empleados, pues detectamos únicamente 112 trabajadores de los cuales, como se ve en el cuadro 4, las mujeres representan sólo un poco más de la mitad del total de trabajadores (53%). Podría deducirse que ha habido una disminución del empleo para las mujeres en esta actividad, hecho que coincide con lo que se encuentra también para el caso del mango de un periodo de estudio a otro.

Para el periodo 1991-1992, Suárez y Stanford reportan un total de casi quinientos trabajadores para cinco empaques de mango que exportan, de los cuales el 41% son mujeres, en tanto para el periodo 1993-1994, encontramos que para cuatro empaques, existe un total de 149 trabajadores de los cuales el 59% son mujeres. Aun cuando aparentemente disminuyó el volumen de trabajadores, vemos que aumentó la participación relativa de las mujeres en casi 20%.

En el caso del esqueje de geranio, debido a que se trata de una sola empresa no se pudo comparar con otras, sin embargo, el crecimiento del vivero ha ido de la mano con el aumento de mujeres que laboran en esta empresa, llegando a representar el 88%.

En estos cultivos, en las empresas que visitamos durante 1993-1994 las mujeres representan más de la mitad del total de trabajadores aun cuando el número de trabajadores en su conjunto fue menor al periodo 1991-1992.

Como ya señalamos, la selectividad no sólo es a partir del sexo, sino también de la edad. Las empresas eligen en su mayoría a mujeres y hombres cuyas edades fluctúan entre los 15 y 24 años (Cuadro IA en el anexo). Esta selectividad está a su vez condicionada por el papel de madres y esposas que tienen asignado socialmente las mujeres, ya que mientras el grupo de 15 a 19 años representa el 41% del total de trabajadoras, en el grupo de 19 a 24 años esta proporción disminuye. Esto corrobora respecto a las mujeres, resultados obtenidos en estudios ya citados donde el grupo de las mujeres más jóvenes es el de mayor importancia.

A diferencia de las mujeres, los hombres están menos concentrados en los primeros grupos de edad, aun cuando, al igual que las mujeres, la mayoría son jóvenes de 15 a 19 años (33%).

El por qué son mayoría las mujeres del grupo de 15 a 19 años, puede ser por un lado, debido a que son mujeres solteras, sin hijos, ya que como vemos, en el grupo de 25 a 29 años, es cuando se reduce la participación de las mujeres en todos los cultivos, para después aumentar. En ese sentido, es importante el peso que tiene la etapa de la reproducción para las mujeres que habitan en estas regiones para determinar su incorporación o no en estos cultivos. Si bien la reproducción como factor de retiro no es definitiva, aun es importante. En contraste, si bien los hombres también reducen su participación, ésta es más gradual, ya que va descendiendo de acuerdo en el avance en la edad -lo que refleja la selectividad de las empresas por una fuerza de trabajo joven femenina y masculina- a diferencia de las mujeres, cuya incorporación aún está influenciada por la etapa de la reproducción. Es clara la preferencia que tienen las empresas por contratar una mano de obra tanto femenina como masculina y joven.

Otros factores que tienen importancia relativa para las empresas en la contratación son, por orden de importancia: el estado civil, el lugar de procedencia, la experiencia en el trabajo y la escolaridad. (Appendini, 1994) Las diferencias de clase en el espacio laboral las enfrentan tanto hombres como mujeres, pero de diferente manera, como veremos posteriormente. Estos factores si bien son

fundamentales en el momento en que se establece la empresa, pasan a segundo plano a medida que aumenta la especialización de la fuerza de trabajo local, debido a que en general en las regiones seleccionadas, las mujeres han participado tradicionalmente en el empaque de fruta, y por tanto, las empresas cuentan con una mano de obra local con experiencia. E incluso, hubo el caso de un grupo de mujeres "empacadoras" con experiencia que fueron llevadas de Apatzingán al empaque de mango ubicado en el municipio de Lázaro Cárdenas, Michoacán.

2.3. División del trabajo por sexos en los cultivos de exportación seleccionados.

Cuando se analiza la composición por sexos de la fuerza de trabajo ocupada, una de las preguntas más constantes que surgen después de ver los datos es ¿por qué se está incrementando de manera preferencial el empleo de mujeres en estos cultivos?

Es frecuente que a la misma se responda diciendo que las mujeres representan una mano de obra barata que permite reducir costos. Sin embargo, si esto fuera una constante, las mujeres entrarían en todas las etapas del proceso de trabajo, pero, la participación de las mujeres ocurre solamente en una parte del proceso de trabajo. Tampoco puede decirse que la etapa o los procesos en los que intervienen no sean importantes o bien en las ocupaciones más ligeras o livianas - como veremos en el siguiente capítulo. En el caso del mango y el aguacate las

mujeres se encuentran exclusivamente en la parte del proceso de empaque, en tanto que en el esqueje de geranio en la producción de éste. Esto implica que si bien la mano de obra femenina puede considerarse como una mano de obra más barata que la masculina, su participación no está generalizada en todas las etapas del proceso de trabajo.

Cuando nos adentramos en el proceso de trabajo, lo primero que observamos es que las ocupaciones que realizan las mujeres y los hombres en los cultivos de exportación son diferentes. Aun cuando en los tres cultivos considerados hay más mujeres que hombres (como se mostró en el cuadro 4), éstas están concentradas en un reducido número de ocupaciones. Los hombres realizan una mayor gama de ocupaciones en comparación con las mujeres. (Cuadro 5)

Advertimos que las mujeres realizan sólo a tercera parte de las actividades en los cultivos seleccionados pese a que representan más del 70% de la fuerza de trabajo. (Cuadro 4). La concentración de mujeres en unas cuantas ocupaciones -las cuales, por lo demás, son centrales en el proceso de trabajo- es más acentuada en el caso del empaque de mango donde las mujeres realizan únicamente el 25% de las ocupaciones. Las interrogantes que sugieren estos datos es ¿por qué las mujeres están concentradas en unas cuantas ocupaciones si son mayoría?, ¿en qué ocupaciones se encuentran concentradas las mujeres y en cuáles los hombres?, ¿cuáles son las características de esas ocupaciones? ¿cómo se determinan los puestos de trabajo en estos cultivos? Analizaremos todo ello a partir

de la división del trabajo entre hombres y mujeres y la segregación ocupacional entre ellos.

Si bien no se puede detectar desde un primer momento en qué etapa específica del proceso de producción se encuentran, si se puede observar la concentración de las mujeres en determinadas ocupaciones las cuales también son realizadas por los hombres. (Cuadro 6) En tanto que las ocupaciones exclusivamente masculinas en ningún momento son realizadas también por las mujeres. Hecho que evidencia la rigidez de la división del trabajo dentro de la empresa.

Por tal motivo en el siguiente capítulo analizo las características de las actividades que desempeñan primordialmente las mujeres a partir de las etapas del proceso de trabajo.

CUADRO 1

**POBLACION FEMENINA OCUPADA Y ASALARIADA EN LA
AGRICULTURA MEXICANA**

| | | |
|-------------------------------|--------|---------|
| CENSO DE 1990 | | |
| Población ocupada | 23,403 | 100.0 % |
| Pobl. ocup. agrícola | 5,300 | 22.6 % |
| Pobl. ocup. fem. en la agric. | 189 | 3.5 % |
| ENE 1991 | | |
| Población Ocupada | 30,534 | 100.0 % |
| Pob. ocup. en agric. | 8,189 | 28.8 % |
| Pob. fem. ocup. en agric. | 1,003 | 12.2 % |
| CENSO AGRICOLA 1991 | | |
| Pob. ocup. en agric. | 10,944 | 100.0 % |
| Pob. fem. ocup. en agric. | 1,489 | 13.6 % |
| Tot.Asal. en la agric. | 2,305 | 100.0% |
| Asalariadas en la agric. | 188 | 8.2% |

CUADRO 2

**PERSONAS OCUPADAS EN ACTIVIDADES AGROPECUARIAS EN AREAS MENOS
URBANIZADAS. Abril-mayo de 1991.**

| | Miles de personas | | |
|---------------------------------------|-------------------|---------|---------|
| | Total | Hombres | Mujeres |
| A. En algún momento del 2o. trimestre | 7,898 | 6,920 | 978 |
| B. En algún momento del último sem. | 9,845 | 8,173 | 1,671 |
| (B-A)/(A) X 100 | 24.6% | 18.1% | 70.8% |

Fuente: Tomado de Mercedes Pedrero, Teresa Rendón y Antonieta Barrón, Desigualdad en el acceso a oportunidades de empleo y segregación ocupacional por género. Situación actual en México y propuestas, Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias, UNAM, marzo de 1995, en prensa, p.8.

CUADRO 3**POBLACION OCUPADA Y ASALARIADA FEMENINA
EN MICHOACAN Y MORELOS**

| MICHOACAN | abs.(miles) | rel. |
|--------------------------------|-------------|-------|
| Población ocupada en la agric. | 578.5 | 100.0 |
| Población ocupada fem. | 79.0 | 13.7 |
| Poblac. asal. total | 119.8 | 100.0 |
| Población asalariada fem. | 10.2 | 9.2 |
| MORELOS | | |
| Población ocupada en la agric. | 156.1 | 100.0 |
| Población ocupada fem. | 9.5 | 5.8 |
| Poblac. asal. total | 61.3 | 100.0 |
| Población asalariada fem. | 2.3 | 5.0 |

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, 1991, ST y PS

**CUADRO 4
NUMERO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS SEGUN CULTIVO**

| | MUJERES | HOMBRES | TOTAL | % DE MUJERES |
|----------|---------|---------|-------|--------------|
| AGUACATE | 59 | 53 | 112 | 53.0 |
| MANGO | 88 | 61 | 149 | 59.0 |
| ESQUEJE | 220 | 30 | 250 | 88.0 |
| TOTAL | 367 | 144 | 511 | 72.0 |

Fuente: Datos sobre mujeres: Appendini et al., El mercado de trabajo rural: la participación femenina en la agroindustria, COLMEX/FORD, 1994; datos sobre hombres: trabajo de campo, 1994.

CUADRO 5

**NUMERO DE OCUPACIONES DESEMPEÑADAS
POR HOMBRES Y MUJERES SEGUN CULTIVO**

| | MUJERES | HOMBRES | TOTAL | OCUP.FEM |
|----------|---------|---------|-------|----------|
| AGUACATE | 16 | 29 | 45 | 35% |
| MANGO | 7 | 21 | 28 | 25% |
| ESQUEJE | 5 | 10 | 15 | 33% |
| TOTAL | 28 | 60 | 88 | 32% |

Fuente: Datos sobre mujeres: Appendini et al., El mercado de trabajo rural: la participación femenina en la agroindustria, COLMEX/FORD, 1994; datos sobre hombres: trabajo de campo, 1994.

CUADRO 6

**PRINCIPALES OCUPACIONES DE LOS Y LAS TRABAJADORES/RAS
POR CULTIVO**

**CULTIVO: AGUACATE
MUJERES**

HOMBRES

| | |
|------------------|-------------------------|
| | alimentador de máquinas |
| | ayudante de almacén |
| | cargador |
| | coordinador |
| empacadora | |
| | encargado |
| | estibador |
| etiquetadora | etiquetador (1) |
| | flejador |
| hacedora de caja | hacedor de caja |
| | pesador |
| seleccionadora | eleccionador |
| | sellador de caja |
| supervisora | supervisor |
| | vendedor |
| | vigilante |

CUADRO 6 (Continuación)

CULTIVO: MANGO
MUJERES

HOMBRES

| | |
|-------------------------|-----------------------|
| | anotador |
| | arrimadora |
| acomodadora de | acomodador de |
| caja----- | caja |
| afanadora | |
| apucheadora* de | |
| mango----- | apucheador de mango |
| | canastero |
| | cargador |
| | carpintero |
| | descargador |
| | electricista |
| empacadora----- | empacador |
| | encargado |
| estibadora----- | estibador |
| etiquetadora | |
| | flejador |
| hacedora de caja----- | hacedor de caja |
| | jefe de mantenimiento |
| | jefe de patio |
| | jefe de personal |
| llenadora de caja----- | llenador de caja |
| pesadora | |
| picadora de mango----- | picador de mango |
| portera de puerta | portero de puerta |
| trampa----- | trampa |
| | recibidor |
| rezagadora----- | rezagador |
| seleccionadora | |
| selladora----- | sellador |
| tapadora de caja----- | tapador de caja |
| | vaciador |
| | vigilante |

CUADRO 6 (Continuación)

CULTIVO: ESQUEJE DE GERANIO

| MUJERES | HOMBRES |
|----------------------|--------------------------|
| | ayudante de electricista |
| | ayudante de hojalatería |
| ayte. de laboratorio | ayudante de pintor |
| aux. de superv.----- | aux. de supervisor |
| | coordinador |
| | cuidador de máquinas |
| | fumigador |
| | mecánico |
| | reparador de malla |
| supervisora----- | supervisor |
| trabajadora gral.(2) | vigilante |

* Desde una tarima, barren el mango que sale de la tina de baño hidrotérmico.

(1) Las ocupaciones que desempeñan tanto hombres como mujeres se realizan en diferentes establecimientos.

(2) En esta ocupación se realizan un sin fin de actividades, tales como regar, brisar, sembrar, cortar, llenar bolsas de tezontle, tender camas, podar y fertilizar. Estas actividades son desempeñadas indistintamente por las trabajadoras.(*) La ocupación "trabajadora general" abarca toda una serie de actividades como son (descapullar), plantar esqueje en tres diversas formas, limpiar el esqueje, quitar hoja del centro, regar, brisar, empaquetar, amancar planta, desinfectar bolsas, cambiar bolsas, acarrear tezontle (grava negra y porosa), acamear bolsas de tezontle.

CAPITULO III

PROCESO DE TRABAJO

3.1. Género y proceso de trabajo

En este capítulo, el objetivo primordial es conocer que hay de peculiar en los procesos de trabajo de los cultivos de exportación que "facilitan" la incorporación de mujeres; cuál es la forma de la articulación de las mujeres y hombres en el proceso de trabajo, a partir de su inserción de éstos en las diferentes etapas del mismo y el tipo de actividad concreta que desempeñan los unos y las otras. Nos centraremos principalmente en el análisis de la actividad personal de las y los trabajadores para detectar los elementos que nos permitan entender las causas de la mayor incorporación de mujeres a estos cultivos, y si esto nos permite aclarar si existe o no discriminación laboral hacia las mujeres en estos cultivos de exportación.

Es necesario detenernos en las características del tipo de ocupaciones porque una de las principales hipótesis del por qué se incorporan las mujeres al trabajo industrial, estriba en que a medida que se acelera el desarrollo tecnológico, las tareas que anteriormente descansaban en el uso de fuerza física, son sustituidas por procesos mecánicos y/o automatizados, y por tanto se vuelven ocupaciones que pueden desempeñar personas con "menor fuerza física", y se piensa en las mujeres.

Actualmente se continúa viendo esta hipótesis como una explicación general para la entrada de mujeres; abundan los ejemplos en donde se señala que la automatización de los procesos trae consigo la mayor incorporación de mujeres, como es el caso de la industria química y automotriz donde las mujeres se insertan en determinadas etapas del proceso de producción. Sin embargo, también hay ejemplos contrarios a esta hipótesis, es decir, a medida que aumenta el desarrollo tecnológico de una actividad, las mujeres salen, o son desplazadas por los hombres como es el caso de la industria del tabaco y la industria textil en México. Tanto la entrada como la salida de las mujeres en determinada ocupación, forma parte de procesos que son susceptibles de ser analizados únicamente en el largo plazo, porque no existe una sustitución automática, y cuando así se realiza, se presenta una resistencia tanto de hombres como de mujeres a desempeñar o dejar que la persona del sexo opuesto desempeñe la ocupación que antes realizaba. Estos cambios en la división del trabajo son muy interesantes, pues cuestionan toda una serie de aspectos morales, económicos y sociales sobre los que se funda la división del trabajo. Los cambios tecnológicos también traen consigo ocupaciones que se crean, y la pregunta es ¿cuál es el criterio para determinar si un hombre o una mujer va a desempeñar esa nueva actividad?. En este estudio no pretendemos responder ni podríamos responder a tales preguntas, ya que la investigación de campo se realizó en un momento del tiempo, hecho que limita los alcances de este estudio.

Además, otro elemento que permite excluir esta hipótesis en la explicación del por qué se están incorporando masivamente las mujeres a la actividad económica agroindustrial, es el hecho de que en los empaques de los cultivos analizados la tecnología es un factor secundario en el proceso de producción, ya éste descansaba primordialmente en el uso de trabajo manual de hombres y mujeres. Es decir, la agroindustria de exportación de fruta en México, descansa en el uso de fuerza de trabajo intensiva.¹ En el caso de los esquejes de geranio por ejemplo, el proceso de producción del esqueje "madre" si descansa en el uso de alta tecnología, pero este esqueje es producido en Alemania y su reproducción se realiza en México a través del uso de fuerza de trabajo femenina. En este sentido la mayor o menor tecnología no necesariamente va unida a la incorporación de mujeres a el mercado de trabajo.

Como ya lo mencionábamos en la introducción otra hipótesis señala que las mujeres participan en determinadas etapas del proceso de producción, definidas socialmente como "de mujeres", y los hombres en las etapas definidas socialmente como "de hombres", independientemente si en la etapa de producción donde participan las mujeres incluye el uso de algún tipo de tecnología. La asignación de

¹ Sara Lara señala que en el caso de los países de la 'periferia', "la flexibilidad de la fuerza de trabajo no se refiere a la capacidad de moldear el uso de la mano de obra a las necesidades de modernización de los procesos productivos, como sucede en el modelo de empresa flexible. Esta noción aparece como una construcción social que se refiere a la asignación de ciertas categorías de mano de obra a las formas de empleo más precarias, en función de una posición social de los trabajadores, dada por su sexo, su edad o su origen étnico". (Lara, 199 :35).

ocupaciones femeninas y masculinas se atribuye a la división del trabajo por sexos socialmente aceptada, más que un resultado de las peculiaridades de la tecnología de producción. Considerando esto vemos entonces que la mayor incorporación de las mujeres es un fenómeno vinculado directamente a la división social del trabajo y no a uno de los elementos del proceso de trabajo.

Hombres y mujeres se incorporan a un espacio donde las diferentes tareas tienen una finalidad específica en un determinado proceso productivo. Pero la asignación de ocupaciones a partir de si se es hombre o mujer es más compleja.

Lourdes Benería considera que existen rasgos particulares de la mano de obra femenina que se derivan de la disciplina que les impone el realizar tareas orientadas a la reproducción en la unidad doméstica. Esto es, que poseen gran destreza manual, que se acostumbran fácilmente a la realización de tareas repetitivas y aburridas y que requieren disciplina a la vez que poseen habilidad para manejar el sentimiento de frustración: en suma, que son sumisas y obedientes. Estos rasgos a su vez se corresponden con prácticas sociales en el ámbito de la lógica capitalista, en el sentido de que en primer lugar la remuneración de las mujeres es considerada como un complemento al salario del marido o jefe de familia, por lo que socialmente se consideran justo que las mujeres perciban tales salarios. En segundo lugar, la destreza manual es utilizada en la realización de tareas de montaje, que son tediosas y repetitivas; en tercer lugar, las mujeres son

más obedientes y aceptan ocupar posiciones subordinadas, y finalmente suelen ser menos activas en los sindicatos. (Fanelli, 1989; Roldán y Benería, 1992)

Partimos de considerar que la división del trabajo por sexos está socialmente determinada, y tiene la peculiaridad de modificarse, pero sólo en el largo plazo. Por tanto en el corto plazo es rígida. La división rígida del trabajo se constata desde el momento en que difícilmente hay una sustitución de mujeres por hombres y hombres por mujeres en determinadas actividades tradicionalmente desempeñadas por hombres o por mujeres. Por ejemplo, en los empaques de fruta los hombres generalmente no trabajan directamente en las máquinas de selección, sino las mujeres, y ellos son quienes les dan mantenimiento o las reparan. Al igual que esto encontramos que esta división rígida del trabajo se manifiesta a partir del tipo de actividad que realizan y del espacio físico que ocupan tanto mujeres como hombres.

3.2. Elementos que constituyen el Proceso de trabajo

El proceso de trabajo ha sido analizado a partir de diferentes perspectivas. La teoría marxista lo historiza y lo define como un proceso de valorización en el que interactúan varios elementos:

- a) la actividad personal del trabajador/ora
- b) el objeto sobre el cual recae el trabajo (materias primas, productos intermedios, productos semiterminados, etc.)

c) los medios a través de los cuales se ejerce el trabajo (útiles de trabajo, maquinarias, instalaciones o talleres, sistema de organización de la producción). (Neffa, 1982:32)

Estudios posteriores han caracterizado el proceso de trabajo a partir de la forma en que se lleva a cabo. En el modelo taylorista resalta el papel de la administración como una forma de organización científica del trabajo, la planeación vista como método para aumentar y controlar el rendimiento de los trabajadores a través de la especialización de tareas; el modelo fordista caracterizado por la introducción de la línea de montaje y la cinta transportadora, a partir del cual se instaura el trabajo en cadena que especializa a las personas en una determinada tarea. (Neffa, 1982; Roldán, 1992;)

Estas dos formas (taylorista y fordista) de organizar y controlar el proceso de trabajo derivan en una homogeneización de las actividades. Es decir por ejemplo, 10 o 20 personas realizan la misma actividad mil veces al día. La homogeneización en las actividades no implica la homogeneización en los trabajadores según sexo, ya que esas 10 o 20 personas que citamos pueden ser exclusivamente hombres o mujeres. Las nuevas formas de organización del trabajo, que responden a la producción en lotes, en contraste con los anteriores modelos de producción en masa se basan en una mayor movilidad del tipo de tareas que desempeña una persona (obrero polivalente), se impulsa la iniciativa de los propios trabajadores a través de los círculos de calidad para lograr la "calidad total" y el "justo a tiempo",

esto va encaminado a una mejora en los niveles productividad. (Neffa, 1982:173; Roldán)

3.3. El Proceso de Trabajo en los Empaques de aguacate y mango

Comenzaremos por los medios de producción, recordando que los y las trabajadoras no son dueños de éstos y que entran como asalariados/das en un espacio laboral construido acorde a las necesidades del proceso de producción, más que pensando en las necesidades que deriven de él o la trabajadora en el espacio laboral.

3.3.1. Espacio físico en los empaques de aguacate y mango.

En el espacio físico donde se realiza el proceso de producción se congregan tanto hombres como mujeres, sólo que en diferentes áreas. Considerando que los espacios físicos en que trabajan las mujeres es diferente al de los hombres y que esto da lugar a que vivan de manera diferenciada las influencias del clima, el ruido, y la movilidad. Partiremos por señalar las principales áreas de producción y los espacios que comprenden en general los establecimientos de los cultivos seleccionados.

Debido a los pocos cambios tecnológicos en el proceso de selección y empaque en el caso de los empaques, y en la producción y empaque en el caso del esqueje, podríamos decir que el volumen de producción en los tres cultivos indica

en general: el tamaño físico del establecimiento; el número de áreas de producción, y el número de personas en cada una de ellas.

Los establecimientos de los empaques de aguacate para la exportación en Michoacán, tienen en común 6 diferentes áreas: 1) área de carga y descarga; 2) banda de selección; 3) banda de empaque del aguacate que va al mercado nacional; 4) banda de empaque del aguacate que va al mercado externo; 5) cuarto de refrigeración; 6) oficinas. Las mujeres se encuentran primordialmente en las áreas de selección, empaque y oficinas. Ilustro uno de los establecimientos con el empaque más moderno e importante en la región.

En el esquema muestro una aproximación a la distribución de las diferentes áreas de trabajo; el conjunto una área aproximada de 2000 metros cuadrados y la mayor parte está dedicada al área de empaque, donde se encuentran las máquinas transportadoras de la fruta, las cuales tienen una longitud aproximada de 10 a 15 metros. De esto podríamos señalar que las mujeres se encuentran laborando en espacios amplios dentro del establecimiento. Pero esto también corresponde a los hombres, la diferencia radica en la menor movilidad para las mujeres por el tipo de ocupación que desempeñan como veremos posteriormente.

Un factor que nos da idea de la amplitud de los empaques es que en todos los cultivos analizados, los establecimientos se encuentran en superficies grandes (de 500 a mil metros cuadrados) lo que les permite una mayor maniobra para la carga y descarga.

En especial en el empaque de aguacate el área de selección y empaque donde trabajan mayoritariamente mujeres es la más amplia del establecimiento y pareciera que está al aire libre. Es decir sólo tiene techo, no tiene pared, lo que está bien cuando hace calor, pero cuando hace frío (la exportación se realiza primordialmente en invierno) no ha de ser tan placentero estar trabajando ahí, además de que no se pueden improvisar paredes para una área tan grande. Pero seguramente las paredes impedirían la libre maniobra del fruto.

El piso donde se lleva a cabo el empaque tanto de mango como de aguacate es de cemento, lo cual facilita el desplazamiento de los trabajadores hombres que transportan la fruta de un lado a otro con los "diablos". Las mujeres se encuentran sobre tarimas. Además el piso está al nivel de los camiones (a un metro del suelo) para facilitar la carga y descarga.

En contraste con el área de empaque donde el piso es de cemento, en el área de maniobra de los empaques el piso es de tierra, y es el lugar donde llegan los trailers o camionetas. Pero este patio no sólo es utilizado para la maniobra, sino que también es donde generalmente se improvisa el comedor. En ninguno de los tres empaques visitados de mango y aguacate, había comedor. Las mujeres regularmente llevan su comida y se juntan en alguna parte del patio de maniobra para comer, o bien en los estanquillos donde venden comida.

Como se puede apreciar en el siguiente croquis de un empaque de mango, este es muy parecido al empaque de aguacate, pero vale la pena señalar algunas

diferencias que nos permitirán entender mejor la articulación de mujeres y hombres en el espacio laboral.

Los empaques de mango son en general más grandes que los empaques de aguacate. El área de empaque en general es más pequeña y aunque no hay paredes se encuentra cubierta por malla de plástico. En las zonas productoras de mango, como es el caso de Apatzingán, en general la temperatura a la sombra es cercana a los 40 grados centígrados, y los meses de exportación son de marzo a junio primordialmente. En contraste con el caso del aguacate donde el periodo de exportación es en invierno y hace frío, en el mango es en primavera y hace calor. La malla de plástico que es indispensable para evitar la entrada de la mosca de la fruta, implica que se encierre aun más el calor y que las vevan esto sean primordialmente las mujeres que realizan la segunda selección, las empacadoras, las/los hacedoras de caja, los flejadores y estibadores.

La malla encierra el calor, y provoca que las trabajadoras estén sudando y se agoten más rápido además, la entrada y salida a ésta área se realiza a través de una "puerta trampa". Este mecanismo consiste en la elaboración de un pasillo que conecta el interior del área de empaque con la interperie. La excesiva concentración del calor parece ser una preocupación de los y las trabajadoras/res y de algunos empresarios que están concientes del excesivo calor en el empaque, pero que no han impulsado alguna mejora. Una trabajadora en un

empaques sugirió que era necesario poner ventiladores, y un jefe de producción dijo que estaban diseñando un sistema de extractores y un sistema de ventilación para que trabaje la gente "un poquito más a gusto".

El excesivo calor afecta primordialmente a las mujeres porque se encuentran en la etapa de selección y empaque de la fruta. A los hombres les afecta en menor medida, ya que al no estar su actividad dependiendo de la banda transportadora, pueden salir y entrar con mayor frecuencia, e incluso, si quieren pueden andar sin camisa, primordialmente los cargadores. Encontramos que debido al excesivo calor, las mujeres en general usan faldas de tela delgada, shorts, pantalones o blusas sin manga. Los hombres si bien andan sin camisa, difícilmente andan en short.

Otro factor que se percibe en el espacio laboral es el ruido, en general en todos los empaques de mango, el ruido de la banda es una constante y se tienen que gritar para escucharse de un lado a otro de la banda. El ruido permite que cuando platican las trabajadoras sólo se oigan entre ellas, por lo que el jefe de personal las anda constantemente vigilando, y ellas se cuidan para no ser vistas, o hablan cuando trabajan, con la cabeza agachada. En un empaque de mango, una señora llevaba su grabadora, sin esto perturbara a los demás trabajadoras de la banda, en otras empresas sólo se oye el murmullo o las risas de los/las trabajadores jóvenes.

En el caso de los comedores, en los empaques de mango sucede que, a diferencia de los empaques de aguacate en Uruapan, si hay comedores, los cuales

están concesionados a persona que vende ahí comida o refrescos. Como ya vimos, se improvisa el comedor. Las trabajadoras no salen a sus casas a comer en ninguno de los tres casos, ya que en general los empaques están a orillas de la carretera y un poco alejados de los poblados cercanos de donde provienen las trabajadoras, por lo que llevan su comida o compran en los establecimientos de dentro del empaque. Los hombres son quienes con mayor frecuencia compran su comida.

En general, podemos ver que tanto en los empaques de aguacate, como en los empaques de mango, las mujeres se concentran en determinadas áreas de los establecimientos, primordialmente en la de selección y empaque y los hombres en el traslado de la fruta. En el caso del mango los hombres abarcan más áreas del proceso de producción que en el caso de los hombres en el aguacate, ya que aquí además existe la etapa de baño hidrotérmico, donde se mata el larva de la mosca y donde por lo general hay técnicos trabajando.

Podemos ver en general que cuando una trabajadora entra al empaque de mango o aguacate, entran a espacios muy amplios pero en lugares fijos por el área de trabajo donde son asignadas, es decir en la selección o empacado. Los hombres quienes se encuentran primordialmente en las áreas de carga y descarga, tienen una mayor movilidad en las diferentes áreas. Esto da lugar a que ellos sean los que crean los vínculos de relación con las mujeres en el trabajo. Aun cuando en la hora de la comida pudiera ser el tiempo de mayor vinculación entre hombres y mujeres,

no lo es, porque las mujeres comen entre mujeres, y los hombres entre hombres. Esto da lugar a que se condicione que la división sexual del trabajo va más allá de la división del trabajo en el espacio laboral.

3.3.2. Etapas del proceso de trabajo en los empaques de aguacate y mango

El proceso de trabajo en los empaques de mango, y aguacate para la exportación es muy semejante. En todos se descarga la fruta, se selecciona y se empaca. En general, las mujeres participan en la selección y empaque de ambos cultivos, y los hombres en el traslado y conservación de la fruta, y en el control de las máquinas.

El uso de la maquinaria en los empaques de aguacate y mango se encuentra en las cadenas de selección, donde generalmente trabajan las mujeres, pero en el caso del empaque de mango, el uso de las máquinas se encuentra también en la etapa del "baño hidrotérmico", proceso automatizado y controlado desde una computadora que señala los tiempos en que debe estar el mango en el agua caliente.

Mientras las bandas de selección son en general viejas y tradicionales en todos los empaques, esto no sucede con la maquinaria que se utiliza para el baño hidrotérmico. En los empaques menos modernos, este control es más mecánico, sin embargo, es la etapa que requiere de mayor atención por parte de los técnicos, debido a los tiempos en que debe permanecer el mango en el agua.

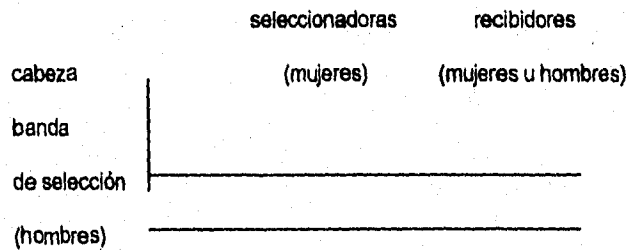
Las mujeres como ya mencionamos se encargan del proceso de selección y empaque, las bandas donde se traslada la fruta no son manipuladas por ellas, sino por los técnicos. Los hombres técnicos también se dedican a checar y supervisar el funcionamiento del proceso del baño hidrotérmico, sea con una tecnología avanzada o no. Esta diferenciación de participación de hombres y mujeres en su relación con la maquina, da lugar a que se considere que la tecnología no es aquí el factor que permite la inserción de las mujeres; sería más bien las mujeres se insertan en la parte del proceso que requiere de una selección manual, es decir, se agregan a la banda de selección, acorde a su ritmo, pero no intervienen en su funcionamiento ni en su velocidad.

Descarga. El proceso de trabajo en el empaque de aguacate, mango y se inicia con la descarga de la fruta, y en ambos casos es una actividad manual. Los hombres vacían las cajas de fruta proveniente de las huertas en la banda de preselección. En el caso del mango, por cada caja que vacían sacan un mango "muestra" y lo avientan en otra caja. Se trata de un trabajo que requiere fuerza y velocidad; puesto que las cajas pesan de 20 a 30 kilos.

Esta etapa es desempeñada siempre por hombres, los cuales se suben a los camiones a descargar o bien se suben a la parte alta donde inicia la banda de preselección. Casi nadie pensaría en emplear mujeres en esta parte del proceso, por un lado por el peso de las cajas o costales, y por otro, porque tienen que estar

arriba de los camiones y los hombres usan pantalón. Suponiendo que el peso si sea una limitante, el segundo argumento no se justifica porque muchas mujeres también traen pantalón y como vimos, son jóvenes y por tanto tienen destreza.

Preselección y selección. Las mujeres como ya mencionamos se encargan del proceso de selección y empaque, sin embargo, las bandas de selección, no son manipuladas por ellas, sino por técnicos varones. Los hombres técnicos también se dedican a checar y supervisar el funcionamiento del proceso del baño hidrotérmico, sea con una tecnología avanzada o no. Esta diferenciación de participación de hombres y mujeres en ambos procesos de producción da lugar a que se considere que la tecnología no es aquí el factor que permite la mayor inserción de las mujeres. Las mano de obra femenina cubriría más bien la parte del proceso que requiere de un trabajo manual.



En el caso del aguacate, la preselección consiste en separar el aguacate que va al mercado nacional y el que va al de exportación; en el caso del mango que va al mercado de exportación, la preselección comprende varias actividades: la selección a partir del tamaño y apariencia, el pesado, y el corte del mango muestra.

En esta parte del proceso es probable encontrar hombres en algunos empaques, primordialmente en los de aguacate. Uno de estos empaques que tiene fama de empaclar con calidad total, para lo cual emplea a las trabajadoras de mayor experiencia en la selección. En tanto que en otros, a los cuales les interesa especialmente la calidad del producto que se exporta, las trabajadoras de mayor experiencia son las "empacadoras" del de exportación. En ambos casos, el trabajo de las mujeres, es considerado como el elemento que garantiza la calidad, lo que no quiere decir que sea una característica innata a las mujeres.

Tanto en el mango como en el aguacate, la primera selección es realizada principalmente aunque no de manera exclusiva por mujeres, y consiste en eliminar la fruta que no tienen el tamaño adecuado o que tienen algún defecto a simple vista; en el caso del aguacate éstos se destinan generalmente al mercado nacional o para producir pulpa, y en el caso del mango, generalmente lo tiran o se lo regalan a los trabajadores. La segunda selección en el caso del aguacate es realizada por una máquina que separa electrónica o mecánicamente los aguacates según su tamaño.

En la preselección del mango de la caja que se llenó con muestras provenientes de diferentes cajas de mango, una mujer o un hombre, dependiendo del empaque, corta cada mango bajo supervisión del encargado de Sanidad Vegetal de la Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos. La velocidad del corte es importante, pues el encargado está sólo unos minutos supervisando. Posteriormente, en la banda de preselección una o dos mujeres se dedican a pesar diversas piezas de mango para checar el tamaño, e incluso en unos empaques hay una obstrucción metálica que impide que los mangos muy grandes continúen en la banda; si alguno mango se pasa, suena un timbre que es sensible e cierto peso. Las seleccionadoras lo sacan y lo juntan con mangos de su tamaño. La selección del mango consiste en sacar aquellos mangos que a simple vista presentan algún defecto o tengan un tamaño inadecuado. En algunos empaques en esta etapa preseleccionan el mango en dos tamaños: menos de 500 gramos y más de 500.²

La selección y empaque del mango y aguacate, es una ocupación que requiere destreza no sólo visual, sino también manual.³ Es una ocupación repetitiva, pero probablemente no tediosa, debido a que requiere de atención visual

En el caso del pepino, únicamente se lleva a cabo la etapa de selección y no la de empaque, ya que se envía a granel hacia Estados Unidos. Uno de los empaques de pepino es un caso especial, ya que el sindicato se encarga de contratar primordialmente a hombres para la selección, en tanto que en otro empaque del mismo cultivo, la selección es realizada exclusivamente por mujeres. Esta es una de las situaciones más claras que permite refutar en parte, la idea de que las mujeres realizan los labores manuales que requieren de mayor delicadeza.

³ Martha Roldán cita a Frobel et al. "hacemos a las mujeres a cargo de tareas manuales, repetitivas, de ciclo corto, pero que demandan un grado elevado de destreza manual y concentración visual", (Roldán, 1992:5).

más que auditiva, lo que permite a las trabajadoras/res platicar sin ser escuchadas, por el fuerte ruido de la máquina. Además, en general las mujeres que seleccionan pueden platicar porque generalmente se encuentran una frente a otra en la banda de selección.

Mientras para el mango las etapas más importantes antes del empaque parecen ser la preselección y el baño hidrotérmico, en el caso del aguacate es la primera y segunda selección. Tanto en el mango como en el aguacate la primera selección es realizada principalmente aunque no de manera exclusiva por mujeres, y consiste en eliminar la fruta que no tienen el tamaño adecuado o que tienen algún defecto a simple vista; en el caso del aguacate éstos se destinan generalmente al mercado nacional o para producir pulpa, y en el caso del mango, generalmente lo tiran o se lo regalan a los trabajadores. La segunda selección en el caso del aguacate es realizada por una máquina que separa electrónica o mecánicamente los aguacates según su tamaño.

Baño hidrotérmico. El proceso de trabajo en el empaque de mango a diferencia de los otros dos cultivos, tiene un mayor control de calidad. Encontramos etapas del proceso de trabajo muy parecidas entre uno y otro empaque, pero el uso de técnicas y maquinaria difiere entre ellos. Mientras las bandas de selección son en general viejas y tradicionales, esto no sucede con la maquinaria que se utiliza para el baño hidrotérmico. En los empaques menos modernos, este control es más

mecánico, sin embargo, es donde se pone mayor atención debido a los tiempos en que debe permanecer el mango en el agua.

Después de la preselección, el mango continúa su recorrido en la banda y es "apucheado" por hombres o mujeres (lo barren con escobas o con impulso de la misma banda) a una tina de agua caliente con temperaturas de 115 grados fahrenheit.

En los empaques de mango más modernos las mujeres realizan la preselección a partir del tamaño y peso de la fruta. Posteriormente, los hombres trasladan el mango hacia las tinas del baño hidrotérmico en canastas de mangos según el tamaño, según sea de 500 o de 700 gramos. El traslado del mango a las tinas, en los empaques modernos es a través de motoconformadoras y en los menos modernos es manual. Un hombre maneja la motoconformadora; levanta la canasta llena de mango y la coloca en un gancho de una banda metálica, cada canasta pesa de 1024 a 1152 kilos. El funcionamiento de las canastas está controlado por una computadora. Cuando se prende una luz se sumerge la canasta, y cuando el tiempo termina, suena el timbre, y sale la canasta. En los empaques con menos tecnología el traslado de la fruta al baño hidrotérmico se realiza de manera manual o a través de los rodillos que tiene las tinas de agua caliente que trasladan la fruta de un extremo a otro. Este último método no les permite diferenciar la fruta según el tamaño, a excepción que tuvieran por ejemplo, dos tinas

de baño hidrotérmico, lo cual según los productores de un empaque, es muy costoso.

El tiempo que debe permanecer el mango en el baño hidrotérmico es de 75 o 90 minutos, según su tamaño, los grandes permanecen más tiempo. Esto permite que el mango más chico, que requiere poco tiempo, no se madure tanto. En los empaques donde no se hace esta diferenciación, meten todo el mango durante 90 minutos, y provoca mayor desperdicio.

Hasta aquí los hombres son los que se encargan primordialmente del proceso de trabajo (a excepción de las preseleccionadoras), porque ellos son los que llevan a cabo la carga y descarga del mango, su conservación, están al cuidado del funcionamiento de las máquinas; ya sea la motocoformadora o bien la computadora que registra tiempo.

El traslado de la fruta tiene importantes diferencias entre diferentes empaques de mango. En los empaques más modernos después de que sale el mango de la tina del baño hidrotérmico los hombres abren las canastas y sacan manualmente las cajas para trasladarlas en "diablos" a la banda de selección; en los empaques menos modernos, el mango es "apucheado" por mujeres hacia las tarimas de selección (no banda), y en otros, tanto hombres como mujeres trasladan manualmente caja por caja de mango a las tarimas de selección (véase fotografía no. 1) Esto implica que en los empaques más modernos de mango está más

definidos los espacios para las mujeres y los hombres, no hay posibilidad de interacción de unos con otros.

Empacar. La etapa siguiente es la del empaque, la cual es una actividad primordialmente desempeñada por mujeres. En el aguacate que se exporta, la acción de "empacar" es realizada exclusivamente por mujeres, representa al mismo tiempo una selección, y consiste en tomar con la mano cada uno de los aguacates para meterlos en la caja de cartón. De los tres tipos de selección esta última es la más fina ya que "las empacadoras", en el momento de tomar cada aguacate, lo pesan con la mano, y aparejado a este movimiento realizan simultáneamente una selección ocular al desechar aquellos que tengan algún defecto como el granizo, la viruela, quemaduras o "atracnosis", que es el efecto de los golpes, lo cual puede no percibirse en la primera selección.

En el "empaque" radica por tanto el control de calidad, sólo que en el caso del mango, además se tiene que tomar en cuenta el color, y como dijera un empacador "a los japoneses les gustan los mangos con 'chapa', es decir colorados. Una diferencia en el empaque del mango y el aguacate, es que en el de mango la velocidad parece tener una mayor importancia, incluso en dos empaques la justificación que nos dieron de por qué contratan a hombres para empacar, es de que son "más veloces".

La velocidad en el "empaque" de mango se vuelve una de las razones por las cuales se prefiere contratar a hombres "empacadores". En uno de éstos

empaques los hombres se encontraban en la banda donde están los y las empacadoras más veloces, eran cinco hombres y dos mujeres; una mujer estaba colocada al principio de la fila y otra al final. En el otro empaque donde había hombres empacando se trataba exclusivamente de hombres, era una cuadrilla de empacadores cuya peculiaridad es cobrar a destajo y ser hijos de los socios del empaque. Un gerente comentó "el hombre quiere hacer más volumen, muchas cajas para ganar más y la mujer no, la mujer gana por el día, hace más calmado todo". En este sentido, aunque las mujeres llenen un mayor número de cajas, ganarían lo mismo.

Se trata por tanto de un trabajo que requiere cuidado atención y velocidad, pero tal actividad no puede verse como un atributo exclusivo o inherente a las mujeres. El hecho de considerarse la delicadeza y el cuidado como un atributo "natural", garantiza a éstas no ser despedidas cuando termina la temporada, e incluso ser reubicadas como en el caso del empaque del aguacate donde las mujeres desplazan a los hombres que empacan para el mercado nacional cuando acaba la temporada de exportación⁴. Sin embargo, eso también implica que se les encajona en una ocupación "exclusiva de mujeres" sin tener acceso a escalar mejores puestos u ocupaciones que impliquen una mejor remuneración.

⁴ La temporada de exportación de aguacate dura un promedio de ocho meses, de septiembre a abril del año siguiente.

La "selección" y "empaques" son ocupaciones centrales en los empaques de fruta. Se trata de actividades realizadas primordialmente por mujeres, las cuales están de pie y en un lugar fijo, es decir, en la banda de selección o empaque. En todas las empresas visitadas las trabajadoras pueden descansar durante unos minutos, de pie, cuando la banda no está funcionando, es decir, cuando entra aguacate, mango de una huerta diferente (los lapsos de tiempo dependen de la cantidad de fruta a empacar -cada hora u hora y media- o bien dependiendo de momento de la temporada). En el descanso no se deben mover de sus lugares, aunque esto varía según el cultivo y la empresa. Por ejemplo, las que seleccionan aguacate se encuentran por lo general en tarimas angostas, ubicadas al nivel de las bandas de cepillado las cuales tienen de metro a metro y medio de altura. La angostura de la tarima (30 ó 40 cm aproximadamente), así como su altura, disminuyen la posibilidad de una mayor movilidad para las seleccionadoras. En las empresas donde es menos rígida la disciplina, algunas dejan momentáneamente su lugar cuando la banda se detiene, pero cuando empieza a funcionar tienen que correr y subir a la tarima. Cuando se trata de mujeres de edad adulta (son minoría), éstas no se mueven de su lugar, excepto a la hora de la comida. Esta es una de las etapas del proceso de trabajo donde son evidentes las razones de la selectividad en la edad de las trabajadoras.

Encontramos empaques de mango donde hay hombres y mujeres "empacando", en otros sólo hombres y en otros sólo mujeres. En los empaques de

aguacate, "empacar" aguacate para la exportación parece ser exclusivo de las mujeres. Esto no sucede con el empaque del aguacate que va para el mercado nacional, donde también intervienen hombres. Los empresarios argumentan que se les encarga a los hombres porque "el aguacate que va para el mercado nacional no requiere de tanta selección." Sin embargo, en una de las empresas de pepino, que visitadas dentro del marco del proyecto COLMEX, la mayoría de "los seleccionadores" son hombres y seleccionan para el mercado de exportación. Esto demuestra la heterogeneidad de las concepciones de la división del trabajo por sexos en los discursos sobre género.

Carga. Tanto en el mango como en el aguacate, en esta etapa del proceso las o los trabajadores trasladan las cajas de cartón de 4 ó 5 kilos de la banda de empaque a los pallets (bases de madera donde se colocan las cajas de cartón para ser trasladadas al trailer). Este trabajo es desempeñado generalmente por mujeres y les llaman "estibadoras". Aquí, a diferencia de la "selección" o "empaque", las mujeres caminan de la banda de empaque a el "pallet", lo que les permite una mayor interacción con sus compañeras y con los "flejadores", los cuales arman y flejan los pallets y los trasladan directamente al contenedor, o bien a la cámara en frío. El trabajo de estos últimos implica el uso del fleje y de una banda metálica, pareciera sin embargo, que esta ocupación no tiene la menor dificultad (vease fotografía no.2), excepto que requiere de una persona alta, claro que en algunos empaques,

el flejador también se encarga de empujar los "paillets" al contenedor pero esto generalmente no lo realizan sólo, sino entre varios. Esto último sería una justificación para considerar que debido a que el flejador debe ser hombre porque requiere fuerza física para más para mover los que para flejar.

Los hombres se encargan del traslado de la fruta en los empaques (cargadores) y fuera de éste (choferes), si bien la mayoría se encuentran realizando ambas actividades, también encontramos hombres al cuidado de la máquina de hidrotermia o facilitando el movimiento de la fruta cuando entra a la banda de preselección. Mientras la ocupación de "cargador" si requiere primordialmente de "fuerza física masculina", la segunda requiere de "inteligencia masculina". Esto refleja la concepción sociocultural en que se encasilla a las mujeres sobre la "debilidad física" y la subestimación de la capacidad de pensar. Las ocupaciones en que se ocupa a las mujeres tienen el atributo de ser ocupaciones que requieren "delicadeza" y de habilidad manual como si empacar o seleccionar no requiriera de esfuerzo físico, y la habilidad manual de destreza e Inteligencia.

Armado de caja de cartón. Esta es otra de las actividades que desempeñan predominante, aunque no de manera exclusiva las mujeres en los empaques de mango y aguacate. Esta actividad consiste en doblar las hojas de cartón ya diseñadas para formar las cajas. Al igual que las empacadoras y seleccionadoras, las armadoras de caja realizan su actividad en un lugar fijo, ya sea paradas o

sentadas. Arman grandes pilas de cajas. Otra persona, ya sea hombre o mujer, las traslada hacia la banda de selección. "Armar caja" es una ocupación que en todos los empaques tanto de mango como de aguacate, tiene menor prestigio y salario. Cuando entran a trabajar las mujeres, las ponen a prueba en la selección, si no pasan, las ponen a "armar caja". Esta selección entre trabajadoras da lugar a una diferenciación jerárquica entre las mujeres, diferenciación que se ve reflejada en los salarios. Por otro lado, las armadoras de caja también reciben en general un salario menor que el de los hombres cuando ambos desempeñan esta ocupación. Estas trabajadoras tienen una mayor movilidad. Cuando falta alguna "seleccionadore", o una "selladora", son sustituidas por una "armadora de caja". También, cuando hay mucho trabajo, ponen a estas trabajadoras a cerrar las cajas y cargarlas hacia las bases de madera donde las empaquetan. Por otro lado, las "armadoras de caja" también son las que hacen la limpieza al iniciar la jornada - principalmente en los empaques de aguacate y en los menos modernos de mango.

En una de los empaques de aguacate visitadas en noviembre de 1993 había un grupo de tres armadores de caja: dos mujeres y un hombre. Todos recibían salarios semejantes, pero en la visita que realizamos a la empresa en febrero de 1994, al varón lo habían nombrado jefe de "hacedores de caja", puesto jerárquico que encubre la discriminación hacia las mujeres y que construye una brecha entre los salarios femeninos y masculinos, como se verá posteriormente.

La participación de los hombres en los empaques como vemos, es más diversificada, si bien están primordialmente en la carga y descarga y en las máquinas, cada una de estas actividades implica otras, además de una mayor movilidad física dentro del empaque. En contraste, las mujeres generalmente están en una posición fija, y la gama de ocupaciones que desempeñan está delimitada por la etapa del proceso de trabajo, pero para ellas, a diferencia de los hombres, una etapa es una ocupación.

3.4. El proceso de trabajo la producción de esquejes de geranio

3.4.1. Espacio físico

En el caso de la producción de esquejes de geranio, encontramos que el establecimiento, físicamente tiene una mayor extensión que cualquiera de los empaques de mango y aguacate visitados (el área es de varias hectáreas). Así como en los empaques, en el esqueje hay áreas de producción bien definidas acorde al proceso de producción. Está dividido según las etapas del crecimiento de la planta. Primeramente, en la parte techada (invernadero) se encuentra el laboratorio donde se siembra el "esqueje madre" bajo condiciones especiales; la entrada está restringida, pero se puede ver a través de los grandes ventiladores que tiene en cada extremo, que parece un laboratorio; filas de mesas sobre las cuales hay macetitas con "tezontle blanco".

Posteriormente, el área correspondiente a la siembra del esqueje derivado del "esqueje madre", es la área más grande y está techada con malla donde se siembra y crece el esqueje. Esta área es conocida como el "área de enraizado". (Vease esquema 3)

El área de enraizado es la más grande, está techada con malla negra, el suelo está cubierto por tezontle fino y húmedo. En esta área se tienden "las camas", que son filas consecutivas, donde se colocan las macetas con los esquejes de geranio para que enraice la nueva planta.

El área de mantenimiento se subdivide en área de hojalatería; cuarto de control de élite; planta de luz; cuarto de control de producción; cuarto de control de fumigación; contenedor; cámara de shock (aquí se encuentra el esqueje en refrigeración); mantenimiento de ventiladores, bombas de agua limpia; y bombas de río escondido (corriente de agua subterránea). En ésta área laboran todos los trabajadores hombres, los cuales representan el 13 por ciento del conjunto de trabajadores.

En el área de mantenimiento se encuentra el control de las bombas de agua, de la electricidad. Es un espacio con paredes, techado muy alto, con lámina de

asbesto, tiene piso de cemento, y varias oficinas donde se encuentran los supervisores de esta área.

Por otro lado, está el área de invernaderos, aquí se controla las especies de geranio, es decir aquí, a diferencia de las áreas de enraizado, aquí si se permite que los geranios florezcan cuando crecen, es decir no los descapullan. En general se producen más de 100 especies de geranio. En esta área además, se vigila si hay algun insecto, o enfermedad que dañe a la planta.

Hay un área especial que es el área de corte, cerca del área de mantenimiento, está techada, el piso es de cemento, tiene paredes, es amplia.

3.4.1.1. Areas femeninas y áreas masculinas

Aun cuando el vivero es uno sólo, las mujeres se encuentran laborando en el área de enraizado, en el área de invernaderos y en el área de corte, en tanto que los hombres, están concentrados en el área de mantenimiento a la entrada del vivero. Aquí, así como en los empaques, los hombres tienen un mayor margen de desplazamiento, puesto que por ejemplo, los hojalateros pueden estar "hojalateando" algo y estar en el sol o en la sombra. Los fumigadores se desplazan de un lugar a otro, los electricistas están en las instalaciones de mantenimiento, pero pueden desplazarse a revisar el funcionamiento por ejemplo de las máquinas de brisado que se encuentran en las áreas de los invernaderos.

En el vivero de producción de esquejes de geranio, al igual que en los empaques, las mujeres trabajan en espacios amplios, pero con una movilidad restringida, a diferencia de los hombres, que en ambos casos tienen mayor movilidad.

3.4.2. Etapas del proceso de trabajo en la producción del esqueje de geranio

A diferencia de los empaques, donde la participación de las mujeres está centrada en la "selección" y "empaque" en el esqueje de geranio, se encuentran concentradas en su producción. En la empresa que visitamos en Morelos, el vivero está dividido en dos áreas: producción y mantenimiento. El proceso de trabajo está determinado por la temporada; durante la temporada fuerte, el "corte" del esqueje es la ocupación principal, en tanto durante el resto del año se trabaja en la preparación de las camas, la siembra y el riego.

El periodo de producción se inicia cuando las mujeres siembran la "planta madre" la cual proviene de injertos y mejoras obtenidas en Alemania a través de alta tecnología. Este esqueje se riega por medio del sistema de hidroponía, a 35 grados centígrados. El tezontle blanco granulado con que las mujeres llenan las macetitas es previamente purificado por un trabajador hombre; maniobrando dos calderas, aplica vapor a presión para desinfectarla. Los desinfectantes que utilizan son "diboset" o "grishel". Posteriormente una mujer saca con la mano esa "arena blanca caliente". En tanto que otras siembran en esa arena la "planta madre", la cual nunca tiene contacto con la tierra. Estos esquejes crecen en tres meses "se

multiplican bajo la vigilante mirada de una quincena de agrónomos y biólogos capacitados en el cultivo de la flor, que recurren a la exactitud computarizada para - que nada perturbe la perfección del tierno tallo." (El Financiero, 1993)

Cuando es el periodo de siembra, las mujeres se dedican primordialmente a hacer "camas" con los adoquines. Es decir, hacen hileras de adoquines para posteriormente colocar ahí las macetas. Cada bolsa la llenan de tezontle fino con una pala. Colocan las bolsas en las carretillas y se llevan simultáneamente unas 8 o nueve bolsas. Es una actividad aparentemente sencilla, pero que requiere fuerza física puesto que las bolsas de tezontle pesan 3 kg, y se acarrean 10 bolsas en cada carretilla, si bien se trata generalmente de mujeres jóvenes, esto no resta importancia al volumen que transportan, así como el uso de carretillas y de la pala, instrumentos cuyo uso ha sido socialmente destinados a los hombres. El hecho de que las desempeñen las mujeres esta ocupación se debe a que son ocupaciones que se encuentran en el área de producción, que es donde se concentran todas las mujeres.

Sobre las "camas" colocan las bolsas llenas de tezontle, dejándolas listas para sembrar el esqueje proveniente de la "planta madre". Cuando crece la planta unas mujeres cortan los esquejes, y los siembran en macetas de hule que previamente llenaron de tezontle desinfectado. Las mujeres plantan el esqueje "directo", "en cayo" o "enraizado". Posteriormente viene la etapa de riego. Aquí las mujeres riegan las macetas cada 15 minutos con "brisadoras" (mangueras largas

con aspersor). En forma manual descapullan, quitan flor, quitan la hoja de centro. Ya que crecieron las plantas, (en el momento de la segunda entrevista, en una nave tenían 100 000 plantas terminadas) se inicia la etapa de corte.

Las mujeres se encargan de cortar los esquejes. Esta actividad es importante para el conjunto de las trabajadoras puesto que la que mayor número de esquejes corte le dan un premio de productividad. Ellas mismas cuentan el número de esquejes que corten, deben poner 125 en cada cubeta. En promedio llenan entre 70 y 80 cubetas diarias cuando es temporada fuerte. Hay mujeres que llegan a llenar 120 cubetas. Existen dos premios, el primero que es semanal, se lo dan a la que haya hecho el mayor número de cubetas a la semana, no importando la calidad, aunque si contabilizan la calidad. El segundo es de temporada y se lo dan a la que haya cortado el mayor número de esquejes de calidad. El premio semanal lo gana sólo una persona, y en el de temporada se lo dan al primero y segundo lugar. Esta ausencia de estímulos a más mujeres provoca rivalidad y descontento entre las mismas trabajadoras, ya que sólo una puede obtener el premio porque difícilmente otras alcanzan estos márgenes de productividad.

La siguiente etapa del proceso consiste en el empaquetado de las cubetas de esqueje. Empaquetan las cubetas y las etiquetan. En el momento de la segunda entrevista una trabajadora llegó a etiquetar 500 cubetas diariamente.

Al igual que en los empaques, las mujeres que trabajan en la producción de esqueje no desempeñan ninguna ocupación que tenga que ver con el control o

mantenimiento de las máquinas porque esto pertenece a las actividades reservadas a los hombres.

En el área de naves también hay una área de laboratorio, donde dos mujeres jóvenes detectan el tipo de plagas o enfermedades que tenga la planta. Toman una muestra de la planta infectada, la analizan en el microscopio, y le aplican un insecticida o fungicida. Cuando la plaga es resistente hacen experimentos guiadas por un ingeniero agrónomo para tratar de resolver el problema. También experimentan en sustitución de "algún producto caro o que no quieren vender".

Las enfermedades que más atacan a la planta son la "podrición" (desde la raíz) y el "botitriz" que es un gusano que sale desde la raíz. También ataca la "santamona" que es un virus, o las "arañitas que vuelan" y que no se ven a simple vista, sólo en el microscopio. En una cama de experimentación, tienen en observación nueve variedades de esqueje.

En el área de terrazas, que es el lugar donde crece la planta de geranio, en el momento de la segunda entrevista había 16 variedades de esqueje. Sin embargo, se conocen más de 100. En esta área los trabajadores hombres se encargan de colocar o reparar la malla. Las mujeres plantan el esqueje "directo", "en cayo" o "enraizado". Posteriormente viene la etapa de riego. Aquí las mujeres riegan las macetas cada 15 minutos con "brisadoras" (mangueras largas con aspersor). En forma manual descapullan, quitan flor, quitan la hoja de centro. Ya que crecieron las

plantas, (en el momento de la segunda entrevista, en una nave tenían 100 000 plantas terminadas) viene la etapa de corte.

Las mujeres se encargan de cortar los esquejes. Esta actividad es importante para el conjunto de las trabajadoras puesto que la que mayor número de esquejes corte le dan un premio de productividad. Ellas mismas cuentan el número de esquejes que cortan, deben poner 125 en cada cubeta. En promedio llenan entre 70 y 80 cubetas diarias cuando es temporada fuerte. Hay mujeres que llegan a llenar 120 cubetas. Existen dos premios, el primero que es semanal, se lo dan a la que haya hecho el mayor número de cubetas a la semana, no importando la calidad, aunque si contabilizan la calidad. El segundo es de temporada y se lo dan a la que haya cortado el mayor número de esquejes de calidad. El premio semanal lo gana sólo una persona, y en el de temporada se lo dan al primero y segundo lugar. Esta ausencia de estímulos a más mujeres provoca rivalidad y descontento entre las mismas trabajadoras, ya que sólo una puede obtener el premio porque difícilmente otras alcanzan estos márgenes de productividad.

La siguiente etapa del proceso consiste en el empaquetado de las cubetas de esqueje. Empaquetan las cubetas y las etiquetan. En el momento de la segunda entrevista una trabajadora llegó a etiquetar 500 cubetas diariamente.

Los hombres se encuentran concentrados en el área de mantenimiento y realizan ocupaciones que son tradicionalmente desempeñadas por los hombres, es decir, son electricistas, hojalateros, herreros, carpinteros. Esta división tradicional

del trabajo se refuerza por el hecho de ocupar espacios diferentes en el espacio laboral. Estas ocupaciones entran dentro del área de mantenimiento del vivero, en la cual también se encuentran otras ocupaciones exclusivamente masculinas como son cuidador de máquinas, fumigador, reparador de mallas.

Como vemos, el proceso de trabajo en la producción y empaque de esqueje es un proceso realizado de principio a fin exclusivamente por mujeres. Hacen todo lo que implica la reproducción múltiple de este tallo, pero que al mismo tiempo abarca sólo el trabajo manual. Hacen desde trabajos pesados como son acarrear tezontle en carretillas, llenar bolsas de tezontle con las palas y cargar adoquines, hasta actividades que requieren de mucho cuidado y rapidez como son plantar o cortar esqueje. Se mueven de una a otra ocupación según se les requiera. Cuando están en periodo de corte de esqueje, cortan primero, y luego las asignan otras actividades.

Las ocupaciones que desempeñan las mujeres en el vivero no implican el manejo de alguna máquina. En contraste, los hombres son quienes se encargan del manejo, reparación y mantenimiento de las máquinas: bombas de agua, caldera, máquinas de brisar y ventiladores. Esto último coincide con lo que sucede en los empaques de fruta, donde los hombres son los únicos que tienen relación con la reparación y funcionamiento de las máquinas, aunque en el caso del esqueje no se trate de máquinas viejas como en la mayoría de los empaques de fruta.

Los hombres igualmente están en ocupaciones "exclusivas para hombres" pero la movilidad de los hombres dentro su grupo, es más rígida que la de las mujeres, ya que se especializan en alguna ocupación definida, es decir, son hojalateros o electricistas, pero no ambas.

Es difícil evaluar los grados de dificultad de una ocupación, ya que como podemos ver, las mujeres y los hombres entran a un esquema diferenciado de actividades, donde no se juntan. Las mujeres saben y realizan todas las actividades directas en la producción "exclusivas para mujeres" dentro del invernadero. Los hombres igualmente están en ocupaciones "exclusivas para hombres" pero la movilidad ocupacional de los hombres dentro su grupo, es más rígida que la de las mujeres, ya que se especializan en alguna ocupación definida, es decir, son hojalateros o electricistas, pero no ambas. En ese sentido podríamos decir que en esta empresa coexisten dos formas de organización del trabajo, una desempeñada por las mujeres y que implica la realización de un número amplio de tareas, la otra, desempeñada por hombres y que implica el desempeño de una sólo tarea.

En este sentido podríamos decir que hombres y mujeres ocupan diferentes áreas de trabajo dentro del vivero: las mujeres se encargan de la producción y los hombres del mantenimiento. Sin embargo, el tipo de ocupaciones que realizan tanto hombres como mujeres al interior de cada área no obedece a una división entre trabajos pesados o duros y trabajos livianos o fáciles. En este vivero cuando vemos

a las mujeres acarreado el tezontle, es evidente lo ficticio y maniqueo de tal definición.

Esto da lugar a que hombres y mujeres ocupen diferentes áreas de trabajo dentro del vivero: las mujeres en el área de producción y los hombres en la de mantenimiento. El tipo de ocupaciones que realizan tanto hombres como mujeres al interior de cada área no obedece a una división entre trabajos pesados o duros y trabajos livianos o fáciles. En este vivero cuando vemos a las mujeres acarreado el tezontle, es evidente lo ficticio y maniqueo de tal definición. Los hombres en las áreas de mantenimiento tanto pueden encargarse de reparar la malla que se utiliza para cubrir las naves de enraizado, como de tallar una puerta para poderla repintar (el primero es un trabajo pesado que requiere destreza y habilidad para treparse y cambiar la malla, en tanto que el segundo implica estar sentado, tallando todo el día la lámina). Y no es que los trabajos que desempeñan los hombres no tengan un grado de dificultad, sino que son diferentes. Y no es que los trabajos que desempeñan los hombres no tengan un grado de dificultad, sino que son diferentes.

En general la división del trabajo por sexos en el proceso de trabajo de los tres cultivos está definida a partir de:

- a) las etapas del proceso de producción que se abran para hombres y para mujeres
- b) ocupaciones específicas definidas como "para mujeres" y ocupaciones definidas como "para hombres"

c) mayor movilidad ocupacional para las mujeres dentro de los límites de las ocupaciones que se desempeñan en el grupo de "ocupaciones para mujeres", en contraste con una mayor rigidez en la movilidad ocupacional masculina dentro del grupo de "ocupaciones para hombres".

EMPAQUE DE ABOCADATE (aproximación)

| | | |
|-------------|---------------|------------|
| | | rest. |
| escar. int. | EXT. | |
| 210 | 2015 | band. sel. |
| bomb | | |
| ta- | refrigeración | |
| lle | almac. | |
| des | otic. | area de |
| | | manio- |
| | | bra |
| empaquet | | |
| dynac. | empaquet | area de |
| | dynac. | descarga |
| banda de | banda de | |
| selecc. 2 | selecc. 1 | |
| band | | |

EMPAQUE DE MANGÓ (aproximación)

| | | |
|-----------|----------|----------------|
| estacion- | area de | rest. |
| namiento | manipbra | |
| des- | bombas | banda otic. |
| des | | carga |
| | | rest. |
| | | area de res- |
| | | ti |
| | | frigeración |
| area de | ser- | na |
| descarga | lec- | (a) |
| | cion | de area de |
| | | la empaquet de |
| | | va exp. y nac. |
| | | do |

EMPRESA DE SERVICIOS DE SERANIO (AGROPECUARIO)

invernaderos

invernaderos

invernaderos

area de enraizado

comedor

estacion-

area de enraizado

amiento

area de
enraizado

area de
mane-
nimiento

oficinas

area de
corte

area de
enraizado

area de enraizado

almacen

area de enraizado

area de enraizado

area de cuarto
labora- de maq.
torio

invernaderos
invernaderos
invernaderos
invernaderos

CAPITULO IV

SEGREGACION OCUPACIONAL

4. 1. Segregación horizontal

Como ya señalamos, hombres y mujeres se incorporan a un espacio donde las diferentes ocupaciones tienen una finalidad específica en un determinado proceso productivo. Pero la asignación de ocupaciones a partir del sexo, es más compleja, pues el género actúa como elemento diferenciador.

En los empaques de fruta, los hombres son ocupados principalmente en el traslado de la fruta y las mujeres en la selección y empaque. En el esqueje de geranio, la producción manual y descansa en el uso intensivo de fuerza de trabajo femenina, en tanto que el mantenimiento del vivero es realizado por hombres. En ese sentido el proceso de trabajo de estos productos está fuertemente determinado por la forma en que se organiza a la fuerza de trabajo femenina y masculina en sus diferentes etapas.

En los casos analizados podemos ver cristalizadas dos diferentes formas de organización del trabajo. En los empaques el trabajo en cadena y la especialización en una tarea, es la constante, en tanto que en la producción de esqueje de geranio, encontramos que las mujeres se insertan en nuevas formas de organización del trabajo donde la ampliación de las tareas y la medición de la productividad

individual son sus rasgos principales. Una constante en la organización del trabajo tanto de los empaques como de la empresa productora de esqueje de geranio, es que en todos los procesos de trabajo existe una división rígida del proceso de trabajo según sexos.

Al comparar el número de ocupaciones que realizan hombres y mujeres en el mango, aguacate, pepino y esqueje de geranio, encontramos que generalmente los hombres realizan una mayor gama de ocupaciones en comparación con las mujeres. (Cuadro 7)

Existe un contraste entre el número de trabajadoras y número de ocupaciones que realizan las mujeres. Las mujeres están concentradas en unas cuantas ocupaciones. Pero esto se cumple para los empaques de fruta, donde las mujeres realizan sólo una tercera parte del total de las ocupaciones, pese a que representan más el 72% de la fuerza de trabajo; la concentración se encuentra más acentuada en el caso del mango, donde las mujeres realizan únicamente el 25% del total de ocupaciones y representan casi el 60 por ciento del total de trabajadores (como vimos en el capítulo II, cuadro 4).

Una afirmación frecuente es aquella que dice: "las mujeres están concentradas en unas cuantas ocupaciones", si bien esto es cierto para los empaques de mango y aguacate, no lo es en el caso del esqueje de geranio donde las mujeres realizan todas las ocupaciones que tienen que ver con la producción

directa del esqueje, como son sembrar, regar, cortar, brisar, preparar camas, descapullar, etc.

En general las mujeres que realizan el trabajo manual en la producción del esqueje de geranio pueden ser clasificadas como "trabajadoras generales" porque hay una fuerte movilidad de las trabajadoras entre una y otra actividad en un mismo día o semana. Además, en la entrevista, cuando se les preguntó su ocupación generalmente hacen referencia a la actividad que están haciendo en el momento, como actividad más que como una especialización, nadie dijo "soy descapulladora", o "acarreadora de tezontle", sino "ahorita acarreo tezontle", o bien "estamos descapullando el esqueje". Es decir, no hay una actividad fija, las mujeres hacen todo tipo de tareas que comprende el área de producción.

Al igual que las trabajadoras del esqueje de geranio, las trabajadoras de los empaques tienen movilidad¹ sólo en el marco de las actividades desempeñadas exclusivamente por mujeres. En el esqueje de geranio la movilidad de las mujeres es mayor que en los empaques, porque es mayor el número de actividades que desempeñan. En tanto que en los empaques sucede lo contrario, hay una menor movilidad de éstas, porque el número de actividades que desempeñan las mujeres es menor, porque está relacionada con el proceso mismo de los empaques de fruta, donde la cadena es la que se mueve y las mujeres permanecen en un lugar fijo. En contraste, en el esqueje de geranio no hay cadena, y a pesar de tratarse de una

¹ Movilidad respecto al número de actividades que se desempeñan en el interior del establecimiento.

empresa moderna, el trabajo es completamente manual, las trabajadoras tienen que transportar la planta de un lado a otro, es decir, las mujeres forman la cadena. Esto da lugar a que en los esquejes no encontremos ocupaciones fijas, y en los empaques sí.

En conclusión podemos decir que existe una mayor movilidad ocupacional para los hombres, ya sea en el interior de los empaques o entre empaques, porque pueden intervenir en muchas actividades, incluyendo aquellas desempeñadas por las mujeres, lo cual muestra lo maleable de los patrones sobre los que descansa la división sexual del trabajo. Sería erróneo situar la causa de la mayor contratación de mujeres por el hecho de su mayor habilidad manual, o porque realicen ocupaciones "tediosas y repetitivas" o bien porque son "más obedientes", o porque los hombres realizan las "ocupaciones que requieren mayor fuerza física" o "mayor inteligencia". Estos atributos, aun cuando se considere que son socialmente aprendidos y no inherentes, corren el riesgo de actuar como mecanismos de reproducción de la ideología del género, puesto que contienen un trasfondo esencialista que identifica a las mujeres con rasgos aparentemente inmutables. Como señala Ruth Blair se asignan atributos biológicos que no están demostrados científicamente, pero que se toman como tal, y son los argumentos más recurrentes para explicar el fenómeno de la discriminación hacia las mujeres. (Blair, 1984:50) Vemos que en los hechos concretos no corresponden los atributos asignados, como lo muestra el hecho de que las mujeres ejecuten tareas que exigen gran

esfuerzo físico. Se vuelve indispensable por tanto, mostrar la relatividad de tales argumentos y el mecanismo de segregación ocupacional que se esconde tras la jerarquía en las ocupaciones que desempeñan hombres y mujeres.

4.2. Segregación vertical

Se ha demostrado que sobre, o a la par de la segregación horizontal existe la segregación vertical sustentada en las jerarquías ocupacionales (véase pág. 7). Las ocupaciones que generalmente realizan las mujeres son las de menores salarios y éstas están subrepresentadas en las ocupaciones de mayores salarios. (Bradley, 1989:12) Como ya señalamos, en general no sólo es mayor la gama de ocupaciones que realizan los hombres aunque sean un menor número de mujeres, sino que también desempeñan actividades realizadas por las mujeres, sólo que en establecimientos diferentes.

En cambio las mujeres se concentran en las actividades, que para el caso de los cultivos que analizamos, son las de mayor demanda, pero tienen poca o ninguna opción de desempeñarse en los puestos ocupados por los hombres, a excepción de los puestos de mayor jerarquía como los y las supervisores/ras.

4.3. Movilidad y ascenso

Cuando nos adentramos en los niveles jerárquicos de las ocupaciones, tanto en el aguacate como en el esqueje de geranio, encontramos que existen lógicas diferentes de ascenso de hombres y mujeres.

En los tres cultivos, las mujeres tienen una gran movilidad entre las ocupaciones que desempeñan exclusivamente las mujeres sin que esto implique ningún tipo de ascenso. El caso más claro de lo anterior se presenta en el esqueje de geranio, donde las mujeres realizan diversas actividades en un mismo día, es decir: plantar, hacer camas, descapullar, cargar adoquín, regar, brisar, llenar y cargar bolsas de tezontle, etc. Pero, como ya señalamos, no realizan ninguna actividad que tenga que ver con el mantenimiento del vivero, puesto que éste es un área asignada a los hombres. Y es más probable que se intente insertar a los hombres en actividades femeninas que a las mujeres en actividades masculinas.²

En el caso de la mayoría de los empaques tanto de mango como de aguacate, las mujeres se mueven en un rango de ocupaciones que no implica ningún cambio en su estatus laboral. Cuando llegan a laborar en la mañana las mandan a armar cajas de cartón, o a hacer la limpieza del empaque, y posteriormente cuando llega la fruta se van a seleccionar, empacar, sellar o etiquetar.

² En una entrevista a un electricista del vivero, contó que en una ocasión habían puesto a prueba a un grupo de hombres para que hicieran lo que hacían las mujeres, pero que no aguantaron el dolor de cintura.

En ocasiones puede haber un cambio en el estatus pero no necesariamente en el nivel salarial, como observamos en el caso de la "ayudante de laboratorio" en la producción de esqueje de geranio, único puesto que queda al margen de las ocupaciones que realiza la "trabajadora general". El hecho de trabajar con un microscopio, en vez de con una pala, hace sentir a las ayudantes de laboratorio que son mejores que sus compañeras aunque reciban el mismo salario, es decir, N\$123 a la semana³. Consideran que se debe a que ellas no son "relajentas", o bien porque son más inteligentes que las demás: "nos ascienden según la mentalidad de uno", diría alguna de ellas y, orgullosas, nos cuentan que ellas están sustituyendo a una bióloga que fue recientemente despedida. En este sentido el manejo ideológico del puesto, así como la exacerbada competencia por ese tipo de ocupaciones, obliga a aquellas que quieren dejar de ser "trabajadoras generales" a una mayor disciplina, que se puede traducir en los hechos en una mayor obediencia. Pese a ello, no hay que concluir que la "obediencia" de estas mujeres es un rasgo de género que entra en el ámbito de la lógica capitalista, como señala Benería. Parecería, en su argumento, que ese rasgo es una característica "de las mujeres" lo cual implica reproducir un discurso esencialista, aun cuando su sustento no sea la Biología.⁴

³ El salario mínimo semanal de esa área geográfica era de \$90.23.

⁴ Véase la crítica que hace Linda Alcoff a la comente que denomina feminismo cultural. (Alcoff, 1989).

En contraste con las mujeres que trabajan en los tres cultivos, los hombres realizan ocupaciones más definidas, es decir, son electricistas, o carpinteros, o fumigadores. Es decir ellos se especializan más en determinada actividad, tanto en los empaques como en el vivero. Esto es muy claro en el caso del esqueje de geranio, ya que desde que entran al empaque, entran en el área de mantenimiento, área donde sólo trabajan hombres. Esto da lugar a argumentar que los hombres son considerados dentro de una lógica de división sexual del trabajo diferente al de las mujeres. El tipo de actividad y área de trabajo son elementos diferenciadores. ya que en el caso de los empaques de fruta si bien encontramos que los hombres realizan ocupaciones que también desempeñan las mujeres, resulta que se trata de establecimientos diferentes.

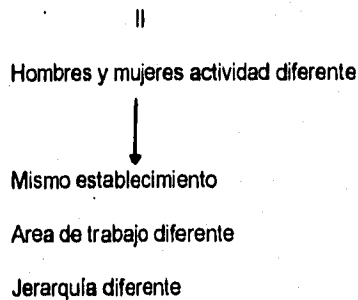
Hombres y Mujeres actividad igual



Establecimiento diferente o,

Area de trabajo diferente o,

Jerarquía diferente.



Aunado a esto, los salarios de los hombres entran en una lógica diferente. En el esqueje de geranio, se mueven dentro de los niveles A, B y C, después tienen la posibilidad de llegar a ser supervisores. Un entrevistado nos dijo: "el nivel A gana N\$170.00 el B, N\$150.00 y el C, N\$120.00." En cambio la mayoría de las mujeres recibe un salario estándar cuyo rango de movilidad se encuentra en el nivel C del salario masculino. En el caso del nivel B, por ejemplo, se encuentra el auxiliar de electricista. Un herrero nos dijo que gana N\$139.00 y uno que era hojalatero, N\$180.00. Esto quiere decir que los salarios de los hombres fluctúan más allá de los tres niveles salariales, lo cual da como resultado una mayor movilidad salarial hacia arriba.

Además de laborar exclusivamente en el área de mantenimiento, tienen espacios y tareas muy específicas, como es el caso del electricista, que repara sólo lo concerniente a la electricidad y centro de operaciones en el área destinada a

mantenimiento. Además, el cambio de una ocupación a otra implica un cambio en su estatus laboral y nivel salarial.

En el caso de los empaques también las ocupaciones que realizan los hombres son más fijas. Los cargadores, por ejemplo, se dedican exclusivamente a esa actividad; cuando llega una camioneta de fruta, ellos la descargan, y a esto se dedican durante todo el día. Asimismo, el flejador es exclusivamente flejador, no cargador. Hubo sólo una excepción en un empaque moderno donde se dio el caso de un muchacho que estaba armando caja y luego lo llamaron para vaciar cajas de mango a la banda de selección. Sin embargo, para los trabajadores hombres en general, cualquier cambio en la ocupación generalmente va a traer consigo cambio tanto de la jerarquía como del ingreso. Por ejemplo, pasar de cargador a flejador.

El hecho que estén poco definidas las ocupaciones específicas que realizan las mujeres da lugar a que éstas entren en ocupaciones que tienen un ascenso muy pobre en términos salariales y de jerarquía ocupacional, pasan de ser armadoras de caja a seleccionadoras, y de seleccionadoras a empacadoras. En los empaques de mango, donde no hay supervisoras, la ocupación de más alta jerarquía para las mujeres es ser empacadora, en tanto que para los hombres es ser supervisor.

4.4 Supervisoras y supervisores

A diferencia de los empaques de mango, tanto en el aguacate como en el esqueje de geranio justamente la ocupación de supervisor es una de las pocas

ocupaciones que desempeñan tanto hombres como mujeres. Aunque en el caso del aguacate en esta ocupación dominan los hombres, en el caso del esqueje parece ser más compartido cuando se considera el número total de supervisores, aunque no en la proporción de supervisor/total de trabajadores, en donde la relación está a favor de los hombres. (Cuadro 8)

La ocupación de "supervisor" es realizada tanto por hombres como por mujeres en un mismo establecimiento. Si bien las mujeres supervisoras no son mayoría, es importante tener en cuenta que tienen poder de decisión sobre un determinado grupo de personas y que éste, no se toma en cuenta por parte de Benería y Roldán como un rasgo de género. La ausencia de este rasgo de género se explica porque a las mujeres en general no se les asignan poder de mando. Sin embargo, las autoras mencionan el caso de una empresa donde se hizo un estudio sobre la productividad de las supervisoras y los supervisores, y en él se encontró que las primeras tenían mayores niveles de productividad, pese a lo cual no se les permitió asumir tales puestos porque "los hombres no aceptaban de buen grado las órdenes procedentes de mujeres en puestos de control de calidad." (Benería y Roldán, 1992:64)

Esto es una traba ideológica que impide que las mujeres desempeñen esos puestos, aun cuando este poder se ejerce sólo con grupos de mujeres, como se observa en el caso de las seis supervisoras que encontramos, quienes organizan las áreas donde intervienen exclusivamente mujeres, mientras que los supervisores

tienen a su cargo tanto grupos de mujeres -como es el caso de los tres empaques de mango- como grupos de hombres, con lo cual se reproduce la forma de apropiación de los puestos de poder y la aplicación de la autoridad por parte de los hombres dentro del espacio laboral.

Es decir, a las mujeres no se les asigna poder de mando sobre los hombres. Y si recordamos que el 30% de la fuerza de trabajo son hombres, y que además ellos se encuentran en ocupaciones variadas que constituyen casi el 70% de éstas, entonces vemos que sus posibilidades de ascenso son mayores para ellos y que representan casi el 80% del total de supervisores. En síntesis, en la empresa productora de esqueje de geranio, de cada trece hombres hay un supervisor y de cada 56 mujeres una supervisora. Esta es una característica más del proceso de construcción de género en los tres cultivos que estudiamos. Aun así, si bien las supervisoras mandan sobre el grupo de mujeres, también tienen constante relación con los supervisores hombres.

Veamos los casos de las dos mujeres supervisoras de dos empaques de aguacate. Una de ellas es una joven de 18 años, se dedica a supervisar al grupo de mujeres que seleccionan el aguacate destinado al mercado nacional. En la visita que se realizó dentro del Proyecto COLMEX a esta empresa en 1993, este puesto lo desempeñaba un hombre, y su salario era de N\$250.00 a la semana. En la segunda visita en 1994, este puesto lo ocupaba una mujer y su salario era de N\$200.00. Es decir, se trata de una ocupación donde sustituyeron a un hombre por

una mujer, y el salario se devaluó, pero no sólo el salario, sino también la jerarquía de la ocupación misma. Ella no tiene mayor autoridad con las trabajadoras, puesto que a ella no le toca dar los permisos para faltar, como le correspondería, quien hace esto es el supervisor del aguacate de exportación; ella en cambio da los permisos a las mujeres para que puedan salir a comprar algún refresco.

En el caso de la segunda supervisora que se encuentra en otro empaque de aguacate, se trata de una mujer madura que rebasa los 40 años, y que enfrenta una lucha por conservar la jerarquía de su ocupación. Ella mantiene su autoridad frente a las mujeres que empacan para exportación. Algunas la acusan de ser muy gritona, aunque ella comenta que sus principales diferencias las tiene con los demás supervisores, quienes tratan de restarle importancia a lo que ella decide sobre el control de calidad de la fruta. Si bien ellos no invaden su autoridad sobre el grupo de mujeres, sí interfieren respecto a la forma en que ella realiza su trabajo, pues dan contraórdenes a las suyas con lo cual merman su autoridad moral y técnica. La supervisora opta por no enfrentarse directamente y prefiere hablar con el patrón, quien le tiene absoluta confianza porque sabe que ella tiene experiencia, e incluso considera que "las mujeres hacen mejor el trabajo." Este hecho puede dar lugar a cambios en las relaciones de género, aunque sería reduccionista decir que los empleadores son los únicos que determinan los cambios. Si esto fuera, en ese empaque por ejemplo, habría mujeres dirigiendo a grupos de hombres.

El hecho de que haya supervisoras, es un resultado importante que en un largo plazo puede implicar cambios en la construcción del género, en la medida que esto cobre mayor relevancia, ya que implica un cambio en la representación ideológica en las aspiraciones de las demás trabajadoras. En los dos establecimientos de aguacate donde había supervisoras, al preguntar a las trabajadoras sobre qué puesto aspiran a ocupar, en varias ocasiones nos dijeron que aspiran al puesto de supervisoras. Respuesta que también encontramos en el vivero donde se produce el esqueje y donde la mitad de los supervisores son mujeres.

En contraste, en el caso de los empaques de mango, donde no hay supervisoras, la respuesta a la pregunta del puesto al que aspiran, fue que es llegar a ser "empacadora". En cambio, los hombres jóvenes en general aspiran a llegar a ser supervisores o llevar el control de la computadora. Es decir, es importante la existencia de un referente para propiciar los cambios en la construcción del género a fin que las mujeres puedan acceder a una mayor gama de ocupaciones vinculadas con el acceso a una mejor posición laboral.

CUADRO 7

OCCUPACIONES POR CULTIVO SEGUN SEXO Y SALARIO

| Ocupaciones | Núm. de trab. | | Sal. semanal ord. | |
|---------------------------------------|---------------|------------|-------------------|--------------|
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| ESQUEJE DE GERANIO | | | | |
| AREA DE PRODUCCION | | | | |
| Trabajadora general | | 220 | | 123.0 |
| brisar | | | | |
| contar | | | | |
| descapular | | | | |
| desinfectar bolsa | | | | |
| empaquetar | | | | |
| hacer camas de adoquin | | | | |
| limpiar de esqueje | | | | |
| lavar bolsa con tezonite | | | | |
| regar | | | | |
| plantadora de esqueje | | | | |
| Ayde. de laboratorio | | 2 | | 123.0 |
| Auxiliar de suj | 1 | 12 | | 150.0 |
| Coordinador | 4 | | | |
| Supervisor/a | 4 | 4 | 300.0 | 300.0 |
| Jefe de personal | | 1 | | |
| AREA DE MAREA DE MANTENIMIENTO | | | | |
| Ayde. de elect | 4 | | 150.0 | |
| Ayde. de hojal | 1 | | 180.0 | |
| Ayudante de p | 1 | | 130.0 | |
| Cuidador de n | 1 | | 200.0 | |
| Fumigador | 12 | | | |
| Reparador | | | | |
| Supervisor | 2 | | | |
| Vigilante | 3 | | | |
| TOTAL | 33 | 230 | 204.4 | 186.5 |

Notas:

(1) Aproximadamente

CUADRO 7 (Continuación)
 OCUPACIONES POR CULTIVO, SEGUN SEXO Y SALARIO

| Ocupaciones y Cultivos | Núm. de trab. | | Sal. semanal ord. | |
|------------------------------|---------------|-----------|-------------------|--------------|
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| CULTIVO: AGUACATE | | | | |
| acomodador de caja de madera | 1 | | 125.0 | |
| alimentador de máquinas | | | | |
| armadores de caja | | | 5 | 130.0 |
| ayte de almacén | 1 | | 141.0 | |
| clasificadora | | 1 | | 170.0 |
| cargadores | 4 | | | |
| coordinadora | 2 | | | |
| empacadora | | 40 | | 150.0 |
| encargado de caja | 1 | | | |
| encarg. de inventarios | 1 | | | |
| encarg. de almacén | 1 | | | |
| encarg. del armado caja | 1 | | 175.0 | |
| encarg. de armar paleta | 1 | | 170.0 | |
| encarg. de tráfico | 1 | | | |
| encarg. de de exportación | 1 | 1 | | 450.0 |
| encarg. de informatica | 1 | | 300.0 | |
| esibadores | 19 | | 140.0 | |
| esibador y pesador | 1 | | 150.0 | |
| ajustadora | | 2 | | |
| flajador | 3 | | 167.0 | |
| pallero | 2 | | | |
| pesadores | 2 | | | |
| seleccionador(a) | 1 | 18 | | 150.0 |
| selladores de caja | 3 | | | |
| supervisora del nac. | | 1 | | 200.0 |
| supervisor | 2 | | 250.0 | |
| tapador de cajas de mad. | 2 | | | |
| técnico de mant. de 1a. | 1 | | 450.0 | |
| técnico de mant. de 2a. | 1 | | 250.0 | |
| vendedores | 7 | | | |
| TOTAL | 60 | 68 | 210.7 | 208.3 |

CUADRO 7 (Continuación)

Ocupaciones por Cultivo según Sexo y Salario

| Ocupaciones | Núm. de trab. | | Salario semanal ord. | |
|------------------------|---------------|------------|----------------------|---------------|
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| CULTIVO: MANGO | | | | |
| acomodador c | 3 | 1 | | |
| acomodador c | 2 | 2 | | 227.0 |
| anotador | 1 | | | |
| apuchadora de mango | | 6 | | |
| armado:(a) de | 3 | todas | | |
| canastero | 1 | | 168.0 | |
| cargador | 7 | | 280.0 | |
| carpintero | 2 | | | |
| custodiadora de j | 1 | 1 | | |
| descargadora | 6 | | 175.0 | |
| electricista | 2 | | | |
| empacador(a) | 6 | 37 | 360.0 | 227.0 |
| encargado de | 1 | | 700.0 | |
| ensilladora | 6 | 5 | 168.0 | |
| ensajadores | 8 | | 210.0 | |
| hacedores de | 2 | | | |
| jefe de mantenimiento | 2 | | 250.0 | |
| jefe de patio | 2 | | 300.0 | |
| Jefe de personal | 2 | | 350.0 | |
| limpieza en el empaque | | todas | | |
| marcadera | | 1 | | |
| montacarguis | 2 | | | |
| otros encargados | 2 | | | |
| pagadora de calcomanía | | 2 | | |
| pesadora | | 2 | | |
| picador de ma | 1 | 1 | | |
| recibidores de | 2 | | | |
| rezagador | 1 | | | |
| receptor de r | 1 | | | |
| selladora | 1 | 8 | | 175.0 |
| seleccionadora | | 33 | | 182.0 |
| tapadores de c | 2 | 4 | | |
| velador | 3 | | | |
| TOTAL | 74 | 109 | 285.1 | 202.75 |

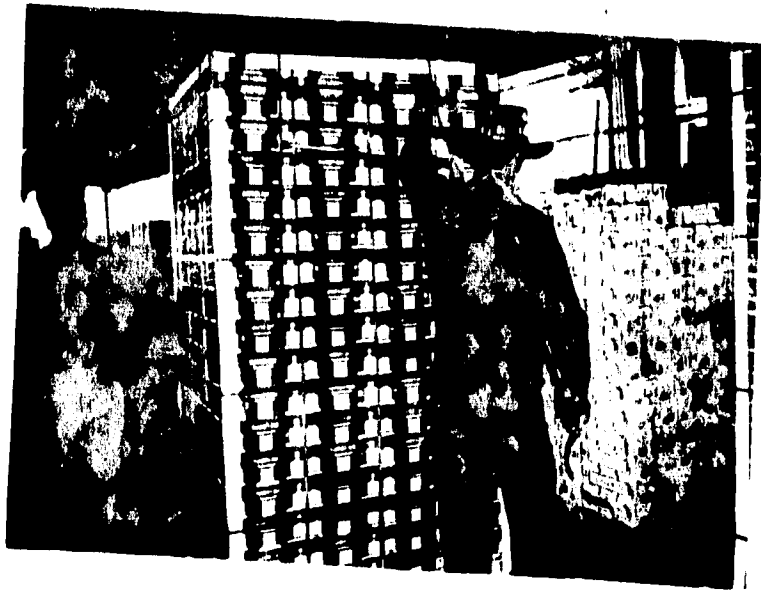
* Esta ocupación para las mujeres va acompañada de otras como son: armado de caja, selección, rezaga y limpieza.

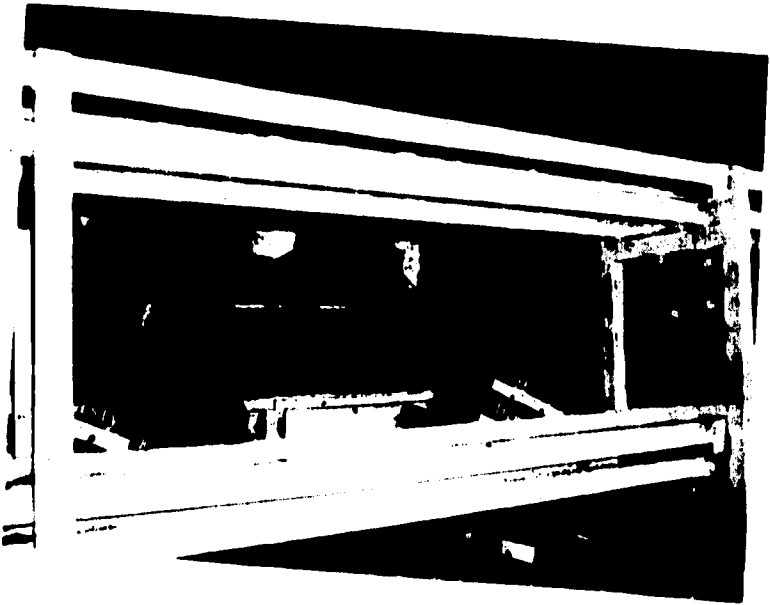
CUADRO 8**NUMERO DE SUPERVISORES Y SUPERVISORAS SEGUN CULTIVO**

| | Supervisores | | Total | Superv. Muj (%) | Superv H/ Tot.H. | Superv.M/ Tot. M |
|----------|--------------|----|-------|--------------------|---------------------|---------------------|
| | M | H | | | | |
| AGUACATE | 2 | 10 | 12 | 17 | 19 | 3 |
| MANGO | 0 | 9 | 9 | 0 | 15 | 0 |
| ESQUEJE | 4 | 4 | 8 | 50 | 13 | 2 |
| TOTAL | 6 | 23 | 29 | 21 | 16 | 2 |

Fuente: Datos sobre mujeres: Appendini et al., *El mercado de trabajo rural: la participación femenina en la agroindustria*, COLMEX/FORD, 1994; datos sobre hombres: trabajo de campo, 1994.







CAPITULO V

CONDICIONES DE TRABAJO Y ORGANIZACION

Hasta el momento, hemos demostrado que existe una división rígida del trabajo para las mujeres dentro del proceso de producción, que se reflejan en la segregación ocupacional de mujeres y de hombres en las diferentes áreas del espacio laboral. Una de las consecuencias más evidentes de estos fenómeno es la diferencia salarial.

5.1. Salarios y brecha salarial en los cultivos seleccionados

Generalmente, el salario es un indicador para medir si existe o no discriminación hacia las mujeres. En este capítulo queremos demostrar que la discriminación no siempre se refleja en la diferencia salarial por sexos, y que en muchos casos la confirma.

Existen diferencias de los salarios femeninos con respecto a los masculinos tanto en México como en otras partes del mundo. La brecha salarial entre los salarios femeninos y masculinos en los países desarrollados aun existe. En México, para el caso de la industria de transformación en las principales ciudades del país, la brecha salarial para 1984 fluctúa entre el 14 y 17 por ciento.¹ Otros estudios

¹ Macías, V. Ma. de la Luz, El trabajo femenino en la industria mexicana, tesis de licenciatura, ENEP-Aragón, UNAM, 1990.

como el de Susan Parker, encuentran que la amplitud de esta brecha en las ciudades que abarca la Encuesta Nacional de Empleo Urbano es mucho menor. (Macías, 1990; Rendón, 199 ; Parker, 1995; Cooper, 1995) Esto se explica por el hecho de que en general cuando los niveles salariales son menores, los salarios femeninos y masculinos tienden a igualarse.

Diversas explicaciones han dado los teóricos de la economía a la existencia de la brecha salarial. Como señalamos en el capítulo I, los teóricos del capital humano consideran que debido a una menor productividad, las mujeres obtienen menores salarios, en tanto que los teóricos de la demanda consideran que se debe a que las mujeres se encuentran concentradas en las ocupaciones de menor remuneración debido a restricciones del lado de la demanda del mercado de trabajo.

Roldán menciona que, en el caso del empaque de tomate en Sinaloa, es imposible la comparación entre los salarios por ocupación porque hombres y mujeres realizan ocupaciones diferentes. Es cierta esta dificultad también para el caso de los cultivos que analizo puesto que ni hombres ni mujeres realizan ocupaciones iguales y cuando lo hacen se encuentran en establecimientos, áreas o jerarquías diferentes. Sin embargo, para saber si en general se cumple o no la tesis de que la fuerza de trabajo femenina es una mano de obra "barata", vale la pena comparar los salarios que obtienen unos y otras cuando realizan ocupaciones iguales y diferentes.

Comparemos primero los salarios de hombres y mujeres independientemente de su ocupación a partir de la suma de los montos salariales de hombres y mujeres en diferentes ocupaciones (cuadro 9). Cabe aclarar que se trata del salario semanal ordinario, es decir no abarca el pago de horas extras.

Podemos observar en el cuadro 9 que en ninguno de los tres cultivos existe igualdad salarial, pero que en el caso del aguacate, la brecha es muy reducida. Podría pensarse que se debe a que las mujeres tienen igual productividad que los hombres, pero ¿los hombres realmente alcanzan los niveles de productividad de las mujeres?. Esto es difícil de saber debido a que implicaría mediciones diferentes porque tanto hombres como mujeres realizan ocupaciones diferentes. Lo que sí es que probablemente se reconoce socialmente la importancia que tiene la mano de obra femenina en la calidad del empaque de exportación, ya que en este cultivo, cuando no es periodo de exportación, los hombres que empaquetan el aguacate para el mercado nacional son desplazados por las mujeres que empaquetan para el de exportación.

En el caso del esqueje de geranio, y el mango la mano de obra femenina sí podría considerarse una mano de obra más barata que la masculina, pues la brecha salarial es entre 10 y 30 por ciento. Y como vimos, en ambos cultivos el trabajo femenino es fundamental. Sin embargo, habría que recordar que en ninguno de estos dos cultivos y establecimientos existe sustitución de mujeres por hombres debido a que se insertan en etapas diferentes del proceso de trabajo. (lo cual puede

ser la causa que explique la existencia de diferentes magnitudes en la brecha salarial).

Esto nos permite considerar que cuando los hombres sustituyen a las mujeres, es probable que se reduzca o elimine la brecha salarial, y que cuando no existe sustitución de mujeres por hombres la brecha salarial se amplía.² En este sentido no es un problema cuyo origen no se encuentre en la división del trabajo entre hombres y mujeres en un momento determinado, sino en la segregación ocupacional, donde en la medida en que los hombres realizan ocupaciones que son desempeñadas primordialmente por las mujeres, estas ocupaciones se revalúan.

Roldán menciona toda una serie de factores que influyen en la existencia de la brecha salarial. Señala que las "ventajas pecuniarias" de los hombres pueden deberse a que se trata de "los pocos trabajadores de planta (permanentes), o porque el trabajo de los hombres se considera calificado (operador de máquina agrícola) o por la forma de remuneración, ya que se trata de tareas comúnmente pagadas a destajo o por contrato." (Roldán, 1986:212)

Veamos si estas hipótesis son válidas para los tres cultivos que estudiamos: empaque de mango y aguacate y esqueje de geranio.

² Fue la única empresa de esqueje visitada -porque no había otra-, por lo que no hubo posibilidad de comparar la brecha salarial con otro establecimiento.

5.2. Salarios y trabajo de planta

En los empaques de mango, donde la brecha salarial del salario femenino respecto al masculino es de 31%, no existen trabajadores de planta ya que el empaque abre únicamente el tiempo en que dura la cosecha de mango para la exportación en Michoacán, es decir, de marzo a junio. Cuando abre se realiza la contratación de trabajadores hombres y mujeres; ningún trabajador es de planta. En este sentido, esta no sería una justificación válida del por qué de la diferencia salarial.

En el caso de los empaques de aguacate, donde en general la brecha salarial es mínima, laboran todo el año, por lo que sí hay trabajadores de planta, tanto hombres como mujeres. En este sentido un trabajo de planta sí podría considerarse como una explicación de la menor brecha salarial. Sin embargo, como ya mencionamos, la explicación principal radica en que existe movilidad ocupacional de las mujeres a las ocupaciones de los hombres y además de que se trata de trabajadoras con mucha experiencia.

La existencia de trabajadoras/res de planta también se presenta en la producción del esqueje de geranio; algunas/nos trabajadoras/res laboran ahí desde que inició la empresa sus operaciones, es decir, ocho años. La situación de las mujeres es un poco más incierta, puesto que su permanencia en el empleo está ligada al tiempo que dura la temporada de corte (seis meses); cuando ésta termina,

despiden a la mitad de ellas. No sucede lo mismo con los hombres, los cuales, apesar de ser jóvenes, tenían como mínimo dos años de antigüedad en el empleo (la mayoría de los entrevistados).

Tanto en el empaque de aguacate como en el esqueje de geranio vemos que hay trabajadoras de planta, pero que éste no es un factor que defina la magnitud de la brecha salarial como se observa en el cuadro 9.

5.3 Salarios y trabajo calificado

Otra explicación de la diferencia salarial por sexos, es que se debe a que el trabajo de los hombres a diferencia del de las mujeres, se considera calificado, (Roldán, 1986) es decir, ellos hacen el trabajo de más calidad o que implica el mayor uso de conocimientos como sería la operación o mantenimiento de las máquinas.

Es cierto que los hombres son los que operan las máquinas en los tres cultivos, pero sus ocupaciones van desde las de mayor jerarquía, como el supervisor, hasta las de menor jerarquía, como el cargador. Y no sólo el que opera las máquinas obtiene un salario superior al de las mujeres, sino también el "hojalatero" o el "ayudante de pintor". (véase cuadro 7) En la única ocupación donde encontramos cierta igualación de los salarios de las mujeres y los hombres es en la de cargador. En este sentido se corrobora la afirmación hecha por Suárez y

Stanford de que, en empaques de mango, los salarios más altos de las mujeres son los más bajos de los salarios que obtienen los hombres. (Suárez y Stanford, 1993)

5.4 Formas de pago

La forma de pago en general es de salario por día. El trabajo a destajo es poco frecuente. Esta última forma cuando la encontramos significó tanto para hombres como para mujeres la posibilidad de obtener un mayor salario. En general el salario se paga por semana, pero se contabiliza a partir del número de horas trabajadas diariamente. La jornada ordinaria es de ocho horas, pero en los empaques es frecuente que se trabajen horas extras durante la temporada de exportación. La forma de pago a destajo, no es frecuente, solamente encontramos un caso y se trataba hombres "empacadores" de mango. En este cultivo cuando el "empaque" es realizado por mujeres se paga el día a 30 pesos. Se encontró en otro establecimiento que cuando los empacadores son hombres, se les paga a destajo según el número de cajas que llenen, y reciben un promedio de N\$50 diarios durante la temporada. La peculiaridad de los empacadores hombres es que trabajan por cuadrilla (siete trabajadores), cobran a destajo y son hijos de los socios del empaque.

Ya sea realizado por hombres o por mujeres el "empacar" es considerado como un trabajo calificado, sólo que cuando las mujeres desempeñan esta actividad pasa a ser "delicada", y cuando lo desempeñan los hombres se les atribuye mayor

resistencia y velocidad. Un gerente me comentó "el hombre quiere hacer más volumen, muchas cajas para ganar más y la mujer no, la mujer gana por el día, hace 'más calmado todo". En este sentido, aunque las mujeres aumenten su productividad llenando más cajas en una jornada ordinaria, ganarían lo mismo, independientemente de la intensidad de la jornada de trabajo. Vemos que la forma de pago explica la diferencia salarial entre los y las "empacadoras/res" de mango, claro que detrás de esta forma de pago se encuentra el tipo de ocupación y la poca movilidad ocupacional en que se encuentran las mujeres.

5.5 Salarios y ocupaciones diferentes

A diferencia de los empaques, en el caso del esqueje de geranio, la brecha se sustenta a partir de la diferencia ocupacional, ya que tanto hombres como mujeres pueden ser trabajadores de planta, y la forma de remuneración es el salario por día para ambos. Entonces la diferencia salarial (25%) está determinada primordialmente por el hecho de realizar diferentes ocupaciones, en las que las actividades de las mujeres tienen asignada una menor remuneración. Prácticamente hay dos áreas de opción -una para mujeres y otra para hombres (ver capítulo II) y son las trabajadoras son quienes se encargan de producir el esqueje con calidad de exportación, mientras los hombres se encargan del mantenimiento. La pregunta que surge entonces es ¿a qué se debe la diferencia salarial si el trabajo femenino es primordial y además tiene calidad de exportación?. Esto refuta

el argumento de la baja productividad que argumentan los teóricos del capital humano y la explicación descansaría en que se debe a la poca valoración social que se tiene del trabajo femenino.

5.6. Mayor salario, mayor jornada de trabajo

Un argumento adicional, es que la brecha salarial también se debe a que los hombres generalmente realizan jornadas de trabajo más largas. (Roldán, 1986) Pero en los empaques las jornadas son muy fluctuantes. Es difícil detectar quién trabaja más horas porque por ejemplo, en la etapa más intensa de la temporada, las mujeres mencionan que a veces salen a las 12 de la noche o 1:00 a.m. Los hombres se encargan primordialmente de la movilización interna de la fruta, por lo que los horarios de trabajo son parecidos. Esto implica a su vez cuestionar toda una serie de tabúes que existen sobre el trabajo nocturno y las mujeres, ya que, a pesar de ser un área rural, las mujeres si laboran horas extras, no importando que se trate de una jornada nocturna.

En el caso del esqueje de geranio, la planeación de la producción permite a la empresa tener horarios fijos de trabajo. La mayoría de los trabajadores entran a las 7 a.m. y salen a las 3:45 de la tarde, y a diferencia de los empaques, muy rara vez realizan horas extras.

En los tres casos la jornada de trabajo no es el principal argumento que permita justificar la existencia de la brecha salarial, porque tanto las mujeres como

los hombres de los empaques, se quedan a laborar aun cuando se prolongue la jornada de trabajo, y en el caso del esqueje de geranio, existe un horario fijo para ambos y no desempeñan horas extras.

En consecuencia en los tres cultivos la diferencia salarial no descansa en la magnitud diferenciada por sexos de la jornada laboral, tampoco en el hecho de ser trabajador de planta, pero sí radica primordialmente en dos mecanismos que se interrelacionan: el tipo de ocupaciones y las formas de pago.

5.7. Sindicatos y género, dos ejemplos

En general se ha considerado que los sindicatos tienen un papel importante en la entrada o restricción de las mujeres respecto del mercado de trabajo. (Hartman, 19)

Un rasgo de género mencionado por Benería es que las mujeres "suelen ser menos activas en los sindicatos." (Fanelli, 1989:256) En primer lugar hay que señalar que, en el caso de los empaques de aguacate y mango, en las seis empresas visitadas, no hay sindicato para hombres o mujeres, pero esto no implica que las mujeres no protesten o no se organicen. Si bien es difícil detectar tal situación en una entrevista, tuvimos posibilidad de hacerlo en el caso de un empaque de mango y en el esqueje.

En la visita de mayo de 1994 a los empaques de mango, una de las seleccionadoras nos comentó que ellas organizaron una huelga donde pedían

aumento salarial de N\$25.00 a N\$35.00 por día, o bien que el pago de las horas extras subiera de N\$3.00 a N\$5.00. Intervinieron en este movimiento 20 muchachas, todas seleccionadoras, lo cual indica que los hombres probablemente no intervinieron. La empresa optó por correrías, pero luego las llamó y les dijo que les iban a resolver favorablemente. Les argumentó que eran muy necesarias para el trabajo porque "no todas trabajan con la calidad de ellas."

La estrategia de despido por parte de la empresa impidió que logaran el aumento salarial; al contrario, cuando regresaron a laborar nuevamente, su salario bajó de N\$25.00 a N\$24.00 el día. Lo único que se modificó fue el pago de la hora extra, que pasó de N\$3.00 a N\$3.50, lo cual en realidad es una compensación de la disminución del salario ordinario. Este movimiento tuvo repercusiones primordialmente con las demás trabajadoras mujeres puesto que después de la huelga las veían como revoltosas, ya que habían el movimiento había dado lugar a una reducción de su salario. Aparentemente que los hombres no jugaron ningún papel directo en el movimiento, tal vez por que lo consideraran un "asunto de mujeres".

Una de las seleccionadoras que participó en el movimiento cuenta que organizaron el movimiento en la oficina que está muy cerca de la banda de selección; esa oficina la ocupaba en el momento de la entrevista el "jefe de patio". Al parecer es un lugar de tránsito porque tiene dos puertas, una que da a la banda de selección y otra, al control de máquinas. En el momento de la entrevista al "jefe

de patio" en su oficina, otros trabajadores y trabajadoras llegaron y, en una esquina, partieron un pastel. Cada trabajadora o trabajador, cuando podía, iba por un pedazo de pastel, casi no se escuchaba que hablaran pero sí se reían o empujaban. Entonces vimos que en esta empresa hay mayor posibilidad de organización de las mujeres, a partir de actividades concretas que probablemente son organizadas por éstas.

Aun cuando a partir de dos casos no se puede generalizar sobre la participación de las mujeres en los sindicatos, sería importante no etiquetarlas como "menos activas en los sindicatos"; más bien habría que pensarlas como sujetos dinámicos, que tienen respuestas específicas a las problemáticas laborales que enfrentan como puede apreciarse también el caso de la producción de esqueje.

La permanencia de algunas trabajadoras en la empresa productora de esquejes de geranio ha sido resultado de la lucha y la resistencia. Una mujer cuenta que ella se convirtió en trabajadora de base a los dos años de haber entrado a trabajar. En esa ocasión varias mujeres hicieron equipo y acordaron que no firmarían ningún documento que les pidiera la empresa para su recontractación temporal. Ellas se opusieron y siguieron yendo a trabajar a pesar de que les habían dicho que ya no las iban a recibir. Cuando esto sucedió, todavía estaba la COR (Confederación Obrera Revolucionaria), y en la segunda visita que hicimos a la empresa, una de las trabajadoras nos comentó que hubo un cambio de central sindical pues se incorporaron a la CTM (Confederación de Trabajadores de

México). Tenían la esperanza de que la CTM sí las defendiera realmente, ya que consideraba que la central anterior era "netamente patronal." Este cambio costó el despido de trabajadoras "nada menos, ahora que se formó el sindicato de la CTM muchas mujeres fueron despedidas por señalar abiertamente las injusticias en el trabajo".

5.6. Injusticias y flexibilidad

A pesar de la existencia del sindicato, ellas saben que el contrato de trabajo "no representa ninguna garantía", porque "las corren con mucha facilidad"; los motivos por los que las corren son que no cubren los promedios, porque faltan o porque protestan. Cuando acaba el período de corte la empresa despide al 50% de las trabajadoras por seis meses, y aumentan los motivos (pretextos) de despido sin ninguna indemnización. Eligen a las que alcanzaron los mayores promedios de productividad en corte y puntualidad. Es decir, su estancia depende primordialmente del rendimiento individual en el trabajo ("si es matadita, no la sacan, a las flojitas sí las sacan"). Podemos ver que en esta empresa sí hay una presencia sindical, y la mayoría de los afiliados son trabajadoras mujeres.

En síntesis podemos decir que no se trata tanto de que las mujeres sean "menos activas sindicalmente", sino que se incorporan en un contexto distinto donde los sindicatos han perdido fuerza de negociación ante la empresa y el gobierno. Pero esto no implica que no intenten organizarse para mejorar sus

condiciones de trabajo. Por lo demás cabe señalar que en los casos que mencionamos el papel de las mujeres solteras es importante. En el primero se trata de las seleccionadoras, mujeres solteras y jóvenes, en tanto que en el segundo caso las que llevan la batuta son las trabajadoras de mayor experiencia en el trabajo, antigüedad y que, en lo que toca a las delegadas que entrevistamos, eran solteras de mayor edad.

5.9. Riesgos de trabajo y género

En el caso del esqueje de geranio, vemos que por el hecho de estar concentradas en el área de producción, las mujeres se ven afectadas por el clima. Es decir, debido a que su trabajo lo desempeñan primordialmente a la intemperie, al sol, la lluvia y la humedad las afectan directamente. Sin embargo, el problema no es el clima en cuanto tal, sino la ausencia de equipos adecuados para trabajar: sombreros, impermeables, guantes y botas. Son contadas las trabajadoras que cuentan con botas. En una ocasión una trabajadora comentó: "estas botas son para cinco personas; hoy me tocaron a mí porque iba a regar, pero otra señora también está regando y no tiene botas." El no traer botas ha dado lugar a que las mujeres se resbalen fácilmente a causa de la humedad permanente de la tierra, o bien a que con el tiempo tengan dolor de huesos.

En el área de mantenimiento, donde laboran los hombres, no tienen un espacio específico. Recorren el vivero de acuerdo con su actividad; en el lugar

donde se encuentran las bombas, el taller de electricidad y de herrería es un espacio techado, con piso de cemento. Aquí si hay ventiladores, garrafón de agua y el piso está limpio. Otros no tienen un espacio específico, y sus riesgos de trabajo son mayores, pues reparan las mallas que se encuentran a varios metros de altura, o fumigan. Vigilan el funcionamiento de las máquinas de brisado, hojalatean o reparan algún automóvil, cuidan el almacén y vigilan el vivero. Existe heterogeneidad en las condiciones laborales de los hombres. En contraste con las mujeres la mayoría de ellos si traen todos uniforme, excepto el personal de vigilancia. Habría que ver en otro momento hasta qué punto las condiciones de trabajo son mejores o peores, según sean las características del proceso de trabajo. En general tanto para los hombres como para las mujeres hay riesgos, los cuales dependen del tipo de ocupación que desempeñan, y como ya vimos, ambos realizan ocupaciones diferentes por tanto, los riesgos son diferentes, y en el caso de las mujeres. estos riesgos suelen ir acompañados de discriminación, por ejemplo, en el vivero, las mujeres que están embarazadas, las mandan al área donde se encuentran las mujeres castigadas, la justificación es que ahí ya no tienen que caminar tanto, pero en ésta área las mujeres no tiene la posibilidad de incrementar su salario a través del incremento de su productividad.

CUADRO 9

BRECHA SALARIAL EN LOS CULTIVOS DE EXPORTACION SELECCIONADOS

| CULTIVO | Sal. Muj | Sal. Hom. | Sal Muj./Sal. H. |
|----------|----------|-----------|------------------|
| Aguacate | 208.3 | 210.7 | 98.9 |
| Mango | 202.7 | 295.1 | 68.7 |
| Esqueje | 186.5 | 204.4 | 91.2 |
| Total | 199.1 | 236.7 | 84.2 |

Fuente: Promedios obtenidos a partir del cuadro 7

Nota: El salario mínimo semanal en 1994 en Michoacán y Morelos era de 12.8 pesos diarios, es decir, de 90 pesos a la semana.

CONCLUSIONES

Hombres y mujeres construimos cotidianamente las relaciones de género en diversos ámbitos; la actividad económica es uno de estos ámbitos donde el género se articula como un mecanismo más de diferenciación social por sexo y es un elemento que coadyuva a una mayor incorporación de las mujeres en los cultivos de exportación seleccionados.

1. La división del trabajo por sexos en estos cultivos no es homogénea, es decir, no se reparte por igual el número de actividades entre hombres y mujeres, ya que a las mujeres les corresponde una tercera parte del total de ocupaciones, existe por tanto, segregación ocupacional para las mujeres en los cultivos estudiados.

2. En contraste, los hombres no están segregados por tipo de actividad con respecto a las mujeres, pues el rango de ocupaciones que desempeñan abarca las desempeñadas exclusivamente por los hombres y aquellas desempeñadas también por las mujeres. Es decir, no existen las ocupaciones exclusivamente femeninas.

Pareciera que las mujeres "respetan" más las ocupaciones que desempeñan los hombres que los hombres las de las mujeres. Una condicionante para que los hombres realicen ocupaciones desempeñadas por mujeres es que se éstas sean desempeñadas en espacios laborales diferentes, o bien que a la ocupación se le asigne cierta jerarquía.

2. Las mujeres y los hombres están concentrados en determinadas actividades y espacios laborales es decir en las áreas donde sólo hay mujeres (producción o empaque), y los hombres en las áreas sólo hay hombres (carga y descarga o mantenimiento).

3. La situación salarial de las mujeres con respecto a la de los hombres no siempre es desigual, en aquellos casos donde existe sustitución de hombres por mujeres en una ocupación, el salario de las mujeres tiende a igualarse. Las diferencias salariales en el caso del aguacate no es una elemento de discriminación hacia las mujeres en el espacio laboral, pero esto no impide que exista segregación ocupacional por sexos. En el caso del mango vemos que las diferencias salariales si son significativas, y que a diferencia del aguacate, es un cultivo cuyo periodo de exportación es muy breve.

4. Los hombres al tener acceso a un mayor número de ocupaciones, tienen posibilidad de ocupar aquellos puestos que implican mayor remuneración y mayor jerarquía. Como vimos en el capítulo IV en las ocupaciones masculinas además se encuentran por lo general los puestos de mayor jerarquía. La inserción de los hombres en los puestos de supervisores (los hombres ocupan el 79% de estos puestos) va más allá de la estructura de puestos determinada por la empresa, ya que ésta se sustenta en factores ideológicos y culturales que impiden una efectiva incorporación de las mujeres en esos puestos de mando.

5. En general, pudimos ver que hombres y mujeres reciben salarios inferiores a los de los hombres siendo la excepción el empaque de aguacate. Las formas de pago, actúan como un mecanismo más de diferenciación, y discriminación puesto que, cuando los hombres desempeñan ocupaciones iguales a las de las mujeres, generalmente no se les paga a destajo, sino "por día."

6. Parece más bien que el patrón de división del trabajo entre hombres y mujeres no se puede sustentar bajo los criterios de la delicadeza o docilidad, sino más bien en el tipo de actividades en que se incorporan dentro del proceso de trabajo. Este patrón implica a su vez, que las ocupaciones pueden ser iguales, los salarios diferentes, pero deben demediar diferencias en los espacios o en las jerarquías ocupacionales.

7. Probablemente las mujeres no son "poco activas" sindicalmente, sino que su forma de luchar es diferente, como nos muestra el caso de las "seleccionadoras" en un empaque de mango y de las "trabajadoras generales" en la producción de esqueje.

8. La incorporación de hombres y mujeres en los cultivos de exportación si bien se presente con precarias condiciones de trabajo y flexibilidad en la contratación, los salarios de hombres y mujeres en general representa más de dos veces el salario mínimo de la zona.

9. Las diferentes situaciones a partir de las cuales se incorporan hombres y mujeres al mercado de trabajo, así como las diferencias en el tipo de ocupaciones que

realizan, las jerarquías en los puestos, las diferencias salariales y la forma en que se organizan sindicalmente, son elementos que crean, reproducen y transforman las relaciones de género en estos espacios. Si bien no se puede sobredeterminar algún factor, parecería ser que la división sexual del trabajo actúa como el mecanismo de diferenciación ocupacional que se gesta en el género y que tiene un papel muy importante en la discriminación hacia las mujeres dentro del espacio laboral.

10. En la medida en que se trata de una construcción social del género, un cambio en la división del trabajo por sexo no garantiza por sí mismo una mayor igualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Pero su estudio es fundamental porque interactúa con otros elementos como son la sexualidad, la maternidad, la clase de origen, la etnia, las relaciones intradomésticas (estrategias de vida, relaciones financieras), el proceso de trabajo y el efecto que tiene el trabajo sobre los y las trabajadoras. La relevancia de éstos otros factores hace necesaria su continuidad en otro momento de este estudio.

La participación de la fuerza de trabajo femenina en estos cultivos, no puede verse sólo desde el punto de vista de "la captación de divisas y la creación masiva de empleo rural", es importante, tener presente que se articula con otro proceso, que es la "construcción social del género".

ANEXO METODOLOGICO I

PROYECTO COLMEX

Este proyecto se llevó a cabo entre abril de 1993 y mayo de 1994, y tuvo como objetivo analizar el trabajo de las mujeres en la agroindustria de exportación, sus características sociodemográficas, condiciones de trabajo y el significado que tiene el trabajo para ellas en su entorno inmediato, es decir, la unidad doméstica y la comunidad. Otro objetivo fue incorporar los aspectos de los derechos laborales y las posibilidades de organización de las mujeres.

Los cultivos y regiones que abarcó son los siguientes: aguacate, en Uruapan, Michoacán; mango, en Apatzingán, Michoacán; pepino en Apatzingán, Michoacán; esqueje de geranio en Emiliano Zapata, Morelos; y flor en varios municipios de Morelos.

Se visitaron las siguientes empresas:

| CANTIDAD | TIPO |
|----------|---------------------------------------|
| 4 | Empresas de aguacate (1993) |
| 4 | Empresas de mango (1993) |
| 3 | Empresas de pepino (1994) |
| 1 | Empresa de esquejes de geranio (1993) |

Varios módulos del Instituto de Floricultura y de SEDESOL (1993).

En estas empresas se levantaron un total de 154 entrevistas a mujeres:

| | |
|---------------------|----------------|
| Aguacate: | 31 entrevistas |
| Mango: | 44 entrevistas |
| Pepino: | 19 entrevistas |
| Esqueje de geranio: | 21 entrevistas |
| Flor: | 39 entrevistas |

El cuestionario que se aplicó tuvo como eje los siguientes puntos:

- I Características sociodemográficas de las trabajadoras (edad, estado civil, lugar de procedencia, escolaridad, número de hijos).
- II Estructura familiar (miembros en el hogar, parentesco, migración).
- III Historia laboral (ocupaciones que han desempeñado en su vida laboral).

- IV. Trabajo actual (salario, jornada de trabajo, antigüedad en el empleo, forma de contratación, distribución de su salario, capacitación para el trabajo, otras actividades económicas y actividades en la unidad doméstica)
- V. Condiciones de salud (accidentes, asistencia médica, etc.),
- VI. Contexto sociocultural

PROYECTO PEMSA

Debido a que la investigación en el **Proyecto COLMEX** se refirió exclusivamente a mujeres, consideré que era importante profundizar en las relaciones de género que se desarrollan en esos espacios productivos, por lo que resultó necesario levantar entrevistas también a los hombres. Además incorporé una batería de preguntas a fin de tener una información más detallada sobre los procesos de trabajo, la división del trabajo y las condiciones de trabajo.

El cuestionario del **Proyecto COLMEX** me permitió tener datos sobre las características sociodemográficas de las mujeres, su historia laboral, características de su trabajo en 1994, como son salario, jornada de trabajo, antigüedad en el empleo, forma de contratación, distribución de su salario, capacitación para el trabajo, realización de otros trabajos, actividades en la unidad doméstica, y parte de su contexto sociocultural.

En la batería de preguntas profundicé en la parte correspondiente al trabajo. Las preguntas a trabajadores/ras fueron sobre el tipo de ocupaciones que ha desempeñado en el empaque, tiempo de aprendizaje en la ocupación, gusto por el trabajo que realiza, aspiración de ocupar otros puestos, y su opinión sobre el trabajo femenino.

Las preguntas a los supervisores se orientaron a conocer más sobre las etapas del proceso de trabajo, el tipo de ocupaciones en cada etapa, el número de trabajadores y de trabajadoras, así como los criterios de asignación de las ocupaciones a hombres y mujeres y su opinión sobre el trabajo femenino.

Cultivos, empresas y regiones

La elección de los cultivos en el **Proyecto COLMEX** se realizó primordialmente a partir de la consideración de que son cultivos de exportación donde la participación de las mujeres es intensiva. En el caso del mango y aguacate las mujeres participan primordialmente en el empaque, en tanto que en el esqueje de geranio participan tanto en la producción como en el empaque.

La entrevista abierta nos permitió tener una mayor confianza con él o la entrevistada. Sin embargo, fue mucho más fácil entrevistar a las mujeres que a los hombres porque éstos eran más reticentes a responder más de lo que se les preguntaba, y en muchas ocasiones siempre estaba otro hombre con ellos, o bien iban de un lado para otro, quedando en algunas ocasiones inconclusa la entrevista porque se tenían que ir a otra área, o descargar un camión. En contraste, las entrevistas con las mujeres fueron más amplias y tranquilas, porque son mujeres al igual que yo; en general parecería que tienen muchas ganas de hablar, puesto que en ocasiones pedían ser entrevistadas, lo que facilitaba ampliamente la entrevista. Otro factor que ayudó en las entrevistas a mujeres principalmente de los empaques, es que éstas generalmente están en un solo lugar trabajando a diferencia de la mayoría de los hombres entrevistados.

Las visitas a las empresas se realizaron de enero a abril de 1994. Se levantaron un total de 60 entrevistas y se visitaron siete empresas. En los empaques de mango se visitaron tres empaques y se realizaron 25 entrevistas: 15 hombres y 10 mujeres. En los tres empaques de aguacate visitados, se levantaron 19 entrevistas: 9 mujeres y 10 hombres. En el vivero de esquejes de geranio se levantaron 16 entrevistas: 11 mujeres y cinco hombres. De estas entrevistas 11 corresponden a encargados o supervisores, y las demás, a trabajadores.

Para tener acceso a la empresa, primeramente se habló con el dueño o gerente y éste nos canalizaba con el jefe de personal o supervisor. En ninguno de los tres cultivos hubo problemas para acceder a la empresa,¹ por lo que en algunas empresas ampliamos el número de entrevistas planeadas, como fue el caso de la empresa de esquejes de geranio y de mango. En el caso de las empresas de aguacate en Uruapan, fue difícil ampliar el número de entrevistas por las limitaciones en el tiempo y en los recursos económicos para hacerlo.

En las empresas de los tres cultivos seleccionados, se entrevistó a hombres y mujeres que se encontraran en el interior de la planta, y se procuró entrevistar a personas que realizaran ocupaciones diferentes.

Debido a que se trata sólo de un determinado número de casos por establecimiento no es posible hacer generalizaciones de los resultados.

¹ Cabe recordar que la mayoría de las empresas visitadas en 1994 ya habían sido visitadas en el marco del Proyecto COLMEX en 1993, lo cual facilitó que estas empresas aceptaran una segunda visita. En el caso de los empaques de mango CEUTA y la Cofradía, que no habían sido visitados, el contacto previo con los dueños de los empaques sirvió como recomendación para entrar a estas empresas.

BATERIA DE PREGUNTAS:²

Para trabajadores y trabajadoras

1. ¿Cuanto tiempo tiene en el empaque?
2. ¿Cuál fue su primer ocupación aquí?
3. ¿Qué otras ocupaciones ha tenido en este empaque?
4. ¿Cuál fue la ocupación que le costó más trabajo aprender?
5. ¿Cuál de las ocupaciones que ha desempeñado le ha gustado más?
6. ¿Aspira a un mejor puesto? ¿cuál?, ¿por qué?

Para gerentes o jefes de producción

1. ¿Cuáles son las fases en que se divide el proceso de trabajo?
2. Señale las ocupaciones (puestos de trabajo) que abarca cada una de esas fases.
3. ¿Cuántas de esas ocupaciones son desempeñadas exclusiva o preferentemente por hombres, cuáles son realizadas por mujeres y cuáles son desempeñadas indistintamente por hombres o por mujeres?
4. ¿Cuál es el criterio para determinar si una ocupación la debe realizar un hombre o una mujer?
5. ¿Cree que los salarios de los hombres deban estar por arriba de los salarios de las mujeres?
6. ¿Qué opina del trabajo femenino que realizan las mujeres en este empaque en comparación con el de los hombres?
7. ¿Cuáles son los mecanismos para incentivar a los y las trabajadoras para que trabajen mejor?
8. ¿Hay alguna diferencia en el trato que se da a hombres y a mujeres por parte de la empresa?
9. ¿Cuántos supervisores o jefes de producción son en total?, ¿cuántos son mujeres?
10. Problemas más comunes con los y las trabajadores/ras.

Aplicó a hombres y mujeres tanto la entrevista que se levantó en el Proyecto COLMEX, como la batería de preguntas.

ANEXO METODOLOGICO II

Características socioeconómicas de las y los trabajadores

a) Edad y estado civil

La mayoría de los hombres, lo mismo que las mujeres, son también jóvenes, es decir, los grupos de edad que concentran al mayor número de hombres y mujeres están entre los 15 y los 19, y entre los 20 y los 24 años.

CUADRO 1A

TRABAJADORES/RAS SEGUN GRUPO DE EDAD Y CULTIVO

| AGUACATE Gpos. de Edad | MANGO | | ESQUEJE | | TOTAL (%) | | | |
|---------------------------|-------|-------|---------|-------|-----------|-------|-------|-------|
| | Muj. | Homb. | Muj. | Homb. | Muj. | Homb. | Muj. | Homb. |
| Menos de 15 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2.0 | 0.0 |
| 15-19 | 17 | 4 | 19 | 2 | 5 | 3 | 42.7 | 33.0 |
| 20-24 | 10 | 3 | 7 | 3 | 8 | 1 | 26.0 | 25.9 |
| 25-29 | 2 | 0 | 6 | 4 | 0 | 0 | 8.3 | 14.8 |
| 30-34 | 0 | 1 | 6 | 1 | 4 | 1 | 10.4 | 11.1 |
| 35-39 | 1 | 0 | 1 | 2 | 1 | 0 | 3.1 | 7.4 |
| 40 y más | 1 | 0 | 2 | 2 | 3 | 0 | 6.2 | 7.4 |
| No contestó | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0.0 |
| Tot. de casos | 31 | 8 | 44 | 14 | 21 | 5 | 100.0 | 100.0 |

Fuente: Datos sobre mujeres: Appendini et al. *El mercado de trabajo rural: la participación femenina en la agroindustria*, COLMEX/FORD, 1994; datos sobre hombres: trabajo de campo, 1994.

Existe, sin embargo, una mejor distribución de los hombres en diferentes grupos de edad, pues tienen una menor participación que las mujeres en el grupo de 15 a 19, y una mayor, en el de 25 a 29. Los hombres a diferencia de las mujeres, no son primordialmente solteros; esto se presenta en los empaques de mango y aguacate

CUADRO 2A

TRABAJADORES/RAS SEGUN ESTADO CIVIL Y CULTIVO

| | MUJERES solteras (%) | HOMBRES solteros (%) |
|---------------|----------------------------|----------------------------|
| AGUACATE | 68.0 | 37.0 |
| MANGO | 79.0 | 7.0 |
| ESQUEJE | 62.0 | 80.0 |
| PROMEDIO TOT. | 69.6 | 41.3 |

Fuente: Datos sobre mujeres: Appendini et al. *El mercado de trabajo rural: la participación femenina en la agroindustria*, COLMEX/FORD, 1994; datos sobre hombres: trabajo de campo, 1994.

Lo anterior sitúa en planos muy diferentes a hombres y mujeres que trabajan en los empaques, ya que mientras ellas son mayoritariamente solteras, ellos son primordialmente casados, o están en unión libre. No hubo ningún caso de de hombres sin pareja, ya fueran divorciados, viudos o padres solteros.

Si bien las mujeres son primordialmente solteras y jóvenes, aquellas que están casadas se encuentran en rangos de mayor edad. Es constante que entre aquellas que no son solteras encontremos madres solteras, o bien mujeres casadas que no viven con su pareja ya sea porque se separaron, porque enviudaron o bien - las menos- porque se divorciaron.

En contraste con los otros dos cultivos, en el caso del esqueje de geranio, las mujeres tienen un promedio de edad mayor que los hombres. Esto podría deberse, por un lado, a las políticas de la empresa de aceptar a mujeres sin que la edad sea un factor de discriminación. Pero entonces sí habría discriminación para los hombres de mayor edad, lo cual podría estar relacionado con el tipo de ocupaciones que realizan tanto hombres como mujeres en el empaque, como veremos en otro apartado de este ensayo. También podría deberse a que hay una mayor oferta de mujeres mayores de 20 años, quizá porque las más jóvenes se casan o siguen estudiando, en tanto que los hombres se incorporan más jóvenes al mercado de trabajo.

Sin embargo, el promedio de edad de las mujeres del esqueje también es superior al promedio de edad de las mujeres que laboran en los empaques de mango y aguacate. Esto podría obedecer a que dentro del grupo de mujeres en casi el 40 % de los casos se trata de mujeres solteras mayores de 20 años (véase Proyecto COLMEX). Ello implicaría que las mujeres que trabajan en el esqueje de geranio en Morelos se encuentran en un contexto diferente al de las mujeres de Apatzingán o Uruapan. Como señala Appendini, el vivero está situado en un estado más urbanizado y cercano a la Ciudad de México, de donde proviene población trabajadora que toma como lugar de residencia la ciudad de Cuernavaca y áreas aledañas.³ Es decir, la mayor urbanización en el estado de Morelos explica, en este caso, la incorporación de las mujeres en edades mayores que las mujeres que se incorporan en los empaques de mango y aguacate en Michoacán. Por otro lado, los hombres que trabajan en el esqueje son más jóvenes que las mujeres, y son primordialmente solteros. Ellos no se encuentran ni en la producción ni el empaque del esqueje de geranio, sino en el área de mantenimiento del vivero (lo que da lugar a que sean considerados trabajadores de planta y no sean despedidos al finalizar la temporada fuerte, según veremos en otro apartado). Ahora bien, independientemente de su lugar de trabajo, se trata de jóvenes que no se casan a temprana edad, como los casos de los jóvenes que entrevistamos sobre todo en los empaques de mango de Apatzingán. De este modo, se observa la importancia del contexto sociocultural en el cual se lleva a cabo la incorporación de hombres y mujeres al mercado de trabajo.

b) Número de hijos

En promedio, los hombres que trabajan en estos cultivos reportan un mayor número de hijos que las mujeres.

³ Kirsten Appendini, "El contexto local y la diferenciación de los mercados de trabajo femeninos en la agroindustria", Informe del Proyecto El mercado de trabajo rural. La participación femenina en la agroindustria. COLMEX/FORD, 1994.

CUADRO 3A

NUMERO DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES CON Y SIN HIJOS

| Gpos.de edad | AGUACATE | | MANGO | | ESQUEJE | | TOTAL (%) | |
|----------------------|-----------|----------|-----------|-----------|-----------|----------|--------------|--------------|
| | Muj. | Homb. | Muj. | Homb. | Muj. | Homb. | Muj. | Homb. |
| Menos de 15 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0.0 |
| 15-19 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2.7 | 7.4 |
| 20-24 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 7.2 | 14.6 |
| 25-29 | 2 | 0 | 3 | 4 | 0 | 0 | 5.2 | 14.8 |
| 30-34 | 0 | 2 | 6 | 1 | 3 | 0 | 9.3 | 11.1 |
| 35-39 | 1 | 0 | 1 | 2 | 1 | 0 | 3.1 | 7.4 |
| 40 y más | 1 | 0 | 2 | 2 | 1 | 0 | 4.1 | 7.4 |
| Sin hijos | 23 | 4 | 28 | 2 | 15 | 4 | 69.7 | 59.2 |
| Tot. de casos | 31 | 8 | 44 | 14 | 21 | 5 | 100.0 | 100.0 |

Fuente: Datos sobre mujeres: Appendini et al., El mercado de trabajo rural: la participación femenina en la agroindustria, COLMEX/FORD, 1994; datos sobre hombres: trabajo de campo, 1994.

Estos datos son complementarios a los que muestran que los hombres en su mayoría no son solteros, a excepción del caso del esqueje. Por lo demás, los hombres de los empaques además de ser jóvenes y casados, tienen hijos, mientras que las mujeres como vimos son en su mayoría jóvenes y solteras, y, en contraste con los hombres, una proporción menor tiene hijos.

¿A qué se debe que las esposas de los trabajadores en los empaques tengan más hijos que las trabajadoras? La respuesta más obvia es que se trate de parejas donde se asume el papel tradicional del hombre como proveedor, en tanto que las mujeres se encargan primordialmente del cuidado y la reproducción de la familia.

En el caso de las trabajadoras del empaque se explica el que tengan menos hijos por el hecho de que las mujeres no solteras (que son las menos) que entran al mercado de trabajo, por lo general no viven con su pareja. Se trata primordialmente de madres solteras, mujeres separadas, viudas o divorciadas. Por otro lado, en el caso de los empaques de mango y aguacate, estar embarazada es un impedimento

para incorporarse, o bien en ocasiones puede ser motivo de despido. Por lo que toca al esqueje, todo parece indicar que no piden examen de gravidez, y las que ya laboran en el vivero y se embarazan, son enviadas a otras áreas donde no pueden obtener ingresos adicionales por productividad: las mandan a las áreas de las castigadas. Estos son algunos de los motivos por los que las mujeres trabajadoras no se embarazan fácilmente, a excepción que dejen de trabajar. Claro que hay algunos casos (dos entre 96) en que las mujeres, primordialmente las casadas que viven con su marido, planean sus embarazos dependiendo del inicio y fin de la temporada. Así, es claro que los hombres no planean el número de hijos, los límites están dados socialmente y por la edad, en tanto que las mujeres de los empaques tienden a tener menos hijos según sea su situación laboral y familiar específica.

c) Escolaridad

En contraste con los hombres que laboran en los empaques, en la producción de esqueje de geranio se trata en términos generales de hombres jóvenes y solteros, igual que la mayoría de las mujeres.

CUADRO 4A
ESCOLARIDAD DE LOS Y LAS TRABAJADORAS/RES
SEGUN ESCOLARIDAD, EDAD Y CULTIVO

| Gpos. de edad | AGUACATE | | MANGO | | ESQUEJE | | TOTAL | |
|--------------------------|----------|-------|-------|-------|---------|-------|-------|-------|
| | Muj. | Homb. | Muj. | Homb. | Muj. | Homb. | Muj. | Homb. |
| ANALFABETOS | | | | | | | | |
| Menos de 15 | | | | | | | | |
| 15-19 | | | 1 | | | | 1 | |
| 20-24 | | | | | | | | |
| 25-29 | | | | | | | | |
| 30-34 | | | 1 | | | | 1 | |
| 35-39 | | | | | | | | |
| 40 y más | | | 2 | 1 | | | 2 | 1 |
| Total | | | 4 | 1 | | | 4 | 1 |
| PRIMARIA (1) | | | | | | | | |
| Menos de 15 | | | | | | | | |
| 15-19 | 7 | 1 | 10 | 2 | 1 | | 18 | 3 |
| 20-24 | 5 | | 4 | 1 | | | 9 | 1 |
| 25-29 | 2 | | 3 | 2 | | | 5 | 2 |
| 30-34 | | 1 | 4 | 1 | 4 | | 8 | 2 |
| 35-39 | 1 | | | 1 | | | 1 | 1 |
| 40 y más | 1 | | | 1 | 2 | | 3 | 1 |
| Total | 16 | 2 | 23 | 8 | 7 | | 46 | 10 |
| SECUNDARIA (1) | | | | | | | | |
| Menos de 15 | | | | | | | | |
| 15-19 | 9 | 1 | 6 | | 4 | 3 | 19 | 4 |
| 20-24 | 2 | 2 | | 1 | 7 | 1 | 9 | 4 |
| 25-29 | | | 2 | 2 | | | 2 | 2 |
| 30-34 | | | | | | | | |
| 35-39 | | | 1 | | 1 | | 2 | |
| 40 y más | | | | | 1 | | 1 | |
| Total | 11 | 3 | 9 | 3 | 13 | 4 | 33 | 10 |
| BACH./COM. (1) | | | | | | | | |
| 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 9 | 4 | |
| Tot. de casos (2) | | | | | | | | |
| 31 | 8 | 44 | 14 | 21 | 5 | 96 | 27 | |

Fuente: Datos sobre mujeres: Appendini et al., El mercado de trabajo rural: la participación femenina en la agroindustria, COLMEX/FORD, 1994; datos sobre hombres: trabajo de campo, 1994.

Notas:

(1) Comprende al menos un año cursado del nivel en que se agrupó.

(2) En ocasiones no coincide la suma total, debido a la no disponibilidad del dato.

Aun cuando las cifras de los cultivos pueden tener un amplio margen de error por el reducido número de hombres entrevistados, se advierte que en general los niveles de escolaridad de hombres y mujeres son elevados, las mujeres con algún año de secundaria o secundaria terminada representan el 34%, y en el caso de los hombres el 50%.

Es claro que en los grupos más jóvenes tanto de hombres como de mujeres, es donde se encuentra la mayor cantidad de personas con algún nivel de escolaridad, en especial la secundaria y estudios de bachillerato o comercio. Si consideramos que la mayor parte de los y las trabajadores/ras son jóvenes, los niveles de escolaridad nos muestran que tanto en los empaques como en la producción del esqueje emplean mano de obra calificada. A nivel regional, es claro que donde encontramos analfabetismo y un nivel menor de escolaridad es en los empaques de mango en Apatzingán, lo que se explicaría por ser un área semiurbana, a diferencia de los empaques de aguacate en Uruapan donde el 48% de las entrevistadas se encuentran en el nivel de secundaria o bachillerato (29% en Apatzingán).

En el esqueje de geranio en Morelos, la empresa selecciona a los hombres de mayor escolaridad, ya que como se nota en el cuadro 6 en todos los casos tienen al menos un año de secundaria. Probablemente ello se deba a que esta empresa tiene una abundante oferta de trabajo masculina para el 35% de su planta laboral. Además en Morelos encontramos el mayor nivel de escolaridad tanto de hombres como de mujeres.

Las diferencias en el nivel de escolaridad entre hombres y mujeres, junto con las que resultan de la edad, estado civil y número de hijos, dan cuenta de las diferentes condiciones en que se incorporan hombres y mujeres al mercado de trabajo.

INDICE DE CUADROS

- Cuadro 1:** Población femenina ocupada y asalariada en la agricultura mexicana.
- Cuadro 2:** Personas ocupadas en actividades agropecuarias en áreas menos urbanizadas.
- Cuadro 3:** Población ocupada y asalariada femenina en Michoacán y Morelos.
- Cuadro 4:** Número de trabajadores y trabajadoras según cultivo.
- Cuadro 5:** Número de ocupaciones desempeñadas por hombres y mujeres según cultivo
- Cuadro 6:** Principales ocupaciones de los y las trabajadoras según cultivo.
- Cuadro 7:** Ocupaciones por cultivo según sexo y salario
- Cuadro 8:** Número de supervisores y supervisoras según cultivo.
- Cuadro 9:** Brecha salarial en los cultivos de exportación seleccionados..
- Cuadro 1A:** Trabajadores/ras según grupo de edad y cultivo.
- Cuadro 2A:** Trabajadores/ras según estado civil y cultivo.
- Cuadro 3A:** Número de trabajadores y trabajadoras con y sin hijos.
- Cuadro 4A:** Escolaridad de los y las trabajadoras según grupo de edad y cultivo.

BIBLIOGRAFIA

Alcoff, Linda, "Feminismo cultural versus postestructuralismo: la crisis de la identidad en la teoría feminista", en Feminaria, año II, núm. 4, Buenos Aires, 1989.

Appendini, et al., El mercado de trabajo rural: La participación femenina en la agroindustria, Informe final a la Fundación Ford, El Colegio de México, México, 1994.

Arizpe, Lourdes y Josefina Aranda, "Empleo agroindustrial y participación de la mujer en el desarrollo rural: un estudio de las obreras del cultivo de exportación de la fresa en Zamora, Michoacán", en Josefina Aranda (comp.), Las mujeres en el campo, México, UABJO, 1988.

Barrón Pérez, Antonieta, Los mercados de trabajo rurales. El caso de las hortalizas en México, tesis de doctorado, Facultad de Economía, 1993.

Benería, Lourdes y Gita Sen, "Accumulation, Reproduction and Women's Role in Economic Development: Boserup revisited", en: Leacock, Leonor y Helen Safa (comps.), Women's work, Bergin & Garvey Publishers, Mass., 1986.

Benería, Lourdes y Roldán, Martha, La encrucijada de clase y género. Trabajo a domicilio, subcontratación y dinámica de la unidad doméstica en la ciudad de México, FCE-COLMEX, 1992.

Blair, Ruth, Science and Gender. A Critique of Biology and it's Theories on Women, Pergamon, Nueva York, 1984.

Bradley, Harriet, Men's Work, Women's Work. A Sociological History of the Sexual Division of Labour in Employment, University of Minnesota Press, Minneapolis, 1989

Boserup, Ester, Women's role in economic development, St. Martin's Press, New York, 1970.

Collins, Jane L. "Gender and Cheap Labor In Agriculture", en Phillip Mc Michael (ed.) Food and new agrarian order in the World Economy, Greenwood Press, London, 1995.

Cooper, Jenny, Mujer, trabajo y nueva tecnología. Estudio de caso Teléfonos de México, tesis de Maestría, DEP/FE, UNAM, México, 1988.

De Barbieri, Teresita, "Sobre la categoría género. Una introducción teórico-metodológica", IIS/UNAM, 1992, (fotocopia).

De Barbieri, Teresita, "El género desde la Sociología en América Latina", ponencia presentada en el simposio Género, teoría y método, en el marco del XIII Congreso Internacional de Ciencias Antropológicas y Etnológicas, Ciudad de México, julio-agosto, 1993.

De Barbieri, Teresita, "Dos experiencias de creación de empleo para mujeres campesinas en México", en La mujer y el trabajo en México, (antología), STPS, México, 1986, pp. 263-283.

D. Blau, Francine y Marianne A. Ferber, The economics of women, men and work, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, New Jersey, 1992.

D. Blau, Francine y Carol L. Jusenius, "Economists' approaches to sex segregation in the labor market: An appraisal", en Martha Blaxall (ed.) y Barbara B. Reagan, Woman and the workplace: The implications of occupational segregation, Universidad de Chicago, 1976.

De Lauretis, T., "La tecnología del género", en El género en perspectiva. De la dominación universal a la representación múltiple, UAM, México, 1991.

Doeringer, Peter B. y Michael J. Piore, "Los mercados internos de trabajo", y "Mercados segmentados de trabajo", en Luis Tohaira (ed.), El mercado de trabajo, Alianza Universidad, Textos núm. 67.

García Fanelli, Ana M. "Patrones de desigualdad social en la sociedad moderna: una revisión de la literatura sobre discriminación ocupacional y salarial por género", Desarrollo Económico, v. 29, núm. 114, 1989.

Gómez Cruz, Manuel A. y R. Schwentesius R., "El sistema hortofrutícola en México frente al TLC", en Calva, J. L. (coord.), Alternativas para el campo, tomo I, Friedrich Ebert Stiftung/PUAL-UNAM/Fontamara, México, 1993., pp.93-135.

Guzmán Virginia, "Políticas obreras y estereotipos sexuales", Sociología del trabajo, nueva época, núm. 3, 1988, pp. 63-70.

Hartman, Heidi, "Capitalismo, patriarcado y segregación de los empleos por sexos", en Einstentein, Zillah, Patriarcado capitalista y feminismo socialista, Siglo XXI, México, 1980.

Heller, Agnes, "La división emocional del trabajo", Nexos, México, 1980, pp. 29-38.

Lara F. Sara Ma., "La flexibilidad del mercado de trabajo rural: (Una propuesta que involucra a las mujeres)", Revista mexicana de sociología, no. , 1992

Lara, Sara, "Las relaciones sociales de género/sexo en el sector del asalariado rural: una revisión crítica de los estudios en México", Ponencia a la Reunión Latinoamericana de Antropología de la Mujer, PIEM, México, 1990.

Lauretis, Teresa, "La tecnología del género", en Carmen Ramos, El género en perspectiva. De la dominación universal a la representación múltiple, UAM, México, 1991.

Lenin, V.I., La emancipación de la mujer, Progreso, URSS, 1979.

Macías V. Ma. de la Luz, El trabajo femenino en la industria mexicana. 1942-1984, Tesis de Licenciatura, ENEP Aragón, UNAM, México, 1990.

Mummert, Gail, "Dios, el norte y la empacadora: La inserción de hombres y mujeres rurales en mercados de trabajo extralocales. Estudio de caso de una comunidad agrícola de Michoacán", ponencia presentada en el seminario Mercados de trabajo: una perspectiva comparativa, tendencias generales y cambios recientes, El Colegio de México, 23-26 de octubre de 1991.

Mummert, Gail y Arias, Patricia, "Familia, mercados de trabajo y migración en el centro-occidente de México", Nueva Antropología, vol. IX, núm. 32, México, 1987, pp. 105-127.

Neffa, Julio C., Procesos de trabajo, división de trabajo y nuevas formas de organización del trabajo, Cuadernos INET, 20, México, STPS, 1982.

OECD, Labor market policies for the 1990s, OECD, París, 1990, p. 70; OECD Disadvantaged groups on the labor market. And measures to assist them, OECD, París, 1979.

OIT, El trabajo en el mundo, 1994, Ginebra, 1994.

Perero, Mercedes, Rendón Teresa y Barrón, Antonieta, Desigualdad en el acceso a oportunidades de empleo y segregación ocupacional por género. Situación actual en México y propuestas. Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias, UNAM, 1995, (en prensa).

Pesce, Adele, "Los conflictos de sexo en el trabajo, reflexiones a partir de una investigación empírica en Italia", Sociología del trabajo, nueva época, núm. 3. 1988.

Pries, Ludger, "Del mercado de trabajo y del sector informal. Hacia una sociología del empleo: Trabajo asalariado y por cuenta propia en la ciudad de Puebla", en Ajuste estructural, mercados laborales y TLC, CES/COLMEX, Fund. Friedrich Ebert, Col. de la Frontera Norte, México, 1992.

Rama, R., "Empresas transnacionales y agricultura mexicana: el caso de las procesadoras de frutas y legumbres", en Investigación Económica, vol. XXXVII, núm. 1 (junio 1978), pp.75-118.

Rendón, Teresa, El trabajo femenino en México en el marco de la transformación productiva con equidad, CEPAL, México, 1993.

Rendón, Teresa, "El trabajo femenino remunerado en México durante el siglo XX. Cambios, tendencias y perspectivas", en Elia Buatista e Hilda R. Dávila (comp.) Trabajo femenino y crisis en México. Tendencias y transformaciones actuales, UAM-X, México, 1990, pp. 29-77

Robles, Rosario, Aranda Josefina y Botey, Carlota, "La mujer campesina en la época de la modernidad", El cotidiano, UAM, núm. 53, marzo-abril 1993, pp. 25-32.

Roldán, Martha, "Subordinación genérica y proletarización rural: Un estudio de caso en el noroeste mexicano", en León Magdalena y Carmen D. Deere (eds.), La mujer y la política agraria en América Latina, siglo XXI, México, 1986, pp. 75-101.

Roldán, Martha, "La 'generización' del debate sobre procesos de trabajo y la reestructuración industrial en los 90. ¿Hacia una nueva representación androcéntrica de las modalidades de acumulación contemporáneas?", en Estudios del Trabajo, no. 3, primer semestre 1992, pp. 85-123.

Roldán, Martha, "Un debate pendiente: Innovaciones tecnológicas 'blandas', reconversión industrial y desregulación en el contexto latino-americano de los 90. Hacia una perspectiva 'sensible al

género?. Reflexiones en torno a la construcción de variedades del sistemas productivos JIT [Just in Time] en el caso argentino", Ponencia presentada en el XVII Congreso Internacional de LASA, Los Angeles, 1992.

Rosado, Georgina, "Zamora y Jacona: trabajo femenino en la agroindustria y cambios culturales", en Estudios michoacanos, Sergio Zendejas (coord.), El Colegio de Michoacán/Gobierno del Estado de Michoacán, 1989, pp. 135-150.

Rubin, Gayle, "Reflexionando sobre el sexo: Notas para una teoría radical de la sexualidad" en Carole Vance, ed. Placer y Peligro

Safa, Helen, "Women and Industrialization in the Caribbean", en S. Stitcher y J. Parpart (coord.), Women, Employment and the Family in the International Division of Labour, Temple University Press, Philadelphia, 1990

Scott, Joan, "El género: una categoría útil para el análisis histórico", en James S. Amelang y Mary Nash (eds.), Historia y género: Las mujeres en la Europa moderna y contemporánea, Ediciones Alfons El magnanim Institutio Valenciana D'Estudio i Investigació, Valencia, 1990.

Simone de Beauvoir, El segundo sexo, Siglo Veinte, Buenos Aires, 1981, 2 tomos.

Stitcher, S., "Women, employment and the family" en Stitcher y J. Parpart (coord.), Women, Employment and the Family in the International Division of Labour, Temple University Press, Philadelphia, 1990

Suárez, Blanca y Lois Stanford, "La apertura económica y su impacto en la agricultura de exportación en Michoacán", Informe para la Fundación Ford, documento inédito, México, 1992.

Sullerot, Eveline, La mujer. Tema candente, Guadarrama, Madrid, 1971.

Trajtenberg, R., "El empleo y las exportaciones de frutas y legumbres de México, 1960-1975", WEP, Ginebra, 1979, mimeo.

Trueba, Carmen, La identidad de género. Un debate interdisciplinar, versión fotocopia, México, 1995.

Wallace, Michael y Chin-fen Chang, "Barriers to Women's Employment: Economic Segmentation in American Manufacturing, 1950-1980", en Research in Social Stratification and Mobility, volumen 9, JAI Press Inc., 1990.

Wharton, Amy, "Gender segregation and the dual economy: A study of blue collar occupations in U.S. manufacturing industries", The International Journal of Sociology Policy, United Kingdom, 1986, pp. 30-44.

Wilson, Fiona, Reflections on gender as an inter-disciplinary study, CDR Working paper, Centre Development Research, Copenhagen, 1993.

Wilson, Fiona, "La mujer y las transformaciones agrarias en América Latina: Revisión de algunos fundamentos que fundamentan la investigación", en León Magdalena y C. Deere, La mujer y la política agraria en América Latina, Bogotá, 1986.

Zendejas, Sergio y Gail Mummert (en prensa) "Cambio agrícola, movimientos de población y mercados de trabajo en un valle agrícola del noroeste de Michoacán, 1927-1990", en Memorias de la IV reunión Nacional de Investigación Demográfica en México, México, SOMEDE.