



**UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA
IZTAPALAPA**

Ho Bo
[Signature]
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA

DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

LICENCIATURA: SOCIOLOGÍA

**DESIGUALDAD Y SEGREGACIÓN LABORAL DE GÉNERO EN LA
INDUSTRIA DE AUTOPARTES WALMI**

TESINA

**PRESENTADA COMO REQUISITO PARA OBTENER EL GRADO:
LICENCIATURA EN SOCIOLOGÍA**

PRESENTADO:

ROBERTO LÓPEZ LÓPEZ, AKA 96331261

ASESOR DE TESINA:

MTRO: JAVIER MELGOZA VALDIVIA

MÉXICO D.F. MARZO DEL 2002.

INDICE

	PAGINA
INTRODUCCIÓN	I
METODOLOGÍA	IV

CAPITULO I PARTICIPACIÓN DEL TRABAJO FEMENINO REMUNERADO

1.1. Representaciones ideológicas o socioculturales.....	1
Limitaciones a las elecciones de los trabajadores.....	1
Factores de diferenciación laboral.	3
1.2. Incorporación de la mujer al trabajo remunerado	6
Trabajo remunerado de fines del siglo XIX a 1970	6
Trabajo femenino en los años ochenta.	10
1.3. Inserción de la mano de obra femenina en el sector terciario.	14
Sector servicios	15
Sector comercios	16

CAPITULO II. PARTICIPACIÓN DEL TRABAJO FEMENINO ASALARIADO INDUSTRIAL.

2.1. La presencia femenina en la actividad industrial.	19
Participación económicamente activa industrial	20
Participación femenina en la industria maquiladora.	22
La industria maquiladora	24
2.2. Industria manufacturera	25
Modernización tecnológica en la industria manufacturera.	25
Incremento del trabajo femenino en la industria manufacturera	27
Industria automotriz.	29

CAPITULO III. DESIGUALDAD LABORAL Y SEGREGACIÓN LABORAL

3.1. División sexual del trabajo.	32
La nueva división sexual del trabajo.....	34
El trabajo de mercado bilateral.	35
3.2. Segregación ocupacional.	37
Elementos de segregación	39
3.4. Discriminación salarial.	40
Discriminación.....	40
Discriminación salarial	41

CAPITULO IV. CONDICIÓN O SITUACIÓN LABORAL DE LAS OBRERAS, EN LA INDUSTRIA DE AUTOPARTES WALMI TRANSFORMA S.A DE C.V.

4.1 . Datos socioeconómicos del estado de Coahuila.	45
Sector de actividad	45
Industria manufacturera.....	45
Principales industrias manufactureras.....	46
4.2. Situación laboral de la empresa “WALMI TRANSFORMA S.A DE C.V”	48
Datos generales.....	48
Datos económicos	48
Trabajadores	50
Descripción de departamentos.	51
Tecnología.....	53
Capacitación	54
Ingresos de la planta	55
CONCLUSIÓN	VI
ANEXO	VIII
BIBLIOGRAFÍA	IX

INTRODUCCIÓN

La tendencia ascendente de la participación de la mano de obra femenina en el sector industrial manufacturero y el crecimiento significativo de esta mano de obra asalariada, se acentuó desde la década de los años ochenta hasta los noventas, debido a la crisis económica generadas por el modelo de desarrollo industrializador agotado, con una profunda inestabilidad laboral y al agravamiento de las necesidades de subsistencia, observándose una mayor incorporación de las mujeres en ramas de la producción tradicionalmente masculinas, destacándose la industria automotriz, es así que el proceso de feminización del sector manufacturero se profundizó en los últimos veinte años.

Así pues, la industria se ha convertido en una fuente importante de empleo de las mexicanas lo cual origina, que se centre la mirada al sector industrial automotriz, principalmente en empresas de fabricación de autopartes, puesto que hoy en día la participación de las mujeres en este sector se duplico. Se ha comenzado a aceptar la fuerza de trabajo femenina, lo cual es difícil considerar que sea exclusivamente debido a los cambios en las actitudes de los empresario.

En un primer momento, me interesaba investigar las razones de la creciente participación femenina desde los años en que se observo un mayor incremento en los mercados de trabajo mexicano, que ha sido relevante por una parte; por la incorporación de la mujer al mercado de trabajo como consecuencia de las crisis económicas de los ochentas implicando un deterioro en las condiciones de vida como producto de estas y por otro lado; esta la incorporación de la mujer primeramente a los mercados de trabajo dentro del sector terciario y posteriormente al industrial proporcionando un primer ó segundo ingreso a la unidad familiar.

Es así que las mujeres han salido del hogar para complementar el parte del salario que los jefes de familia han perdido con el impacto de las crisis, en que los salarios han caído precipitadamente y profundamente, también han estado presentes elementos educativos en las escuelas y medios de comunicación que han influido en los comportamientos y las actitudes tomadas por amplios grupos de mujeres que se han incorporado recientemente al mundo del trabajo.

Posteriormente, la participación femenina industrial manufacturera y sus cambios internos, puesto que las empresas mexicanas han enfrentado cambios dramáticos en su entorno con enormes avances, que se han logrado a través de la aplicación tecnológica de nuevos materiales, innovaciones en el manejo de los recursos en la producción y en los servicios y en donde las mujeres como fuerza de trabajo descalificado aumentan su nivel agregado de empleo.

Aunque es innegable el crecimiento laboral industrial, las condiciones u oportunidades ocupacionales no son equivalentes resultando más abiertas y flexibles para los hombres, más rígidas y restringidas para las mujeres. Las mujeres todavía tienen un papel marginal en la dirigencia y propiedad directa de las empresas industriales, ya que quienes tienen una empresa industrial y las dirigen son hombres y las mujeres solamente se encuentran en la masa laboral.

De esta importante incorporación y los cambios en la industria manufacturera, surge el tema principal de esta investigación que es; "conocer la situación en que se encuentran las mujeres obreras en su ámbito laboral actualmente, en relación a la segregación o desigualdad laboral en la empresa de producción de autopartes", el interés de analizar estas situaciones laborales, es porque al haber una mayor presencia de mujeres y al observar transformaciones de nueva tecnología empleada en la empresa, cabría la posibilidad de que existiera desigualdad ocupacional entre los obreros y obreras de la empresa, es decir, puestos de trabajo de segregación uno es la segregación horizontal, cuando determinado grupo de personas se concentra mayoritariamente en un número relativamente pequeño de ocupaciones y se encuentra total o parcialmente ausente de los demás. El segundo tipo de segregación es la segregación vertical, cuando la concentración de determinados grupos se producen en los niveles ocupacionales inferiores, (bajos salarios, poca seguridad social y prestaciones diferentes), en tanto que otros se reparten por todas las categorías o se sitúan solo en las superiores.

Este estudio surge, por que a pesar de tales cambios en las empresas industriales son pocas las mujeres que se han adentrado de forma decisiva en los empleos mejor o medianamente cualificados, tradicionalmente dominados por los hombres. Esto obedece, entre otras cosas, a que persiste la discriminación contra la mujer, pero también a que en muchas economías han disminuido la oferta de este tipo de trabajos y solo ofrecen las formas atípicas de empleos, como el contrato temporal, la subcontratación que manifiestan una tendencia creciente, en buena parte del país, a medida que más empresas externalizan su producción para conservar su competitividad en la economía mundial.

El estudio se realizará en la empresa de autopartes WALMI, porque es una empresa en donde emplea mayormente a mujeres, y están introduciendo nueva tecnología para la realización de productos.

También, en esta empresa se tratara de analizar la diferenciación de puestos laborales, si es que existen entre los empleados y se identificara si las mujeres se dan cuenta de tal desigualdad que son objeto y que en ocasiones es algo normal tanto para obreros y obreras.

Con toda esta información tendremos un panorama general que nos permitirá conocer la situación actual que viven las mujeres, en los sectores del mercado de trabajo industrial, además de conocer la importancia de la fuerza de trabajo femenina en las industrias de autopartes.

METODOLOGÍA

Para esta investigación se construyó una muestra probabilística simple. Se entrevistaron en la empresa de productos automotrices ubicada en el Estado de Saltillo, a 35 obreros, 24 mujeres y 11 hombres de un total de 460 empleados (esto cuando la empresa esta a un 100%), los obreros tenían diferentes edades y fueron elegidos de dos a cinco personas de los 12 departamento de producción que existen en la empresa.

Es necesario mencionar que el estudio se realizó en este Estado de Saltillo por que cumple funciones vitales para el país pues es un Estado industrial y comercial y donde se ubican un mayor número de industrias automotrices como son la Chrysler y la General Motors, por su ubicación es más fácil exportar e importar materia prima desde Estados Unidos.

El instrumento que se utilizó fue el de una encuesta, que consta de preguntas previamente establecidas siguiendo los lineamientos de un pequeño cuestionario autoadministrado con preguntas cerradas y abiertas.

La guía estuvo conformada por cinco temas: el primero es el tema del ingreso a la fabrica, las pruebas aplicadas, la edad de ingreso, exigencia de certificado de no embarazo y si el tener hijos fue un obstáculo a su ingreso.

El segundo tema corresponde a la capacitación que se les da a los empleados, en que consiste, si fue igual tanto para hombres como para mujeres, así como la existencia de discriminación durante la capacitación.

El tercero consiste en la promoción de ascensos; si ha sido promovido, cuantas veces y las categorías, si se considera que a los hombres son más fáciles que los promueva, la existencia y aceptación de tener jefas o supervisoras mujeres, y a quien promovería la empresa.

El tema cuarto remite a los sueldos, salarios y prestaciones; como se recibe el salario, si es igual el ingreso ó el salario, las prestaciones importantes y diferencias de prestaciones.

Por último, el quinto tema es sobre la vida en el trabajo se tomó en cuenta el departamento y categorías, la antigüedad en la fábrica, la diferenciación de puestos o categorías entre trabajadores y si la tecnología dificulta o facilita el trabajo de las mujeres, dentro de las relaciones de trabajo se consideró el respeto entre obreros, el hecho de ser acosado sexualmente y por quién, la descripción del ambiente de trabajo y finalmente sugerencias para mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres.

La forma en que se fue analizando la investigación fue a través de cuatro capítulos; el primero de ellos está conformado de tres apartados que hacen referencia a la participación del trabajo femenino remunerado, el primer apartado trata sobre las representaciones socioculturales, limitaciones y factores que la sociedad tienen sobre las diferencias laborales, el segundo y tercero corresponde a los antecedentes, cambios de la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado de los años setentas a los noventas, así también los sectores que mayormente se incorporan los trabajadores.

El segundo capítulo, se refiere a la presencia femenina en la actividad industrial, su inserción, participación económica activa en la industria maquiladora y manufacturera automotriz, en este sentido estudiamos el proceso de feminización y transformación en las ocupaciones laborales.

El capítulo tercero, se analiza el concepto de división sexual de trabajo, la teoría del trabajo bilateral, la segregación ocupacional y la discriminación existente en el trabajo industrial.

Finalmente, en el cuarto capítulo se hace una descripción tanto del lugar en donde se localiza la empresa como de la empresa; este capítulo consta de dos apartados, en el primero atañe a los aspectos sociodemográficos del Estado de Saltillo, sus sectores de actividad, principales industrias manufactureras y personal ocupado; el segundo apartado corresponde a la situación laboral de la empresa, para ello se dará a conocer los datos generales y económicos, el número de trabajadores, departamentos y su descripción, la tecnología o maquinaria utilizada, la capacitación, salarios y categorías.

CAPITULO I

PARTICIPACIÓN DEL TRABAJO FEMENINO REMUNERADO

En este capítulo se estudiara, el mercado de trabajo remunerado que tuvo lugar a principios de los años treinta hasta los años noventa, puesto que se observo un incremento de mano de obra principalmente femenina .

Algunos autores mencionan que la asignación diferenciada por sexo de las ocupaciones en el mercado de trabajo se debe a representaciones socioculturales, por tal motivo primeramente se darán a conocer tales representaciones, y posteriormente se dará a conocer la estimación del incremento de la mano de obra y la especificación de los sectores y ocupaciones donde se observo el aumento de personal femenino en la fuerza de trabajo, en tales años.

1.1 REPRESENTACIONES IDEOLÓGICAS O SOCIOCULTURALES.

Las sociedades han creado una serie de representaciones ideológicas o sociales, ideas, normas, valores, que orientan, impulsan y prohíben conductas determinadas en el conjunto o sectores de las mujeres y en el conjunto o sectores de los varones, tales representaciones ideológicas o actitudes socioculturales influyen en la forma en que las personas se integran al mercado de trabajo llevando a formar estereotipos (que cada sociedad posee respecto al carácter y la manera de ser de hombres y mujeres, pues contribuyen a definir que actividades se consideran apropiadas para unos y otras), que van a determinar el trabajo de hombres y mujeres, moldeando las preferencias por determinadas ocupaciones. (Dolores Comas D'Argemir 1994 Pág. 67).

LIMITACIONES A LAS ELECCIONES DE LOS TRABAJADORES.

En el mercado de trabajo intervienen un conjunto de limitaciones o condicionamientos a las elecciones de los trabajadores referentes a sus ocupaciones, a pesar de las afirmaciones de que el mercado de trabajo es libre. Sin embargo, cada individuo posee una experiencia laboral variable que depende estrictamente de los patrones sociales en que se desenvuelven su vida y su trabajo.

Se puede caracterizar la estructura ocupacional en tres clases de limitaciones: La primera son los valores que se inculcan a través del proceso de socialización, los valores se inculcan a través del recibido en la familia, el grupo de amigos, en el sistema de compensaciones y castigos, así como en la observación de comportamientos de los adultos que contribuye a que cada individuo interiorice los roles que corresponden a su categoría de pertenencia como hombre o como mujer, de esta forma se moldean las preferencias y expectativas respecto al trabajo, se crean las aspiraciones ocupacionales, se abandonan determinadas opciones y se desarrollan incluso las cualidades personales para llegar a asumirlas, orientándose también en el tipo de preparación que requieren, el proceso de socialización se va adquiriendo durante toda la vida del individuo se va produciendo su renovación. Por ejemplo: una limitación de las mujeres es el hecho de ser mujer la cual es un criterio de discriminación que orienta a que las mujeres se integren a un determinado puesto en el mercado de trabajo e inclusive para recibir una determinada remuneración, las investigaciones en la ciudad de México permiten sugerir que algunas ocupaciones muy mal remuneradas son desempeñadas predominantemente por mujeres y que a igual nivel ocupacional es frecuente que reciban menor ingreso.

La segunda limitación que son los recursos con que se llega al mercado del trabajo los mas evidentes son la educación y la preparación o calificación para el mercado, que se orienta de acuerdo con la clase de ocupaciones que cada individuo espera obtener, el sistema educativo es un elemento integral en la reproducción de las divisiones sociales, difunde institucionalmente los modelos culturales, los años y tipos de estudio tienen una importancia creciente como criterio de discriminación de la mano de obra en el mercado, en virtud de que la industrialización y la urbanización han acentuado la demanda de trabajadores con altos niveles de calificación, en ocasiones las mujeres tienen menos oportunidades de estudiar que los hombres pues la sociedad ha llegado a estimular el hecho de que estudien carreras cortas y que trabajen algunos años antes de casarse y como consecuencia de los bajos niveles de escolaridad las mujeres reciben menos ingresos que los hombres en las mismas circunstancias, las disparidades salariales entre sexos se manifiestan principalmente en los estratos con menores y mayores niveles de educación. La preparación o calificación se define como la destreza -que implica rapidez y precisión en los movimientos- de los obreros y obreras, por ejemplo: a la fuerza bruta requerida en ciertas tareas desempeñadas exclusiva o preferentemente por hombres o mujeres se considera como una calificación. Sin embargo, existe una desvalorización del trabajo doméstico que se

relaciona con la idea de que las mujeres son una fuerza de trabajo descalificada, ligándose a los bajos salarios y a otras formas de segregación en el empleo.

La tercera limitación que existe son las motivaciones y el conocimiento de las informaciones, redes y relaciones que posibilitan el acceso a determinados trabajos, la importancia de poder contar con la ayuda de determinadas personas en la institución similar a la suya que contando con mayor experiencia y conocimientos, los introducen en determinadas parcelas de contexto laboral. Las motivaciones son frutos de la percepción que se posee respecto al trabajo, de acuerdo con los roles que han sido asignados a cada persona. El hecho de que las mujeres se han vinculado al trabajo del hogar hace que sus motivaciones para participar en el mercado laboral sean distintas de las de los hombres y que las obligaciones domésticas sean un condicionante importante, es así como las percepciones respecto al trabajo no solo condicionan las motivaciones que cada persona se enfrenta al mercado laboral, sino condicionan también las actitudes de los empleadores, el prestigio de las actividades que se realizan y el salario otorgado.

Las representaciones ideológicas poseen un importante papel en la producción del consentimiento al construir un marco referencial que guía el comportamiento, así también tiene importancia en la interiorización y proyección social de las representaciones ideológicas. Por lo tanto en la estructura ocupacional general como en los lugares de trabajo concreto existen diferentes obstáculos formales e informales que impiden en la práctica que los diferentes segmentos de la fuerza de trabajo se encuentren en condiciones de igualdad, aunque no se produzca una discriminación abierta y explícita difícilmente puede medirse que los empleadores prefieran contratar a personas de uno u otro sexo, existen obstáculos que limitan el que ciertos segmentos sociales accedan a determinados trabajos y categorías, por ejemplo, la mujer constituye una mayoría socialmente marginada, víctima de una exclusión mantenida y prolongada en la sociedad masculina. (Vega-Posly Elayne Pág.13)

FACTORES DE DIFERENCIACIÓN LABORAL.

Los especialistas denuncian como factores de discriminación en perjuicio de las mujeres los mecanismos siguientes:

1. Las mentalidades, actitudes y prejuicios socioculturales, se transmiten a través de la enseñanza y la cultura favoreciendo el afianzamiento de un sistema de valores

fundados en datos sociológicos e históricos que justifican una división por sexo de los papeles respectivos en todas las etapas de la vida del grupo humano, la impregnación constante y duradera de esa ideología impulsa a los individuos a conformarse al modelo propuesto a cada uno de los sexos, como resultado al mismo tiempo de la "socialización", es decir, del conjunto de acondicionamientos que transforman al niño en una persona social que ha adquirido las motivaciones aptas para hacerle asumir los papeles que la sociedad espera y exige de él y de la presión social.

2. La doble explotación de la mujer en la familia, célula fundamental de la sociedad. Está caracterizada por el trabajo doméstico gratuito, socialmente no valorado y por el sostenimiento de la mujer a la transmisión de la propiedad; o sea que la esposa es una reproductora sometida a la autoridad de su marido, que soporta una dependencia específica en razón de la explotación económica de su trabajo, considerado como no productivo.

3. La exclusión de la mujer del trabajo productivo como productor de pleno derecho; una explotación de la mano de obra femenina indispensable a la economía en condiciones específicas: sectores casi exclusivamente ocupados por mujeres, tareas reservadas para ellas, gama reducida de calificaciones y puestos de trabajo. La feminización del empleo es preparada y mantenida por la insuficiencia o la ausencia de una profesión educativa adecuada; esto trae consigo los bajos salarios, las condiciones deficientes de trabajo, el desempeño de funciones limitadas al sector inferior de la escala jerárquica, el desempleo, esta situación de las mujeres en la vida profesional nace de la división del trabajo según el sexo, considerada como "natural" y como tal aprovechada por la sociedad capitalista industrializada.

4. Exclusión de la mujer de la vida política y social. Precisamente en razón de su papel biológico y doméstico, como también de su incapacidad jurídica o cultural para ejercer el poder o asumir responsabilidades, habida cuenta de una incompetencia asimismo considerada como natural.

Hoy en día podemos entender que estos modelos estereotipados no responden a las necesidades ni al desarrollo de la sociedad contemporánea, sea por ejercer un efecto negativo sobre el destino de cada ciudadano, sobre todo de las mujeres. Las condiciones de inserción laboral de las mujeres no son en absoluto satisfactorias y en los últimos años se

han visto agravadas por la disminución general del empleo y la precariedad laboral, la mayor parte de las mujeres se concentran en ocupaciones fuertemente feminizadas y son pocas las que acceden a laborar, se muestra claramente una fuerte asimetría entre hombres y mujeres, ya que las oportunidades ocupacionales no son equivalentes, resultando mas abierta y flexibles para los hombres, mas rígidas y restringidas para las mujeres.

Estos elementos deben ser globalmente tomados en consideración si se intenta trazar las líneas de fuerza y las orientaciones de una política social encaminada a alcanzar la igualdad de oportunidades y de trato a favor de los trabajadores y trabajadoras de las mujeres en general, para instaurar la igualdad de oportunidades de las trabajadoras. Ya que la estructura de oportunidades no se ve afectada por la decisión de un solo empleador, sino por el efecto acumulativo de las acciones de muchos y en ello intervienen los criterios definidos por las representaciones ideológicas que legitiman las decisiones tomadas por las empresas en la asignación de puestos de trabajo.

En los lugares de trabajo existen también obstáculos que dificultan el acceso de determinados colectivos a ciertas ocupaciones y categorías laborales algunos de estos obstáculos dependen de la estructura formal e incluso física de las empresas, de sus practicas de personal, tipos de ocupación, patrones de movilidad y organización del trabajo, añadiendo a esto las actitudes del empleador y la imagen publica que se quiera dar de la empresa. Los procedimientos de reclutamiento de los trabajadores suelen ser bastante estables cuando se efectúan la selección de nuevos trabajadores, se ponen en funcionamiento implícitamente los estereotipos respecto a ellos, en la asignación de sus distintas categorías y puestos de trabajo claramente se ponen en juego las imágenes culturales y los códigos normativos que regulan la interacción entre distintos segmentos sociales, las estructuras de consentimiento no solo se crean por la aceptación de las normas que regulan la organización y el funcionamiento de las empresas, existen también estructuras distintas y agrupamientos que poseen unas determinadas reglas y lógicas, en las que las representaciones ideológicas tienen también su papel, se trata de las comunidades ocupacionales que se define como el conjunto de personas que comparten un mismo tipo de trabajo, el cual resulta ser central en sus intereses vitales, mediatiza la interacción personal y lleva a compartir un mismo tipo de valores y de estilo de vida.

Es de gran utilidad contemplar cómo han contribuido la educación, los aspectos culturales y las motivaciones, que en un país multiétnico y pluricultural definen el rumbo que han tomado numerosos grupos de mujeres en actividades económicas en el deseo de las

mujeres de obtener ingresos en actividades socialmente reconocidas, Sin embargo, el hecho de mantener salarios muy bajos aún no compensa el desgaste de energía de la mano de obra femenina que parece ser utilizada en el México neoliberal en contraposición de la de los hombres, por lo que la perspectiva es el empobrecimiento de ambos géneros. Para cambiar la condición de ambos géneros hay que modificar radicalmente la sociedad, es decir, hay que cambiar el papel y el lugar de hombres y mujeres en la ideología en la cultura, en la familia, en el trabajo tanto productivo como no productivo y por último, en su participación en la dirección de la economía y en la vida pública.

1.2. INCORPORACION DE LA MUJER AL TRABAJO REMUNERADO

El trabajo remunerado se identifica, con la producción en sentido estricto que tiene lugar mayoritariamente fuera del ámbito doméstico, en la esfera pública, asimilada a la producción mercantil, el trabajo remunerado se incrementa a partir de los años ochenta cuando el crecimiento económico dio lugar a una profunda restructuración económica.

Aunque el incremento de la participación femenina en el empleo remunerado, se inicia en el país a partir de los años ochenta cuando la crisis económica se agrava, es preciso hacer referencia a los acontecimientos ocurridos con anterioridad, respecto a los cambios de la actividad económica femenina, a partir del momento en que los procesos de industrialización y urbanización de los años treinta, aceleraron el ingreso de las mujeres al trabajo remunerado. Durante esta década se sientan las bases económicas y políticas para la transformación posterior de la estructura productiva, México cambia de una sociedad rural a una urbana. Esto tiene el propósito de ubicar el gran avance que han logrado las mujeres en los últimos años en un contexto histórico más amplio.

TRABAJO REMUNERADO DE FINES DEL SIGLO XIX A 1970.

La economía nacional sufrió una profunda reconstrucción conocida como la "reconversión industrial" o "modernización" (la cual se tradujo en cambios en la estructura ocupacional en el interior de las ramas), tal situación de la economía mexicana implica por una parte, una contracción del ritmo de crecimiento de las oportunidades ocupacionales, lo que podría inhibir el aumento de la participación femenina en el trabajo remunerado, pero a la vez y frente a la caída del ingreso familiar, un número mayor de miembros de cada familia, entre ellos las mujeres que se encontraban al margen de la actividad económica, se ve en la necesidad de buscar alguna fuente de ingreso, la necesidad de las familias derivado

de la contracción de los ingresos familiares fue más fuerte que el efecto inhibición derivado de la contracción de la economía. Por tanto, la participación de las mujeres en la producción social se vio incrementada como resultado del crecimiento de las ocupaciones femeninas a mayor ritmo que las masculinas, se incorporan a la economía urbana en un conjunto de actividades que desempeñan para garantizar su reproducción cotidiana y la de su familia, realizan una amplia gama de trabajos de producción y reproducción: participación en el mercado, trabajo domestico, producción de redes de realizaciones sociales; organización de acciones colectivas para obtener servicios públicos, estas actividades fueron cruciales para la obtención de recursos monetarios y no monetarios necesarios para la sobre vivencia cotidiana.

Al entrar de lleno la economía en una febril actividad industrial se dio un crecimiento concomitante de las actividades comerciales de servicios de muy distinta naturaleza en las ciudades, la expansión de la economía y los cambios en su estructura dieron como resultado un incremento y una diversificación de las oportunidades ocupacionales, esto permitió una incorporación creciente de mujeres, aunque el grueso de la población trabajadora estuvo integrada por varones, a partir de 1940 la proporción de mujeres aumento la mano de obra femenina remunerada en los años cuarentas siguió conectada a las tareas desempeñadas por las mujeres en su propio hogar al desempeñar actividades relacionadas con el trabajo domestico, al expandirse los servicios educativos y de salud, aumento la incorporación de las mujeres como profesoras y enfermeras. Por lo tanto la expansión de la economía y los cambios en su estructura dieron como resultado un incremento y una diversificación de las oportunidades ocupacionales para las mujeres, un rasgo distintivo del mercado de trabajo en México hasta 1970 fue la escasa presencia de las mujeres en comparación con los varones, la expansión de las actividades industriales y de servicios durante dos décadas del denominado desarrollo estabilizador llevaron principalmente a la ampliación de las oportunidades de empleo asalariado para la población masculina, puesto que para el año de 1950 solamente 13% de las mujeres mexicanas de 12 años y más se declararon como económicamente activas y las mujeres de 15 a 24 años de edad eran quienes tenían mayor presencia en el mercado de trabajo, pues eran quienes tenían una escolaridad más elevada y mejores posibilidades de ingresar a los empleos asalariados que se creaban en la industria y en los servicios modernos en expansión. La reducida participación económica femenina en esta época era resultado también tanto de las menores oportunidades de empleo disponible para las mujeres, como de la baja escolaridad y alta fecundidad de la población, así mismo los niveles salariales de la mano de

obra en los años de expansión del proceso de industrialización permitía que una familia pudiera mantenerse con más frecuencia con un solo salario por hogar, en este contexto las mujeres en especial las madres y las esposas, perteneciente a los sectores populares se dedicaban principalmente a las labores del hogar y a la crianza de los hijos.

En los años setenta, en contraste con los años cincuenta y sesenta las mujeres empezaron a acelerar su entrada al mercado de trabajo, el aumento de oportunidades de empleo general en la etapa expansiva del ciclo largo, implicó que la proporción de mujeres en la población ocupada total creciera hasta alcanzar una quinta parte del total en este año, la tasa de participación económica femenina asciende ligeramente y alcanza 16% en estos años, en este año las mujeres empiezan a acelerar su entrada al mercado de trabajo, el empleo mantuvo un ritmo de crecimiento relativamente alto, es indudable que la década de los setenta estuvo marcada por cambios fundamentales en el empleo de las mujeres, las tasas de participación femenina se incrementaron en más del 50% mientras que las masculinas crecieron menos del 10%, el aumento se registró en todas las edades y entre las mujeres casadas y separadas. (Orlandina de Oliveira 1989.)

En lo que respecta a los contextos urbanos las tasas femeninas en el período de 1970 varían más entre regiones socioeconómicas que en el caso de las masculinas, aunque la relación entre desarrollo y participación no es lineal las regiones más urbanizadas y con mejores niveles económicos presentan una mayor presencia de las mujeres en el mercado de trabajo, esto se debió a la expansión de actividades económicas heterogéneas diferentes a las actividades de los años pasados tales actividades son: instalación de empresas maquiladoras de exportación; expansión de industrias tradicionales intensivas en mano de obra; producción familiar y artesanal en pequeña escala; procesos de subcontratación de trabajo a domicilio por parte de medianas y grandes empresas; expansión del comercio y de los servicios de diferente naturaleza, esto fue resultado de la urbanización e industrialización del país.

Este incremento de la participación femenina registrado en los años setenta, se debe a tres factores fundamentales que se dividen en diferentes aspectos los cuales son: 1) Macro estructurales 2) Institucionales y 3) Prácticas sociales.

1) En el nivel macro estructural, para entender el fuerte aumento de la presencia de las mujeres en los mercados de trabajo, hay que considerar el efecto acumulado de

condicionantes con distintas temporalidades. En el largo plazo, ha desempeñado un papel clave, el proceso acelerado de "modernización", que ha tenido lugar en las últimas cuatro décadas en México y ha traído cambios importantes en la sociedad que propician el trabajo femenino, a saber: a) la urbanización creciente, b) la elevada migración rural-urbana, con predominio de flujos femeninos, c) la expansión y diversificación del terciario, d) la ampliación y reestructuración de la planta industrial y, e) el incremento de los niveles educativos de la población. A estas transformaciones se añaden otras más recientes, es importante mencionar el programa de industrias maquiladoras que crea demanda específica por mano de obra femenina; la reducción de la fecundidad que se registra a partir de mediados de los setenta y genera condiciones favorables al trabajo extradoméstico; y la crisis del modelo de desarrollo estabilizador que al traer inflación y más bajos salarios para gran parte de la población trabajadora, lleva al incremento del número de mujeres que salen a buscar trabajo para complementar el ingreso familiar.

2) Los aspectos institucionales, se refieren a las formas de contratación de mano de obra resultado de políticas estatales, empresariales y sindicales, la mayor o menor flexibilidad de los criterios de selección de la fuerza de trabajo depende de los cambios macro económicos.

3) En lo referente a las prácticas sociales (individuales, familiares y colectivas) destaca los mecanismos de organización de las actividades de reproducción a que recurren las familias en situaciones económicas difíciles, los rasgos individuales de sus miembros (edad, sexo, estado civil) condicionan el tipo de estrategia de obtención de recursos que puede ser utilizada en cada caso, ejerciendo una influencia sobre las características de la mano de obra femenina que sale a los mercados de trabajo, como es conocido las mujeres solteras y separadas tienen más opciones para su contratación que las casadas.

La expansión de la actividad económica femenina en los setenta se da en todas las edades y entre las mujeres casadas y separadas, sin embargo, cabe mencionar que las mujeres solteras y alguna vez unidas (separadas, viudas y divorciadas) presentaban en esas fechas niveles de participación muy superiores a las casadas, las mujeres de 20-24 presentaban las tasas más elevadas en 1970 24.1 y para 1979 era de 33.4%. Sin lugar a dudas en los setenta, al igual que en las décadas anteriores, eran las mujeres jóvenes, alguna vez unidas y con elevados niveles de escolaridad las que más fácilmente encontraban un lugar de trabajo con la ampliación de la urbanización, la industria y los

servicios de corte capitalista. Por el contrario, la población femenina de mayor edad unidas o casadas y con baja escolaridad sólo tenía mayores posibilidades de desempeñar ocupaciones no asalariadas. Lo anterior se debía tanto a los niveles de credencialismo prevaleciente en el mercado de trabajo como a la mayor facilidad para combinar las actividades no asalariadas con las tareas domésticas. La flexibilidad de horarios y el poder desempeñar actividades económicas en el propio hogar constituyen una ventaja relativa para muchas mujeres que no cuentan con el apoyo de guarderías, empleadas domésticas o de familiares para el cuidado de los niños a un cuando esto represente una doble e interrumpida jornada de trabajo.

TRABAJO FEMENINO EN LOS AÑOS OCHENTA.

Desde inicios de los años ochenta en México se inició una profunda crisis económica que se agrava a fines de 1994, entre 1982 y 1986 la economía mexicana presentó varios síntomas de crisis y recesión: reducción del crecimiento del producto interno bruto, inflación y fuerte contracción salarial, para enfrentar la crisis se adoptaron políticas de estabilización y ajuste orientadas a disminuir el déficit fiscal, promover las exportaciones y controlar la inflación, sin embargo a partir de 1994 se reinician las dificultades económicas, con resultados aún más drásticos que en los ochenta: crecimiento negativo del producto, reducción de los salarios reales y aumento del desempleo (27 y 42% de la fuerza de trabajo masculina y femenina era no remunerada o recibía ingresos por debajo del salario mínimo). (Brígida García y Oliveira, 1998)

Por lo tanto, el deterioro de los salarios reales han obligado a los individuos -hombres y mujeres- a realizar ocupaciones por cuenta propia, las mujeres han salido al mercado a buscar trabajo y lo han encontrado, mientras que los hombres lo consiguen en un número ligeramente más reducido de ciudades, el aumento de la actividad de las mujeres se debe sobre todo al incremento del trabajo por cuenta propia; vendedores ambulantes, trabajadores de talleres artesanales; trabajadores a domicilio, estas actividades ocupan sobre todo trabajadores no asalariados dentro de los cuales las mujeres han representado históricamente una proporción importante siendo fundamentales para los integrantes de las unidades domésticas de los sectores populares, les permiten la complementación de los bajos salarios mediante la obtención de recursos derivados de diferentes actividades, hay indicios del crecimiento no asalariado, existiendo el trabajo a tiempo parcial, el trabajo temporal, el trabajo intermitente, el trabajo informal, que no ofrecen prestaciones sociales ni futuro laboral.

La participación femenina se eleva de 21.5% en 1970 a 31.5 en 1991 y 34.5 en 1995, el aumento de la presencia femenina en el mercado de trabajo se da en casi todas las edades entre 1970 y 1979, la presencia femenina en la actividad económica presenciaba el nivel más elevado entre los 20 y 24 años; en 1991 entre los 35 y 39 años, y en 1995 entre los 25 y los 39 años, este cambio indica que las mujeres unidas conyugalmente y con hijos han recurrido a diferentes estrategias para desempeñar actividades laborales además de sus responsabilidades domésticas, este cambio ha sido estimulado por la mayor necesidad económica que se ha agravado con la crisis y restructuración de los últimos años. El incremento de la participación femenina en estos años estuvo vinculado tanto a la expansión de las actividades no asalariadas en el terciario como a la ampliación de la demanda por mano de obra femenina en las industrias maquiladoras en la frontera del país, pese a la crisis y al desempleo el crecimiento del número de mujeres que trabajan es evidente, tienden a permanecer más tiempo en la vida laboral y incursionan en algunos sectores modernos como los servicios, y el comercio, además de ciertas ramas industriales y agrícolas ligadas a las maquilas y a la exportación de productos a través de la llamada subcontratación productiva de las empresas locales con firmas internacionales.

En los años noventa, para muchos estudiosos de la crisis la situación económica que hoy impera en el país es mucho más severa que la de los ochenta pues existe un endeudamiento externo, desindustrialización y mayor desempleo, se muestra un cuadro más complejo de contradicciones que incorporan nuevos y viejos desequilibrios que en el mundo del trabajo con el llamado nuevo modelo liberalista, que consistió en un brutal abaratamiento de la mano de obra frente a una oferta creciente de desocupados.

A pesar de la crisis la tendencia de ocupación parecen favorecer a las mujeres, pues la tasa de desempleo ha sido durante la presente crisis, menor que la de los hombres, en términos absolutos, por cada mujer que fue despedida fueron despedidos tres hombres en el periodo de octubre 1994 a junio 1995. En los sectores donde se encontraba la mayor parte de la fuerza de trabajo masculina -la industria de transformación- manifiesta una incapacidad de creciente para generar nuevas ocupaciones, la tasa de crecimiento del empleo industrial se redujo a la mitad de la registrada en la década de los setenta, es así que la participación femenina desde los años ochenta se incrementa, de 1970 constituía 21.5%, 31.5% en 1991 y cuatro años después 34.5% en 1995. (Brígida Gracia y Oriandina de Oliveira, 1998) . Para los años setenta sólo constituía poco más de 2.5 millones de mujeres para llegar a ser más de

10 millones de personas en 1993, esto expresa de paso una tendencia demográfica interesante por la capacidad de la economía mexicana para absorber un porcentaje muy significativo de mujeres en edad de laborar por consiguiente a fines del decenio más de la quinta parte de las mexicanas de doce años y más años participan en la actividad económica remunerada.

Es así que en la mayoría de los países el diferencial entre las tasas de participación masculina y femenina disminuyó entre 1980 y 1997 a consecuencia tanto del descenso de la primera como del aumento de la segunda, tal disminución de las tasas masculinas se deben a las pensiones obligatorias que propician la jubilación anticipada y al despido de los hombres con edad avanzada, y el aumento de la actividad femenina se debe a la elevación de su niveles de educación; y el crecimiento del sector de los servicios (como profesionistas, técnicos, vendedoras, trabajadoras domesticas) donde la presencia femenina es particularmente abundante. No deja de ser interesante constatar la vitalidad con que muchas mujeres han "salido del hogar", pero no únicamente para complementar la parte del salario que los maridos o los jefes de familia han perdido con el impacto de la severa crisis que nos afecta desde inicios de los ochenta en que los salarios han caído precipitadamente y profundamente, también han estado presentes elementos educativos en las escuelas y medios de comunicación que han influido en los comportamientos y las actitudes tomadas por amplios grupos de mujeres que se han incorporado recientemente al mundo del trabajo. Al ocurrir estos cambios, el ritmo de incorporación de las mujeres al trabajo remunerado fue mayor que en la etapa de auge.

**TASAS ESPECIFICAS DE ACTIVIDAD ECONÓMICA FEMENINA POR EDAD
(1970,1979,1991, 1995) PORCENTAJES**

TASAS

EDAD	1970	1979	1991	1995
TOTAL	16.4	21.5	31.5	34.5
12-14	5.1	15.4	10.3	11.3
15-19	20.9	15.4	30.1	29.6
20-24	24.1	33.4	40.4	43.1
25-29	17.4	27.3	37.9	44.8
30-34	15.7	27.3	40.7	44.1
35-39	15.8	24.5	42.5	44.1
40-44	16.2	24.5	38.4	41.8
45-49	16.4	21.1	36.3	40.9
50-54	15.9	21.1	28.9	32.1
55-59	15.1	16.3	26.5	28.6
60-64	14.1	16.3	21.8	24.7
65-69	12.9	9.3	17.5	-
70-74	11.5	-	15.0	15.0
75 Y MÁS	8.3	-	6.9	-
No especificado	-	17.5	6.2	14.2

Fuente: 1970. IX Censo General de Población, Secretaría de Industria y Comercio; 1979, Encuesta Continua de Ocupación (ECOS), primer trimestre, Dirección General de Estadística, Secretaría de Programación y Presupuesto; 1991 y 1995, Encuesta Nacional de Empleo (ENE), Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) e Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI).

1.3 .INSERCIÓN DE LA MANO DE OBRA FEMENINA EN EL SECTOR TERCIARIO.

En la década de los años setenta, en un contexto de agotamiento del modelo de desarrollo por sustitución de importaciones el sector terciario se expandió a ritmos superiores a los del secundario, esto se debió a la tendencia de la expansión del sistema capitalista, proceso que ilustra la ampliación de los grandes almacenes y supermercados que tuvieron lugar en México, al consolidarse el proceso de industrialización se incrementó la mano de obra en este sector, las tendencias de terciarización de la economía o el mayor crecimiento de las actividades de comercio y servicios se ve reflejado en la ocupación femenina reciente, la concentración fue en gran parte un resultado de la creciente demanda de los servicios distributivos(comercio y transporte) y de los servicios al productor (banca, finanzas, inmobiliario y otros de carácter profesional) y los servicios sociales(educación, salud y administración pública) son los principales responsables del crecimiento del terciario en los años de 1970 a 1995.

En comparación de otros sectores en donde se observo menor participación económica activa siendo que el aumento del peso relativo de la población activa de este sector fue de 31.9% en 1970 pasando en doce años a 49.5% en 1991 y en 53.2% para 1995.

POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA POR GRANDES SECTORES DE ACTIVIDAD Y SEXO (1970,1979,1991,1995)

AÑOS	1970	1979	1991	1995
SECTOR PRIMARIO	39.4	28.9	26.8	24.7
SECTOR SECUNDARIO	23.0	27.5	23.1	21.2
SECTOR TERCIARIO	31.9	43.1	49.5	53.2

Fuente: 1970, IX Censo General de Población, Secretaría de Industria y Comercio; 1979, Encuesta Continua de Ocupación (ECOS), Primer trimestre, Dirección General de Estadística, Secretaría de Programación y Presupuesto 1991 y 1995, Encuesta Nacional de Empleo (ENE), Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) e Instituto de Estadísticas, Geografía e Informática (INEGI).

SECTOR SERVICIOS

En el sector servicios fueron las mujeres las que tuvieron una mayor incorporación por lo general en puestos de los servicios sociales: por un lado, a la expansión -por parte del gobierno- de los servicios educativos y de salud permitió que muchas mujeres fueran empleadas como (maestras y enfermeras) los trabajos de oficina en el gobierno, en los bancos como (secretarias y oficinistas de todo tipo), en suma, ocupaciones no manuales que requieren enseñanza media o carreras cortas. Por lo tanto este sector fue el principal mercado de trabajo para las mujeres representando porcentajes superiores a las masculinas, sobre todo en la preparación y venta de alimentos, en la enseñanza primaria, y en la asistencia médico-social, tales mujeres en el trabajo de servicios -heterogéneos en términos de coexistencia de diferentes formas de organización del trabajo- los desempeñan preferentemente jóvenes y solteras como asalariadas en actividades manuales y no manuales. El sector servicios incluye una variada gama de actividades: educación, administración pública, medicina, banca, transporte, turismo, hotelería, deportes etc. que ha experimentado un mayor crecimiento en las zonas desarrolladas a nivel mundial, tanto por la población que ocupa como por su contribución a la renta de los países.

Para el período de 1970-1991, la PEA aumentó de 12.9 a 31.2 millones, al término del último quinquenio la PEA alcanzó 36.6 millones representando 39.7% de la población total, en este mismo período la PEA femenina alcanzó los 12 millones, representando con ello una cuarta parte (25.3%) de la población femenina del país. (INEGI, 1998:3)

A pesar del nivel de desempleo que se observó a fines de 1976 y declinó a mediados de 1978 que tuvo una pérdida de dinamismo de los sectores afectados por la crisis, esto fue compensado en gran medida por el incremento de la ocupación en los servicios, aspectos que facilitan que amplios sectores de mujeres encuentren trabajo, según cifras de 1979 para todo el país, 49.9% de la PEA femenina se ubica en los servicios, en comparación con un 22.7% de la PEA masculina. Sin embargo, la no ampliación de los sectores no manuales frente al incremento de las tasas de participación y la reducción del desempleo femenino sugiere una baja en el ritmo de crecimiento de las ramas de los servicios más directamente vinculados con la modernización del país.

Tales cambios en el empleo del país trajeron como consecuencia transformaciones en la composición por sexos, al pasar de 45.31% de mujeres a 44.05% en las últimas décadas

tal vez esta caída se deba a tres movimientos: a) la masculinización de algunos servicios; b) las innovaciones tecnológicas en el sector industrial, especialmente en la informática y c) la caída del gasto público. Es indudable que la tecnología de informática está transformando aquellos trabajos donde se encuentra la mayoría de las mujeres: trabajos de oficina, ventas, operación del sistema financiero, teléfonos, telex y restaurantes.

En los años ochenta la terciarización de la población activa es más marcada entre los varones que entre las mujeres debido a que estas últimas ya se concentraban en muy importante medida en ese sector, y en los noventa tanto unos como otros incrementan de manera relevante su presencia en el terciario.

SECTOR COMERCIO

En los últimos años la rama del terciario que ha absorbido más mano de obra asido el comercio, sobre todo entre la población femenina en las grandes ciudades principalmente en los servicios distributivos tales como el (comercio y transporte), en el caso de la población masculina se incrementa tanto en los servicios distributivos como en los personales. En los años que van de 1984 a 1987 se registran cambios sectoriales en la Ciudad de México, la participación femenina en actividades no manuales tales como (funcionarios, directivos, técnicos, y administrativos), baja considerablemente y lo aumentan entre los trabajadores manuales asalariados. El incremento de la población económicamente activa en el comercio pasó de 9.3% en 1970, a 13.8% en 1979 alcanzando 18.4% en 1995, la mayor participación económica del comercio se observó en el año de 1995 tanto para hombres(13.8%) como para mujeres(28.2%). (Brígida García Orlandina de Oliveira, 1998). Esta expansión del comercio fue resultado de la urbanización del país y la instalación de empresas maquiladoras.

La creciente presencia de las mujeres en el comercio de ciudades como Monterrey, Guadalajara y Ciudad Juárez, se debe en gran parte a la expansión de las actividades no asalariadas que continúan siendo un espacio privilegiado para la actividad económica femenina, este resultado es sin duda reflejo del freno de la inversión pública y privada en ramas que antes habían recibido atención prioritaria, seguramente el capital continúa encontrando espacios rentables en el comercio, a la vez que la población diversifica sus estrategias de sobre vivencia en este sector.

Por lo tanto las tendencias de terciarización de la economía o el mayor crecimiento de las actividades de comercio y servicios se han reflejado en la ocupación femenina, en 1993 absorbía más de 50% de la población ocupada de México, y el número de mujeres empleadas en estas actividades se incrementó en más de 10% tan sólo en dos años las mujeres representaban en estos sectores 44.0%, el número de mujeres incorporadas formalmente a estas actividades alcanzó la cifra de más de 7 millones en 1993. Sin embargo, la expansión de estos sectores se realizó sobre las espaldas de las mujeres dado que su trabajo se adaptaba a las condiciones más flexibles, horarios parciales, salarios menores que en el sector industrial, pago según el servicio brindado, servicios que se tienen que proporcionar según las horas pico (caso de las telefonistas y bancarias) y durante 24 horas(de enfermeras y médicos), ocupaciones que requieren una baja calificación y resulta tolerable y a menor costo un alto nivel de rotación del empleo y de ausentismo, estas son condiciones tradicionalmente asociadas a tales sectores, otro aspecto es con respecto a los salarios que en promedio son inferiores a los del sector industrial, la mayor concentración de mujeres en el primero y de hombres en el segundo es probablemente una causa de la persistencia de unos salarios masculinos medios más altos, Un ejemplo; es el hecho de que en el D.F en 1988 25% de la PEA femenina recibía menos del salario mínimo, en tanto que sólo un 10% de los hombres ocupados estaba en esa lamentable condición. (Trueba Carmen, 1994.)

Hay mujeres que se ven empujadas a trabajar en actividades de servicios peor pagados por las barreras de las empresas, sindicatos, o por actitudes culturales que dificultan su entrada al empleo en la industria; muchas de ellas tienen un acceso más restringido a la educación y la formación profesional que requieren las ocupaciones industriales, además el hecho de que a menudo las tareas del sector terciario se asemejan a quehaceres que las mujeres desempeñan tradicionalmente en el hogar. La mayor expansión del sector terciario se observa tanto en las ocupaciones de los servicios como para el comercio, el crecimiento de la población económica activa femenina en los servicios se observa en el año de 1979 con 49.9% y para el comercio fue en el año de 1983 con 28.2%.

**POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA DEL SECTOR TERCIARIO
(1970,1979, 1991,1995)
PORCENTAJES**

SECTOR Y RAMA DE ACTIVIDAD	TOTAL				HOMBRES				MUJERES			
	1970	1979	1991	1995	1970	1979	1991	1995	1970	1979	1991	1995
SECTOR TERCIARIO	31.9	43.1	49.5	53.2	25.3	34.0	40.7	43.9	59.9	71.6	69.7	73.7
COMERCIO	9.3	13.8	15.9	18.4	8.2	11.3	12.5	13.8	13.5	21.7	23.6	28.2
SERVICIOS	22.6	29.3	33.6	35.0	17.1	22.7	28.2	30.1	46.4	49.9	46.1	45.4

Fuente: 1970, IX Censo General de Población, Secretaría de Industria y Comercio; 1979, Encuesta Continúa de Ocupación (ECSO), primer trimestre, Dirección General de Estadística, Secretaría de Programación y Presupuesto; 1991 y 1995, Encuesta Nacional de Empleo (ENE), Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) e Instituto Nacional de Estadística, Geografía informática (INEGI).

CAPITULO II

PARTICIPACIÓN DEL TRABAJO FEMENINO ASALARIADO INDUSTRIAL

En el siguiente apartado se presentan aspectos de la participación femenina en el sector industrial, las oportunidades de empleo para las mujeres y el proceso de industrialización en México.

En la primera sección, se analiza la población económicamente activa industrial del país observándose una mayor inserción femenina, así mismo la industria maquiladora puesto que se caracteriza como una industria femenina en el país, los cambios que se han dado con la introducción de nueva tecnología en este tipo de industrias mexicanas,

La segunda sección, tratara sobre la industria manufacturera que actualmente es la industria más representativa en empleo en nuestro país, se estudiaran los cambios que han tenido las empresas manufacturas con la modernización tecnológica de nuevos materiales y sistemas modernos para la competencia de mercados, se darán a conocer las tasas de participación tanto de hombres como de mujeres.

Así también, se profundizara en la industria automotriz, puesto que se han dado cambios sorprendentes en su producción, ya que las mujeres están aumentando su inserción en ella, empleándose en ocupaciones en las que antes solamente los hombres las realizaban. Principalmente me enfocare a la industria de autopartes, ya que es donde se encuentra mayor presencia de fuerza de trabajo femenina como industria manufacturera, esta investigación estudia el trabajo en este tipo de industrias.

2.1. LA PRESENCIA FEMENINA EN LA ACTIVIDAD INDUSTRIAL.

El sector industrial tradicionalmente en sus inicios absorbió preferentemente fuerza de trabajo masculina pero en los últimos 20 años la participación femenina se incrementa, esto a causa de que en México se experimento un largo período de ajustes estructurales y recurrentes crisis económicas. La crisis de la deuda a principios de los ochenta, significó para el país el abandono de una estrategia de desarrollo basada en un modelo industrial proteccionista de sustitución de importaciones por un modelo de apertura comercial y de fomento a la industria de exportación.

Las nuevas reformas económicas (la apertura al comercio y a la inversión extranjera como por ejemplo; el Tratado de Libre Comercio) impulsadas por el gobierno mexicano llevaron a dos consecuencias importantes en términos de empleo: por una parte a el incremento de empresas industriales manufactureras exportadoras y a la expansión de las actividades informales. Esto trajo consigo la apertura de la economía mexicana al comercio y a la inversión Internacional que significo una mayor participación de la mujer en actividades industriales, por el deterioro en los ingresos reales de los hogares.

PARTICIPACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA INDUSTRIAL

La participación de las mujeres en el sector industrial en los años setenta se incrementa, aunque esto no signifique que las mujeres tomen los trabajos de los hombres: su inserción se da, por lo general en actividades y ocupaciones distintas a las que realiza la mano de obra masculina. Por ejemplo: en 1970 18.5% de la PEA masculina y 18.9% de la femenina se ubican en la rama de minería, energía e industria; y para 1979 los porcentajes son de 20.9% y 21.7% respectivamente. Así mismo; la diferencia se observa en el nivel de desarrollo de las regiones puesto que las mujeres que trabajan en la industria en las regiones más desarrolladas ocupan puestos asalariados en porcentajes más elevados que las trabajadoras de las mismas ramas en las regiones más pobres. Por lo tanto, el empleo asalariado industrial disponible para las mujeres en estos años fue afectado por la recesión del país, la participación femenina se incrementó solamente en unas pocas ciudades principalmente fronterizas.

La industria nacional ha sido especialmente afectada por la desactivación económica, y la reorientación del modelo de desarrollo entre 1980 y 1988, en estos años la producción industrial tuvo un panorama global errático, con momentos de este crecimiento y retroceso, seguidos por años de débil recuperación que no alcanzaron devolver a dicha producción su nivel inicial. El impacto de este proceso sobre la mano de obra femenina y masculina fue diferencial al inicio del periodo, la fuerza de trabajo femenina contó con algunos espacios en la industria durante la primera parte de la década de los ochenta; su participación relativa aumento en varias ciudades ubicadas en el norte del país (Matamoros, Chihuahua, Torreón), en estos mismo años la población activa masculina fue más afectada se redujo claramente su presencia en este sector, la participación de las mujeres en el contingente obrero se había incrementado a 20.3% además el personal femenino se concentraba en

industrias que fabricación de alimentos y textiles, Sin embargo, en la industria del tabaco el porcentaje de mujeres se reducía a menos de 1%, a consecuencia de la modernización de esta industria que trajo consigo la sustitución de fuerza de trabajo femenina por fuerza de trabajo masculina.

Algunas ramas modernas que se desarrollan sobre todo a partir de los setenta concentraban ya en 1980 un número considerable de mujeres, tal es el caso de la fabricación de maquinaria, accesorios, y la fabricación de equipo electrónico de radio y televisión, comercial y científico,(64%) y prendas de vestir (75.1%) se trataba de industrias intensivas en el uso de mano de obra en las cuales se pagan salarios bajos.

Para 1982 la economía entra de lleno en una etapa de crecimiento lento e inestable, los intentos por parte de la política económica del gobierno por recuperar el crecimiento económico renovado dieron lugar a una profunda reestructuración de las actividades económicas en particular de la industria encaminada a dar paso a una nueva fase ascendente de acumulación. El resultado fue que las mujeres en la industria mexicana de 1980 a 1988 incrementaron su presencia como trabajadoras, de representar 18.7% del personal ocupado en el total de la industria en 1980, pasaron a 22.4% en 1988, y a 24.7% en 1993. Se observa que la presencia nacional total de las mujeres ocupadas en la industria aumentó significativamente, destaca un incremento, aunque moderado o de mujeres en las actividades mineras y extractivas del petróleo, así como en la industria de la construcción. (Irma Portos 1997, Pág.99)

En un contexto de mayor crisis económica en la década de los noventa, la tendencia de disminución de la PEA industrial se mantuvo a nivel nacional y se acumulo para la población femenina en las localidades urbanizadas. El sector industrial absorbió más de 22.3% de la población ocupada de México en el año de 1993, y las mujeres ocupadas representaron 25.2% en 1991 y 24.7% en 1993, en comparación de la población ocupada masculina que fue de 74.8 % en 1991 y 75.3% en 1993, la población ocupada femenina fue disminuyendo cosa que no fue así en el caso de los hombres, este hecho pudo suceder por lo que se ha llamado "flexibilización laboral" y por la pérdida de capacidad de negociación sindical, de contratación colectiva y de reglas obrero-patronales movibles de acuerdo con las necesidades del capital del país, que afecta a hombres y mujeres trabajadores, pero que en el caso de las mujeres atenta incluso contra las prestaciones sociales como (licencias de maternidad y menores posibilidades de cambiar de turno) en general adecuarse a las

necesidades que impone la competencia internacional a las empresas, a diferencia de los hombres empleados en la industria que representan 10.33% y las mujeres 4.34%. (Jennifer Cooper, 1997. Pág. 124)

Aunque es innegable el crecimiento de la participación femenina en el sector industrial, la mujer todavía tienen un papel marginal en la dirigencia y propiedad directa de las empresas industriales, puesto que quienes tienen una empresa industrial y las dirigen son hombres y las mujeres solamente se han registrado en la masa laboral, aunque también se han registrado incremento en los cuadros técnicos y administrativos.

PARTICIPACIÓN FEMENINA EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA.

En México, la industria maquiladora se ubica como fuente de empleo femenino, no sólo dentro del contexto nacional sino también en relación con otros sectores de la economía, esta industria se caracteriza por utilizar el proceso de ensamble que lo desempeñan mayormente mano de obra femenina, a pesar de que esta industria fue concebida como una forma de combatir el desempleo masculino de los obreros agrícolas. Durante los años setenta hubo un aumento de la participación femenina en el mercado de trabajo remunerado, esto se debió a la expansión de las industrias maquiladoras que en esta época empleaba principalmente a mujeres, industrias intensivas en el uso de mano de obra dedicadas a la fabricación de prendas de vestir, maquinaria, aparatos y otros artículos electrónicos, artículos menudos de palma y calzado, se trata de mano de obra que recibe bajos salarios, ocupa puestos temporales, trabaja a destajo o por tiempo parcial, sin prestaciones ni seguridad social. Son mujeres que se emplean como familiares no remuneradas en pequeños talleres, con mayor flexibilidad de los requisitos de selección de mano de obra asalariada. Las empresas maquiladoras que se instalaron durante este período, se encontraban en ciudades de la frontera norte pertenecían en su mayoría a las ramas de la industria de la confección; esos establecimientos se han caracterizado por contratar mujeres jóvenes.

Al ampliarse este sector se introdujeron nuevas innovaciones tecnológicas para elevar la productividad, sin embargo se dieron reacciones de intensificación de los más indignos métodos de sobre-explotación de la fuerza de trabajo como ocurrió en la industria del vestido, ya que la contratación femenina era clandestina a los trabajadores o grupos de trabajadores se les encomendaba parte del proceso productivo a cambio de un pago

sumamente bajo por unidad entregada, los hombres eran quienes por lo general ocupaban los puestos de mando que implican la toma de decisiones importantes, aun en este sector donde el peso productivo estaba a cargo de mujeres como es el caso de la elaboración de prendas de vestir, los supervisores solían ser hombres.

Hoy en día hablar de la industrialización de México y de "mujeres" es casi sinónimo de hablar de la maquila, en parte esto se debe al crecimiento espectacular de esta industria, al cambio en la política industrial gubernamental y a que en la literatura especializada sobre el tema de globalización y feminización de la fuerza de trabajo, la maquila ha servido como punto de comparación del modelo mexicano reciente de industrialización con el de otros países. Si bien, en tal industria las mujeres en términos relativos representan 57.5% de la fuerza de trabajo, en términos absolutos la maquila sólo absorbe 261 726 mujeres obreras de una PEA femenina total de 9 277 170. Sin embargo, dentro de la PEA femenina industrial nacional de 973 631 mujeres en 1993, el empleo femenino en la maquila cobra mayor importancia y representa aproximadamente 26% de las mujeres en este sector.

En el renglón de industrias metálicas básicas, que es una división tradicionalmente masculina, hay una mayor participación de las mujeres como oficinistas, 54.76% del total, mientras que 0% son obreras. También llama la atención que 17.36% de los técnicos y el personal especializado son mujeres. Parece ser una tendencia mundial que las empresas reestructuran para erosionar los trabajos de "mandos medios", ahora muchas de sus funciones las están absorbiendo los trabajadores de oficina (la mayoría mujeres) o los obreros especializados. Esto se puede interpretar como una simple intensificación del trabajo de oficina o como una reclasificación, no obstante la tendencia lleva a una sustitución de hombres por mujeres.

Al igual que en muchos otros países del llamado Tercer mundo, en México a partir de 1982 se han implementado políticas de ajuste estructural, lo que ha incluido una política de industrialización que podría inscribirse dentro de la corriente "industrialización orientada hacia la exportación", se dejó de considerar a la maquila como una industria transitoria para verla como una industria estable y como base del desarrollo fronterizo. Así el gobierno implementó una serie de medidas para fomentar la industria maquiladora, como el crédito, y actualmente el dinamismo en el desarrollo de esta industria depende cada vez más de él.

Para fines de los años ochentas, se afirma que las mujeres están sustituyendo a los hombres en el ámbito laboral y se habla de la feminización mediante el trabajo flexible, refiriéndose no sólo al cambio en la composición relativa por género de la fuerza de trabajo sino también a las condiciones "femeninas" del trabajo; además, se sostiene que este fenómeno es global, principalmente en las maquiladoras con contratos eventuales, pérdida de prestaciones, pago por productividad, flexibilidad de turnos y horarios, jornadas superiores a ocho horas si le conviene a la empresa, salarios inferiores al mínimo, no pago de horas extras, movilidad interna al ámbito de la empresa y obligación de trabajar en días de descanso y alta rotación de la fuerza de trabajo, estas condiciones prevalecientes lo asemeja a un trabajo informal.

Sin embargo, aunque en las industrias maquiladoras a nivel nacional la participación de las mujeres era de 59.2% en el año de 1993, esta fuerza de trabajo en la maquiladora se masculinizo en las maquiladoras de mayor sofisticación tecnológica, puesto que necesitan una mayor demanda de fuerza de trabajo con mayor calificación, y los hombres encontraron un mayor empleo en las ramas orientadas a la exportación en las que tienen el lugar más importante en la generación de empleos. Es así que surgen cambios fundamentales en los patrones de comportamiento en la maquiladora junto con la automatización y con el cambio tecnológico de los años ochenta, se observó un cambio significativo en la tradicional consideración de las maquiladoras como trabajo de ensamble repetitivo con uso de mujeres no calificadas.

LA OTRA INDUSTRIA MAQUILADORA

La maquila a domicilio en las grandes ciudades como el D.F. no suele representar actividades para la exportación y por lo tanto es muy distinta de la subcontratación orientada a exportar que se encuentra en la frontera Estados Unidos-México. Dada la naturaleza semiclandestina de esta producción, es difícil hablar de números precisos en relación con las mujeres en esta industria, aunque algunos estudios realizados a fines de los setenta hablaban de 20 000 y 25 000 costureras en el D.F. y después del sismo de 1985 este número se incrementó considerablemente.

Un indicador que puede acercarnos al trabajo informal es la diferencia existente entre los datos de la población ocupada en los Censos Industriales (población ocupada femenina

1993:973 631,) que incluyen información exclusivamente sobre establecimientos fijos, y los datos de la Encuesta Nacional de Empleo (población ocupada femenina 1993: 1 699 635,) la cual registra su información desde los hogares, por lo que también capta el trabajo a domicilio o en establecimientos más pequeños.

Esto indica que la industria a domicilio se extiende de manera creciente a industrias ajenas a la del vestido, tales como la hechura de juguetes, los plásticos, la electrónica y otras. No sólo en México está proliferando este tipo de subcontratación y crecimiento de trabajos no formales, esto es parte de la flexibilización laboral inherente a las políticas de ajuste estructural, las cuales consideran legítimo que las empresas traten de bajar sus costos fijos y abaratar su mano de obra sin importar el método.

2.2. INDUSTRIA MANUFACTURERA

Modernización tecnológica en la industria manufactura.

Las empresas mexicanas en los últimos años, han enfrentado cambios dramáticos en su entorno, debido a la modernización integral de nuestra sociedad en toda la industria y particularmente en la industria manufacturera, la modernización, la reestructuración y reconversión industrial, la competitividad internacional y la excelencia de producción de bienes y servicios son conceptos que reflejan, como en ninguna época anterior, los enormes avances que ha visto el mundo desarrollado, estos se han logrado a través de la aplicación tecnológica de nuevos materiales, innovaciones sorprendentes en la comunicación humana, la introducción de la inteligencia artificial, la robótica y el manejo de los recursos en la producción y en los servicios.

El acceso de sistemas modernos, ha propiciado la apertura y competencia de mercados y la existencia de más consumidores que se vuelven exigentes de calidad, servicios que demandan, variedad de los productos y en precio, así también un incremento de la competitividad y la restricción de los precios teniendo un impacto en la reducción de márgenes de utilidad, a consecuencia de esto las empresas enfrentan los retos de mejorar la calidad de sus productos y servicios de tal forma que cumplan con las necesidades y requerimientos de los mercados nacionales e internacionales y mejorar la productividad en sus procesos de trabajo de tal forma de tener precios accesibles al mercado y lograr la rentabilidad requerida en la empresa.

Dentro de los retos anteriores la manufactura en la empresa mexicana juega un papel importante, esto se debe simplemente al impacto que tiene la empresa en términos de:

- 1) La calidad de los productos.
- 2) La mayor parte del costo total de operación de una empresa se incurre en el proceso de fabricación.
- 3) Al impacto que tienen en los tiempos de entrega.
- 4) A que la mayor parte de los activos de una empresa están en el sistema de la manufactura.

Por lo tanto en la manufactura se deben adoptar mejoras necesarias orientadas a una mayor calidad, mas flexibilidad, tiempos mas rápidos de manufactura, mayor servicio a clientes, menos desperdicios, tiempos mas rápidos de desarrollo de proyectos.

La tecnología esta íntimamente vinculada con el propio concepto de la empresa que se les debe considerar unidas, una empresa sin tecnología es un concepto virtualmente sin sentido, es importante la tecnología no solo para la competitividad sino para la sobrevivencia industrial, una tecnología de manufactura apoyada por computadoras, estas incluyen maquinas herramientas de control numéricos computarizadas, herramientas que tienen una integración en el sistema de manufactura mediante el uso de información, son innovaciones basadas en la computación y microelectrónica que permiten almacenar, recuperar y analizar la información, llevando a una planeación mas creativa, a una mejor coordinación entre las funciones de empresas y a esfuerzos para reducir los tiempos de preparación de maquinas, dando todo esto lugar a avances en la productividad y una disminución de la demanda de la fuerza de trabajo, sin embargo; estas transformaciones traen consigo cambios que implican que la fabrica adopte un diferente ambiente de trabajo, menores oportunidades de trabajo para mano de obra no calificada o subcalificada pero los trabajos que se crearan requerirían mayores habilidades y capacitación.

Por otro lado la reestructuración productiva permitió una integración de nuevos modelos productivos a nivel internacional. (Hirata Helena, Pág. 75) La reorientación de estas economías hacia las exportaciones y las transformaciones en la organización del trabajo se combinarían. La política de apertura comercial ha tenido como efecto estimular las importaciones, que han aumentado mas rápidamente que las exportaciones, conduciendo a un incremento del déficit comercial y aun aumento del endeudamiento, esta vez privada para

financiarlo, la consolidación de un modelo estable de acumulación requiere romper con un sistema de relaciones laborales profundamente marcados por el corporativismo.

INCREMENTO DEL TRABAJO FEMENINO EN LA INDUSTRIA MANUFACTURERA

En la industria manufacturera, durante los años que abarcan de 1950-1980 México se caracterizó por un empleo del sector manufacturero elevado, pero a partir de los años ochenta, la economía nacional entro de lleno en un período de crecimiento lento o inestable, y las estrategias que tomaron los empresarios, originaron cambios en la estructura productiva, así como una segregación por sexos entre las actividades productivas.

Aunque en este período el trabajo femenino remunerado se concentra en el sector servicios; la industria manufacturera se convierte en una fuente importante de empleos para las mexicanas, ya que se da un aumento mínimo de participación en este sector pasando del 20% en 1980 a 25% en 1988, este aumento no sólo se observa en las ramas tradicionales contratadoras de mano de obra femenina como es el caso en la industria del vestido, de alimentos, bebidas y tabaco, la industria química, del hule, del plástico, del vidrio y del cemento, la industria de la madera y del papel, sino que también en ramas que hasta hace dos décadas eran contratadoras principalmente en mano de obra masculina como es el caso de la industria automotriz.

Las ocupaciones improductivas que han constituido una fuente importante de trabajo para hombres y mujeres crecieron a mayor ritmo que el empleo productivo, del incremento neto de empleados en la manufactura casi una tercera parte correspondió a mujeres, el proceso de feminización del sector manufacturero se profundizó en la última mitad del decenio de los ochenta, el proceso de reestructuración ha afectado sobre todo a industrias en las cuales predominaba la fuerza de trabajo masculina, el mayor descenso absoluto del empleo asalariado se registra en la industria automotriz y en la industria básica de hierro y el acero. En la medida en que se introduce nueva tecnología en el trabajo, las mujeres como fuerza de trabajo descalificado tendrían oportunidad para aumentar su nivel agregado de empleo, mediante la realización de trabajos antes restringidos a los hombres calificados.

La crisis por la que atravesó México donde hubo (desempleo, baja considerable en los niveles de salarios de los sectores) en forma más aguda a partir de 1982 se relaciona con la

presencia de las mujeres en los mercados de trabajo, los asalariados fueron los más afectados debido a la contracción en el empleo y en la reducción de la remuneración media. Al decrecer los niveles de desempleo las diferencias entre hombres y mujeres prácticamente desaparecen las tasas de desempleo abierto femenino eran superiores a las masculinas en dos o más puntos. Al comparar los resultados de los censos industriales de 1930 y 1980 se constata que el acelerado proceso de industrialización no se vio acompañado de cambios significativos de la división del trabajo al interior de ese sector, la expansión y diversificación del mercado de trabajo industrial que tuvo lugar beneficio de manera preferente a la población masculina. En estos años hubo un claro descenso en el peso relativo de la manufactura dentro de la población activa: pasa de 21.1% en 1979 a 17.0% en 1991 y 15.9% en 1995; la tendencia en los noventa es aun más acentuada para la población activa femenina, la cual disminuye su tendencia en la manufactura de 18.6 en 1991 a 14.5% en 1995. En las grandes ciudades (100 mil y más habitantes), la presencia en los años noventa de hombres y mujeres en la manufactura se mantiene sin grandes cambios. Una comparación intersectorial nos muestra que el sector manufacturero casi se ha mantenido estable desde 1970 hasta 1990 en su capacidad para absorber mano de obra femenina.

En México, la distribución de la PEA femenina en el sector manufacturero fue de 20.35% en 1970 a 19.15% en 1990, en las industrias manufactureras en el año de 1993 la suma de mujeres incorporadas era de más de 1.5 millones, frente a más de 3 millones de hombres ocupados en estas ramas manufactureras lo que representa más de 505 de la mano de obra activa en estas ramas, lo que de paso revela el significativo papel que han tenido las empresas de distintos tamaños al incorporar fuerza laboral femenina en actividades ligadas a la exportación por la vía de la subcontratación. Aunque las mujeres representan 30.33% de todos los trabajadores (tanto de hombres como de mujeres) en la industria manufacturera, ellas concentran 68.40% del total en la confección de prendas de vestir y 57.70% en la rama de elaboración de tejidos de punto, ramas que se definen como femeninas.

Es creciente la participación de las mujeres en la industria manufacturera en el periodo 1980-1993, lo que contrasta con la menor tasa de crecimiento del empleo masculino durante el mismo periodo, lo cual se debe a la política industrial orientada hacia la exportación.

CRECIMIENTO DE LA POBLACIÓN OCUPADA POR SEXO DE LAS CINCO RAMAS INDUSTRIALES PRINCIPALES CLASIFICADAS COMO FEMENINAS CON BASE EN SU PARTICIPACIÓN, 1980-1993.

	<u>Población ocupada</u>				<u>Crecimiento</u>		<u>Participación femenina</u>
	1980		1993		1980-1993		1993
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Industria manufacturera.	477 372	1 669 250	973 631	2 236 787	103.95	33.99	30.33
Confección de prendas de vestir, y de equipo de (comunicaciones)	74 548	39 952	139 952	64 660	87.73	61.84	68.40
Fabricación de equipo de precisión	47 608	36 677	80 541	49 697	69.17	35.50	61.84
Elaboración de tejidos de punto.	7 042	9 497	17 443	12 466	147.70	31.26	58.32
Molienda de nixtamal.	36 343	27 411	51 069	43 548	40.52	58.87	53.97

FUENTE: Censos Industriales 1981 y 1994.

INDUSTRIA AUTOMOTRIZ

La industria automotriz en México se ha caracterizado como masculina puesto que se empleaba solamente hombres en la producción, aunque esto a cambiado en los últimos años, por el notable incremento de la participación de mujeres en esta industria, los hombres siguen predominando en la industria en términos absolutos pero las mujeres están obteniendo los trabajos de nueva creación a mayor ritmo que ellos, o están remplazando a los hombres en trabajos tradicionalmente masculinos, la tasa de crecimiento es de 117.05%, en contraste con la tasa masculina, que es de 50.00%, en otras palabras esa industria se esta feminizando.

En este tipo de industrias la presencia principal de la fuerza de trabajo femenina se encuentra en las fabricas de autopartes, que ha dejado de ser una industria de empleo netamente masculina y utiliza mano de obra femenina en forma creciente, el proceso de feminización se plasma en estas industrias (del total de ocupados, 50.6% son mujeres) como por ejemplo: en las plantas de motores (20% de los obreros son mujeres en la General

Motors de Ramos Arizpe), la planta de la Ford ubicada en el centro de México (tecnología tradicional y rígida) emplea exclusivamente hombres para la producción y tiene cerca de 3, 000 trabajadores: la Ford Ciudad Juárez (mayor grado de automatización y flexibilidad) emplea 1 140 trabajadores directos, de los cuales 804 son mujeres. (Jenny Cooper Tory, 1996 pag.176)

Hay una transformación también en sus ocupaciones, de trabajos masculinos a ocupaciones mixtas, en tales como (por ejemplo: empacador, mecánico, fresista, pulidor y punteador), también en las ocupaciones nuevas se registran labores para ambos sexos (ayudante, clasificador, emborrador) etc, Sin embargo, el desempeño de mujeres por realizar trabajos mixtos trabajos no tradicionales de su sexo, no necesariamente elimina la segregación ocupacional por sexo y por ende contribuye a la brecha salarial entre hombres y mujeres. Dentro de una misma categoría ocupacional, puede existir la segregación entre sectores y dentro de un mismo sector así como en una misma empresa, debido a la segregación física, el resultado es que la integración de la ocupación solamente es nominal. Se puede registrar en los censos que 50% del total de ensambladores son mujeres pero, dentro de la industria automotriz -una industria predominantemente masculina- solamente 17% de los ensambladores son mujeres; en la manufactura electrónica -una industria intensiva en mano de obra femenina- el porcentaje de ensambladores mujeres es de 74%.

En este tipo de industrias se adoptaron nuevas formas de hacer el trabajo, empleando en las ocupaciones de dirección y control equipos de trabajo (son una forma de grupo no estática), que en su forma más desarrollada, organizan autónomamente la división del trabajo, se ocupan de la rotación en el empleo y seleccionan a un coordinador como director del equipo, estos equipos no son exclusivos del trabajo automatizado, son la forma central de la organización en la mayoría de las empresas americanas de autopartes, esto a llevado a que se incremente la oportunidad para la mujer puesto que incrementa su calificación, su salario y puede salir de trabajos tradicionales de su sexo se incrementa teóricamente en empresas de tecnología flexible.

Desde principios de los ochentas, se ha observado la presencia de las mujeres en las líneas de producción, especialmente en la terminal, esto sucede en la planta de la VW del Estado de Puebla y en la planta de fabricación de motores en Ramos Arizpe en Coahuila sin embargo, aunque la industria de autopartes en México se caracterizo hasta finales de los ochenta, por emplear mano de obra femenina disminuyo en 1990 de 66.5% a 52% en 1996

esto parece ser una consecuencia de la necesidad de una mano de obra más calificada para la nueva tecnología.

De las 28 plantas automotrices existentes en el país 19 se dedican al ensamble de arnes y esto es importante en el sentido de que la fabricación de arnes ha sido una actividad feminizada no solo en la industria de autopartes, sino también en la producción terminal. Un ejemplo, lo podemos ver en el complejo Industrial de Ciudad Sahagún en el Estado de Hidalgo donde ante una presencia aproximada de 30 000 trabajadores varones, se encuentra una pequeña industria de 200 trabajadoras que se dedican a la fabricación de arnes para los camiones, autobuses y tractocamiones DINA. Lo mismo sucedió en la VW de Puebla, donde la fabricación de arnes, es el único departamento de toda la planta donde predominan las mujeres, los hombres aquí solo manejan los vehículos que proveen de material a las obreras. Como se observa, la fuerza de trabajo femenina se ve claramente reflejada en esta diferencia, en donde a pesar de la masculinización en la industria automotriz, hasta ahora no se ha logrado romper esta tendencia ya establecida por las mujeres.

Pero aunque las mujeres están trabajando en la industria automotriz, aun no se han logrado beneficios para ellas, ya que por ejemplo en la VW no existen cláusulas específicas sobre la mujer en relación a la maternidad, guardería, y en cuanto a la contratación de mano de obra femenina, se mantiene en un 4% del total de los trabajadores de la planta, que hoy podría significar aproximadamente 800 mujeres, sin tener el dato de cuantas mujeres son eventuales. Los puestos más altos son ocupados por aquellos trabajadores que estudiaron en las escuelas de capacitación de las escuelas, teniendo un nivel de educación de Bachillerato. Hasta 1990 ninguna mujer había sido capacitada en estas escuelas. Paralelamente, se observa una mayor incorporación de mujeres en ramas de producción tradicionalmente masculinas, como la industria automotriz. Cabe señalar que la proporción de mujeres incorporadas en la industria automotriz -respecto al total de obreros ocupados en esa misma industria- pasó del 1.7 en 1980 a 2.7 en 1989. (Carmen Trueba. Pág. 5)

En los últimos años los hombres mexicanos siguen perdiendo su papel de proveedores económicos exclusivos, debido a la cada vez más frecuente participación laboral femenina. No obstante, es conocido que mayor incorporación económica no es sinónimo de desempeño de ocupaciones bien remuneradas, sobre todo en etapas de crisis y reestructuración económica como las que atraviesa el país.

CAPITULO III

DESIGUALDAD LABORAL Y SEGREGACIÓN LABORAL

El capítulo comenta, el aspecto de la desigualdad o segregación laboral que debe su origen al creciente interés por el aumento de las mujeres en la industria con una distinta distribución según categorías de trabajo en relación con los hombres.

Para entender este aspecto, se definirá lo que es la división sexual del trabajo enfocado al género y la nueva división sexual que se adopta en las sociedades avanzadas, como conceptos importantes para comprender las distintas formas de inequidad social, también lo que es la teoría del mercado bilateral como una doble segregación, una es del mercado de trabajo y otra la de las personas. Asimismo, se analiza la segregación ocupacional con sus dos tipos en los cuales se divide y la discriminación existente en el trabajo industrial como forma de condición social que se ha llevado a cabo en la actualidad y que es consecuencia de diversos factores y cambios empresariales adoptados en las industrias de nuestro país.

3.1 DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

La división sexual del trabajo, acentúa las diferencias de sexo en la distribución de tareas y actividades, demanda algunas certezas en cuanto a los papeles masculinos y femeninos en la asalarización y en la familia, las dificultades surgen cuando se busca entender la lógica que preside el posicionamiento de hombres y mujeres en determinados lugares y no en otros, la división sexual del trabajo en cuanto categoría de análisis permite delimitar los lugares atribuidos a las mujeres del trabajo asalariado o a la esfera de la reproducción de la sociedad moderna, hablar de trabajo femenino implica analizar simultáneamente el trabajo asalariado, el profesional y el domestico, la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo cuestiona el concepto de trabajo no tanto por el contenido de las tareas ejecutadas, sino por las representaciones sociales a ella asociadas. La división sexual del trabajo requiere una noción ampliada de trabajo que rompa con los límites de un conocimiento sociológico fragmentado y compartimentado.

La división sexual del trabajo esta relacionando con los aspectos de género según Scott define las relaciones de género a partir de dos proposiciones:

- a) El género es el elemento constitutivo de las relaciones sociales fundadas en las diferencias percibidas entre los sexos.
- b) El género es la primera forma de percibirse las relaciones de poder que son representados de un modo general, como naturales e inmutables.

El género no sólo reintroduciría el discurso sobre lo femenino y lo masculino en aquello que parecía ser exclusivamente una relación tecni-organizativa, sino que también confiere un lenguaje de trabajo explicitándose como actividad social donde se entrelazan diferentes subjetividades en constante interacción social, es así que la división sexual es un aspecto importante para la comprensión de las distintas formas de exclusión social (Concepto que ha servido de manera creciente para designar a los grupos sociales que han resultado selectivamente desplazados), y económica de las mujeres, es decir, a la manera de la perspectiva de que las mujeres es exclusiva a la esfera privada y dedicada mayoritaria a las actividades domésticas. (Oliveira Orlandina y Marina Ariza , 1997 Pág.184)

Por lo tanto la división sexual del trabajo constituye uno de los pivotes sobre los que se asienta la organización económica de la sociedad. La distribución jerárquica e inequitativa de las tareas de la producción y reproducción social a partir de ella, representa uno de los principales ejes de inequidad social entre hombres y mujeres en la mayoría de las sociedades, es así que el sexo entendido como la construcción cultural de la diferencia biológica ha sido utilizado universalmente como criterio de distribución y asignación de actividades en la mayoría de las sociedades. Se han introducido una serie de argumentos para justificar la división del trabajo entre uno y otro sexo la jerarquía de las tareas y la desigualdad, fenómenos en donde la mujer se ha visto reducida a tareas consideradas como inferiores porque, ha sido juzgada inepta para otra cosa, ha acabado muchas veces reconociéndose inferior. Y muchas de las mujeres han acabado por admitir la existencia de una naturaleza femenina, que se adapta congénitamente a labores bien definidas, para mantener entre los sexos la división del trabajo, se han involucrado también argumentos de orden económico y técnico, afirmando que la debilidad física de la mujer le impide ejecutar trabajos penosos, asumir graves responsabilidades, como si la historia no refutara terminantemente tales argumento; como si el trabajo doméstico, el trabajo en el campo y en la fábrica no exigieran tanto vigor físico y moral como las demás actividades, se han aducido razones morales para mantener a la mujer en el hogar y apartarla de la vida pública. La maternidad será siempre el destino de la mujer pero tal diferenciación no implica un derrotero, una esencia femenina.

Según la división sexual del trabajo, la mujer, ha nacido para servir, para someterse, para tener hijos, ser buena esposa, buena madre e hija, la actividad profesional si es que ejerce alguna se limita a tareas bien definidas en que las intervenciones decisivas son mínimas y si no se esta bien preparada no es raro que fracase, dando así razón a la ancestral división sexual del trabajo, se trata de un círculo vicioso en donde rara vez puede

la mujer conseguir sus reivindicaciones y desplegar sus posibilidades, porque se encuentra dividida en conflictos consigo misma, sólo una educación científica que oprima mitos y prejuicios podrá ayudar a las mujeres a encontrar una mejor situación, a actuar en la sociedad sin ser objeto de discriminación.

LA NUEVA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO.

A pesar de avances innegables en la situación laboral de las mujeres en las últimas décadas, el mercado de trabajo continua mostrando una clara predisposición en su contra, penalizando sus especificidades, infravalorando sus capacidades y perpetuando situaciones de segregación ocupacional, vulnerabilidad, dependencia y desigualdad. En el fondo de este tratamiento perjudicado subyacen dos cuestiones fuertemente relacionadas: por una parte, en mantenimiento de la desigual distribución de las cargas familiares entre hombres y mujeres y, por otra, la peculiar configuración del mercado laboral.

En la mayoría de las sociedades industriales avanzadas, la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral, a partir de los años sesenta, se ha realizado en condiciones muy desventajosas. Una de las principales razones materiales a sido el mantenimiento en exclusiva por estas del trabajo de la reproducción, esto refleja que el aumento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo no ha ido acompañado de una redistribución significativa, equivalente, familiar del trabajo reproductivo que sigue descansando fundamentalmente en manos de las mujeres. Esto hace que, a diferencia de los hombres, las mujeres se sitúen en el mercado de trabajo no como sujetos individuales si no como sujetos colectivos con responsabilidades y obligaciones que limitan su disponibilidad. Esta diferencia condiciona profundamente su inserción y explica, en parte la elevada concentración de mujeres en los empleos a tiempo parcial que les permiten (a menudo involuntariamente) conciliar ese trabajo asalariado en las responsabilidades familiares y su concentración en sectores y ocupaciones caracterizados por bajos salarios y cualificación, escasa movilidad y capacidad de promoción y en situaciones de fuerte temporalidad, inestabilidad y precariedad.

Tres décadas de aumento sistemático de la presencia de las mujeres en el mercado laboral y la lenta pero progresiva desaparición de la figura del ama de casa y por tanto del jefe de familia, en los países más industrializados no han modificado esta estructura. Por el contrario, el desvío de las mujeres hacia segmentos específicos del mercado laboral (a

tiempo parcial, temporal, etc) es una muestra de cómo el funcionamiento de ese mercado excluye y segrega en función del sexo a partir de diferencias en la disponibilidad masculina y femenina en el mercado laboral que se derivan del reparto desigual de las cargas familiares entre hombres y mujeres.

De manera que aunque en términos generales podemos decir que las mujeres han trascendido la división sexual clásica del trabajo al incorporarse masivamente al mercado laboral este continua reservando los empleos buenos mayoritariamente para los trabajadores masculinos. Se consolida así una nueva división sexual del trabajo en base a la participación creciente de las mujeres en el mercado asalariado y en la esfera publica, pero sin cuestionar el reparto de tareas en la esfera privada y sin que la sociedad haya tomado en cuenta las nuevas demandas sociales y las exigencias que se derivan de los cambios en las formas de vida, trabajo y en la propia identidad de las mujeres.

EL TRABAJO DE MERCADO BILATERAL.

Que el mercado de trabajo esta segmentado es algo que nadie pone en duda. Queremos insistir en que las divisiones sociales basadas en el género o la raza no son un aspecto secundario sino, por el contrario, fundamental en la constitución y funcionamiento de un mercado de trabajo segmentado.

Por ello es que en determinadas categorías de individuos (trabajadores mujeres) se hallan desproporcionadamente representados en actividades del sector secundario poco cualificadas o buena parte de ellos carece de protección legal. Más aún, aunque posean la misma preparación o productividad que otros trabajadores, tienden a estar peor considerados y remunerados, lo que contribuye a reproducir la situación desventajosa.

Sin embargo para comprender esta diferencia o discriminación no es suficiente con analizar las diferencias en preparación y experiencia de cada grupo de individuos ó como se organiza la segmentación del mercado de trabajo. Es necesario entender también las estructuras independientes de la estratificación, por sexo y raza, de la cual se alimentan los mercados laborales

Ya que existe una doble segmentación que es la del mercado de trabajo y la de las personas, a esto se le denomina teoría del mercado bilateral en donde se argumenta, que hay dos sistemas de estratificación que intervienen de forma paralela. Uno responde a una

lógica económica, se asienta en los procesos productivos y en las leyes del mercado y escapa del control individual. El otro corresponde a una lógica externa a la laboral y se asienta en la producción de ideas, en la construcción social de las diferencias. (Dolors Comas D' Argemir, 1994 Pág.63)

Esta lógica externa es la que contribuye a vincular los individuos a determinadas ocupaciones, es la que permite entender porque determinados grupos reciben menos remuneración que otros a pesar de tener idéntica preparación para el trabajo. Por que en definitiva las mujeres no pueden asumir características de cualquier trabajo libre y sistemáticamente se les seculariza y se les asigna trabajos precarios o peor pagados.

Otra clase de conexiones es que la manera social de reproducir no es independiente de la reproducción de los trabajadores. Por lo tanto la situación laboral de las mujeres no puede expresarse, como tan a menudo se hace, por las responsabilidades domesticas que tienen asignadas socialmente en el hogar, se efectúa también el mercado de trabajo. Es parte de una misma lógica y de un mismo proceso, que se retroalimenta así mismo. Debido a imágenes culturales que se tiene respecto a las mujeres.

Esto origina diversas implicaciones. La primera es que las actividades de las mujeres como amas de casa no se entiende propiamente como trabajo puesto que no se remunera y se realiza en el ámbito familiar y por ello poseen escaso reconocimiento social. En segundo lugar, la aparición laboral de las mujeres se entiende como una opción (no como obligación) y como una ayuda (no una aportación básico) para la economía familiar. Esto influye en la consideración de que el trabajo remunerado de las mujeres es secundario respecto al de los hombres; se intenta además, que no interfiera en los ritmos y actividades domésticas ya sea mediante jornadas laborales más cortas, horarios flexibles, o bien, incluso mediante tareas que puedan efectuarse en el propio domicilio.

La percepción básica es que las ocupaciones de las mujeres pueden ser de menor entidad y remuneración que la de los hombres y pueden intensificarse ó interrumpirse según convenga los modelos de representaciones ideológicas, ya señaladas, influyen tanto en las actitudes de las mujeres, como en las de sus padres, esposos y empleadores.

Otro aspecto relacionado con los modelos de representaciones sobre género y trabajo se refiere a los estereotipos que cada sociedad posee (que se explicó en el capítulo 1 de

este trabajo), respecto al carácter y la manera de ser hombres y mujeres, pues contribuyen a definir que actividades se reconsideran apropiadas por unos y otras, así como que clase de interacción se debe propiciar o evitar. Así las ocupaciones que asignan a las mujeres en el mercado de trabajo representan una especie de prolongación de las actividades que realizan en la esfera familiar. Es bastante frecuente que las mujeres se vinculen a trabajos que implican actitudes de solicitud y de atención a los demás, puesto que se tiene el estereotipo, de que las mujeres son pacientes, detallistas y serviciales las cuales se consideran apropiadas para los trabajos rutinarios en los que sea importante la habilidad manual y la presentación final más que la creatividad. Estos mismos estereotipos han alejado a las mujeres tradicionalmente de las ocupaciones que suponen el ejercicio de la autoridad, de las que requiere esfuerzo físico y suciedad, así como de aquellas que requieren racionalidad, organización y competitividad. La propia denominación de las ocupaciones se encuentra fuertemente sexuada y esto contribuye a reproducir implícitamente la asociación entre ciertas tareas y determinado sexo.

Los estereotipos sobre el comportamiento sexual, a su vez, no sólo se esgriman para justificar la exclusión de las mujeres de determinadas ocupaciones, sino que más frecuentemente, aparecen para inducir sospechas respecto a su promoción profesional (atribuyéndola no tanto a sus capacidades como a la ayuda activa de hombres con los que se tiene vínculos afectivos). Es cierto que el incremento de las mujeres ha contribuido a modificar algunos de estos estereotipos y actitudes, pero al mismo tiempo se hacen visibles sus contradicciones. El hecho de que se considere implícitamente que la sociedad acepta una mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo es ya una muestra de desigualdad existente en él.

3.2 SEGREGACION OCUPACIONAL.

La segregación ocupacional debe su origen al creciente interés por el empleo de las mujeres y su distinta distribución según categorías de trabajo en relación con los hombres, la segregación ocupacional es una forma de exclusión económica que sufren las mujeres en los mercados de trabajo además de la sobre representación en actividades por cuenta propia y tiempo parcial, esta segregación expresa la medida en que se limpie la real igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo extradoméstico que brinda la estructura ocupacional, lamentablemente la gran mayoría de los trabajos están estereotipados como masculinos o femeninos, dando lugar a una fuerte segregación sexual del mercado de trabajo en distintas dimensiones, ocupaciones exclusivamente masculinas o femeninas,

ocupaciones con mayor proporción de hombre o mujer, que la que representa la población u ocupaciones donde determinados porcentajes fijados previamente son mujeres.

Una elevada segregación ocupacional indica que mujeres y hombres se concentran en ocupaciones integradas en su mayoría por miembros de su propio sexo; o los que es lo mismo, que el género sigue siendo un criterio para crear espacios laborales socialmente diferenciados y jerarquizados.

El carácter excluyente de la segregación ocupacional en el caso de las mujeres resulta patente en más de un aspecto, restringe primeramente, el rango de ocupaciones posibles para ellas al tiempo que las repliega a las ocupaciones de menor prestigio social, escasas perspectivas de movilidad y alta inestabilidad, genera y refuerza en un segundo lugar, un fuerte disparo salarial entre hombres y mujeres y por último de manera importante las condiciones de autonomía -entendida como mayor participación en los procesos de participación, control sobre recursos y libertad de movimiento- que el trabajo extradoméstico puede brindar en virtud de la vinculación funcional de la segregación ocupacional con la división sexual del trabajo.

La restricción de las operaciones laborales disponibles para las mujeres y su confinamiento a las ocupaciones menos valorizadas, es un hecho reiteradamente documentado, a pesar del aumento de escolaridad y la creciente participación de las mujeres en las ocupaciones no manuales, el empleo femenino continúa exhibiendo un fuerte grado de segregación en ocupaciones tipificadas como femeninas de menor prestigio y peor nivel de remuneración, la sola persecución de la responsabilidad doméstica se lee con distintas ópticas cuando se trata de un potencial trabajador masculino o femenino: en el caso de los hombres se interpreta como disponibilidad, motivación; en el de las mujeres como inseguridad, inadecuación e insuficiente dedicación.

La vinculación funcional entre segregación ocupacional y división sexual del trabajo queda de manifiesto no solo en la continuidad del género como eje de organización del trabajo, sino en la interdependencia entre ambos mecanismos de exclusión, la sujeción de la mujer a las tareas de la reproducción (su segregación a la esfera doméstica), condiciona y limita sus oportunidades de incorporarse al mercado de trabajo, además de conducirlas a situaciones de sobrecarga de trabajo, a su vez el desempeño laboral en espacios tipificados

como femeninos refuerza los rasgos de domesticidad y subordinación que mantienen a las mujeres segregadas, y los estereotipos socioculturales que contribuyen a la desvalorización.

En México la segregación ocupacional es más elevada en el sector industrial que en los servicios y el comercio; y en la manufactura persiste la separación entre industrias masculinas y femeninas, a pesar de la redefinición de las ocupaciones y calificaciones que muchas veces ha implicado la reestructuración económica. A mediados de los años 90 se mostraba una alta segregación ocupacional de la fuerza de trabajo en México, principalmente si se toma en consideración los ejes de diferenciación entre actividades asalariadas y por cuenta propia, de tiempo completo y parcial.

ELEMENTOS DE SEGREGACION.

La segregación laboral se define como la separación que abarca todos los espacios sociales para asegurar el mantenimiento de una distancia, para institucionalizar una diferencia, que a su vez ratifica un determinado orden social. La separación entre hombres y mujeres en el trabajo, se define de tipo objetivo, en la división del trabajo y otro subjetivo referido a la cultura del trabajo. (Olivera Orlandina y Mariza Ariza, Pág. 186.) La segregación laboral es relativamente fácil de identificar pero es difícil de medir ya que pueden distinguirse como mínimo dos tipos o elementos de segregación.

Se considera que hay dos elementos de segregación uno es la segregación horizontal, cuando determinado grupo de personas se concentra mayoritariamente en un número relativamente pequeño de ocupaciones y se encuentra total o parcialmente ausente de los demás. El segundo tipo de segregación es la segregación vertical, cuando la concentración de determinados grupos se producen en los niveles ocupacionales inferiores, en tanto que otros se reparten por todas las categorías o se sitúan solo en las superiores.

Son dos lógicas separadas y evidentemente la segregación laboral nunca es absoluta, ya que se puede hablar de tendencias y de grados. Por otro lado hay que señalar que su valoración no puede hacerse de forma absoluta, sino ponderada, de acuerdo con la proporción que posee cada grupo respecto a la población activa y de acuerdo con la preparación profesional que posee. Es sabido por ejemplo, que a pesar de la creciente incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, ellas tienen las posiciones más desventajosas, con trabajos poco cualificados y mal retribuidos.

3.3 DISCRIMINACION SALARIAL.

DISCRIMINACIÓN

Las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a las condiciones de trabajo encuadran en un contexto más amplio que supera lo estrictamente laboral para proyectarse sobre las relaciones sociales en su conjunto, marcadas por una tradicional situación de inferioridad de las mujeres de los varones, a partir de una toma de conciencia de esta tradicional situación de desventaja o de inferioridad de las mujeres se ha llegado a consolidar un concepto de discriminación, que incluso en el ámbito jurídico supera la mera diferencia de trato para cobrar connotaciones sociales, un ejemplo de esta situación lo constituye la discriminación de las trabajadoras en el ámbito de las relaciones de trabajo y en cuanto a su retribución.

La discriminación es el establecimiento de diferencias sociales, de género, raza o etnia y sexuales. Existen dos tipos de discriminación una es directa abierta y la otra directas ocultas e indirectas.

La discriminación directa, se puede entender como aquella en la que el sexo de los trabajadores es el factor sobre el que se establece un tratamiento diferentes y perjudicial para las trabajadoras, si existen indicios que permiten apreciar tal situación incluso desde el punto de vista formal, se estará ante una discriminación directa abierta, mientras que si dicha situación se produce igualmente, pero bajo una aparente corrección (formalmente no se aprecia indicios de discriminación) se tratará de una discriminación directa, pero oculta.

En la discriminación indirecta no es el sexo de los trabajadores el que determina un tratamiento diferenciado entre ellos, pero determinada práctica profesional tienen como resultado que el colectivo femenino se vea sistemáticamente perjudicado por dicha práctica, por lo que se trataría de una discriminación pero indirecta, porque no se debe a una diferencia de trato establecida explícitamente en función del sexo de los trabajadores.

La discriminación indirecta al contrario que la directa, no exige un motivo discriminatorio, sino supone una política, consciente o inconsciente que tenga un efecto desfavorable sobre las mujeres u hombres y que por ello se evidencia, incluso empírico, la discriminación aparece no tanto como consecuencia de las leyes y practicas discriminatorias, sino del clima cultural y psicológico de las sociedades. (Quintanilla Navarro Beatriz Pág. 84)

DISCRIMINACIÓN SALARIAL.

Globalmente hay un desnivel entre la remuneración media masculina y femenina al considerar grupos amplios de ocupaciones y que las mujeres ganan por término medio menos que los hombres, la discriminación salarial ocurre cuando a iguales niveles de capacitación las mujeres reciben una remuneración menor que los hombres por el desempeño de un mismo tipo de trabajo, la remuneración varía según la profesión que se desempeñe, si la distribución de hombres y mujeres en las ocupaciones es desigual, habrá una diferencia de remuneración general. Aunque la legislación sobre igualdad de remuneración impide en gran medida esta forma de discriminación, no exige que se pague en una empresa a cada mujer exactamente lo mismo que a cada hombre que realiza el mismo trabajo. Las innovaciones tecnológicas y los métodos de producción pueden influir de distintas maneras en la demanda de personal especializado, modificando los diferenciales de remuneración entre las ocupaciones.

Existen características que pueden influir en la asignación de la remuneración entre hombres y mujeres, una es la instrucción calculada conforme al número de años de escolaridad, otros pueden ser los años de experiencia y el estado civil, según algunos estudios estas variables son indicadores de productividad posible y potencial. La evaluación del significado de las diferencias salariales entre hombres y mujeres lleva necesariamente a las discusiones acerca del papel de la escolaridad y que cuando las mujeres logren niveles de formación similares a los de los hombres las desigualdades salariales desaparecerán, se maneja el supuesto de que la escolaridad encierra un menor valor instrumental para las mujeres porque ellas anticipan que en la vida adulta se harán cargo de las obligaciones familiares y no se dedicarán en forma continua a una carrera laboral, sin embargo existen estudios de género que mencionan que las diferencias en los salarios persisten aún cuando las mujeres cuentan con los mismos niveles de capacitación que los hombres; por otro, que si bien la escolaridad mejora la situación salarial de las mujeres el valor estratégico de la misma es menos para ellas que para los hombres en términos comparativos.

El desnivel salarial femenino, ajustado para tener en cuenta la productividad, es menor en el sector público que en el privado y dentro de éste disminuye cuanto más competitivo sea el mercado del producto de que se trate.

La información relativa a México muestra la existencia de elevados índices de discriminación salarial en contra de las mujeres a mediados de los noventa, sobre todo en las actividades asalariadas de tiempo completo, la población femenina recibe 37% menos de salario que los varones suponiendo un mismo nivel de escolaridad, en las actividades asalariadas de tiempo parcial (más feminizadas) esta diferencia se reduce a 13% estos resultados ponen en evidencia que la discriminación salarial es mayor en general en las ocupaciones masculinas que en las femeninas, no deja de sorprender que aún en ocupaciones tipificadas como femeninas las mujeres sean también objeto de discriminación salarial respecto de los valores. (Oliveira Orlandina Y Mariza Pág.197)

En relación con los salarios reales, es notorio el deterioro que sufrieron durante el periodo de 1982-1986 por las tasas negativas de crecimiento en todas las ramas femeninas estudiadas. Sin embargo, esta caída fue menor en todas las ramas femeninas, a excepción de molienda de nixtamal, que fue de -6.4%, que en la de la manufactura en general (-4.9%) y de la economía en su conjunto, que fue de -5.6%. El crecimiento del periodo siguiente no alcanza a recuperar el nivel anterior. Esta disminución en los salarios reales es una tendencia que se presenta desde finales de la década de los años setenta, no solamente en relación con los salarios industriales, sino en la economía de desempleo que se mantienen con las políticas actuales de ajuste en el gasto público.

Se observa que hay más mujeres que hombres que reciben salarios en las primeras cuatro categorías de ingresos más bajos, el hecho de que 10.7% de las mujeres que trabajan en la industria reciba menos de 25% de un salario mínimo, comparado con 0.36% de los hombres en esta misma categoría, refleja los ingresos recibidos por el trabajo del sector informal, esta situación cambia en las categorías de ingresos más altos donde un mayor porcentaje de hombres 24.3%, comparado con sólo 11.4% de las mujeres recibe estos ingresos. En 1992 las mujeres asalariadas ganaban 61.3% del salario promedio masculino y como obreras industriales manuales 86.6% sin el beneficio de costo relativo muy alto, las mujeres compiten en condiciones de mayor igualdad por los mismos trabajos descalificados, a pesar de todos los argumentos anteriores, las mujeres son solicitadas por el capital porque son baratas, dóciles y sin organización.

El trabajo femenino en el sector manufacturero mexicano muestra que existe una segregación por géneros entre industrias, al interior de éstas se registra también una segregación de las ocupaciones, y la brecha salarial entre obreros y obreras se explica en

primer lugar por la división del trabajo por géneros entre industrias y en segundo término por la segregación de ocupaciones al interior de estas, las mujeres se encuentran concentradas en las ramas de salarios relativamente bajos y en cada industria las mujeres desempeñan por lo general ocupaciones mal retribuidas, mientras que entre los hombres la heterogeneidad laboral es mayor, es decir, realizan ocupaciones tanto bien como mal retribuidas.

CAPITULO IV

CONDICIÓN O SITUACIÓN LABORAL DE LAS OBRERAS, EN LA INDUSTRIA DE AUTOPARTES WALMI TRANSFORMA S.A DE C.V.

A lo largo de todo el texto se ha tratado de realizar una semblanza de lo que ha sido el trabajo asalariado industrial principalmente de las mujeres en los últimos años, retomando algunos de los autores especializados en el tema, enfocados a analizar su situación laboral desde el punto de vista de dichos autores.

A continuación se presenta la situación laboral de las obreras actualmente, en una empresa industrial donde predominaban hombres y ahora se absorbe una proporción considerable de mujeres y en donde se han adoptado nuevas formas de organización de trabajo con una alta tecnología.

Para ello, se describe el entorno socioeconómico del estado de Saltillo Coahuila, los sectores e industrias predominantes del lugar donde se localiza la empresa, así también los datos generales, organización del trabajo (trabajadores, descripción de departamentos existentes), la capacitación, tecnología utilizada en la empresa y los salarios que se les otorga a los empleados de la empresa.

4.1. DATOS SOCIOECONÓMICOS DEL ESTADO DE COAHUILA

El estado de Coahuila de Zaragoza representa el 7.7 % de la superficie del país, colinda al norte con Estados Unidos; al este con Estados Unidos y Nuevo León, al sur con Nuevo León, Zacatecas y Durango; al oeste con Durango, Chihuahua y Estados Unidos. En 1990 la población del estado ascendía a 1 972 340 habitantes distribuidos en 38 municipios el 45.92% de la población se encontraba en los municipios de Saltillo y Torreón y para el año 2000 el estado tiene una población de 2 229 800 habitantes el 48.19% de ellos se encuentra en Saltillo y Torreón.

En Saltillo, capital del estado, se encuentra concentrada gran parte de la industria de la entidad, que es actualmente una de las actividades de mayor relevancia económica en Coahuila, Monclova es otra ciudad que destaca por su actividad industrial.

En el estado de Coahuila, en 1998 operaron 74 mil 321 establecimientos, con 535 mil 617 personas ocupadas, con parados con 1993, hay una incorporación de 12 mil 037

unidades económicas y 131 mil 890 puestos de trabajo. Lo anterior significa que los establecimientos aumentaron en 19.3% durante el periodo, lo que equivale a una tasa del 3.6% anualmente, el número de personas ocupadas aumentó 32.7% en el quinquenio, con una tasa de crecimiento anual del 5.8 %.

El municipio de Saltillo se sitúa en el primer lugar por la cantidad de personal ocupado. Así, en 1993 participaba con 26.4% de las unidades económicas y el 25.4% de los puestos, mientras que para 1998 esos indicadores son del 26.3 y 27.0%, respectivamente. Este municipio registra la incorporación de 3 mil 066 establecimientos y 42 mil 084 personas en el periodo observado. El personal ocupado aumentó en 41.0%, con una tasa anual de 7.1 por ciento.

SECTORES DE ACTIVIDAD

En 1998, la industria de las manufactureras registró 7 mil 189 unidades económicas, las cuales representan 9.7% de las que operan a nivel estatal y los puestos de trabajo en esta actividad alcanzaron los 185 mil 893, equivalentes al 34.7% del personal ocupado de todos los sectores, durante el quinquenio esta industria incrementó el número de establecimientos en 13.1%; es decir, una tasa del 2.5% anual, mientras que el personal ocupado aumentó en 48.0%, con una tasa anual de 8.2 por ciento.

En el comercio, en 1998 se registraron 34 mil 839 unidades económicas, que equivalen a 46.8% del total de los sectores y el personal ocupado en estas actividades fue de 102 mil 605, el 19.2% del total estatal.

En los Servicios operan 31 mil 261 unidades económicas que comparadas con las 24 mil 540 que se registraron en 1993, significan una incorporación quinquenal de 6 mil 721 establecimientos en estas actividades; es decir, 27.4% de crecimiento y una tasa anual de 5.0%.

Así, de 1993 a 1998 el sector que tuvo mayor crecimiento fue el de Manufacturas, con una tasa anual del 8.2% en su personal, le siguen los Servicios con el 5.2 por ciento.

INDUSTRIA MANUFACTURERA.

La industria Manufacturera registró 6 mil 357 unidades económicas en 1993 y cinco años después, en 1998, operó con 7 mil 189 establecimientos; lo que representó un crecimiento absoluto de 832 unidades, que como ya se mencionó, equivalen a un

crecimiento anual del 2.5%. De 125 mil 579 personas ocupadas en 1993, pasó a 185 mil 893 para 1998; esto se traduce en un incremento de 60 mil 314 puestos de trabajo, con una tasa anual del 8.2 %.

PRINCIPALES INDUSTRIAS MANUFACTURERAS

En 1998 destaca en primer lugar, por volumen de personal ocupado la industria de la confección, esta actividad que tenía 396 unidades económicas en 1993, opera actualmente con 437; además, pasó de 10 mil 453 a 34 mil 358 personas ocupadas, que representan al 18.5% del total estatal, muy por encima del impacto que tenía en 1993.

Le sigue en importancia la industria manufacturera de Equipo Eléctrico, que de operar con 50 unidades económicas en 1993, pasó a 66 cinco años después, el personal ocupado varió de 11 mil 738 a 30 mil 856, lo que significa un crecimiento global del 162.9%.

La industria Automotriz continúa entre las actividades manufactureras de primer orden, en 1993 las personas ocupadas en esta industria eran 14 mil 676, con 63 establecimiento; mientras que para 1998 fueron 13 mil 113 3n 61 unidades económicas

UNIDADES ECONOMICAS Y PERSONAL OCUPADO EN LA INDUSTRIA MANUFACTURERA SEGÚN PRINCIPALES RAMAS DE ACTIVIDAD 1993-1998 EN EL ESTADO DE COAHUILA.

RAMA DE ACTIVIDAD	UNIDADES ECONOMICAS		PERSONAL OCUPADO	
	1993	1998	1993	1998
TOTAL	6 357	7 189	125 579	185 893
Bebidas	54	84	5 105	4 679
Confecciones material textil	24	41	4 500	8 556
Confección	396	437	10 453	34 358
Materiales de arcilla	597	426	5 463	5 255
Industrias básicas del acero	30	12	10 304	9 812
Estructuras metálicas	914	1 105	5 844	6 697
Otros productos metálicos	119	162	5 297	5 610
Equipo electrónico	50	66	11 738	856
Automotriz	63	61	14 676	13 113
Resto de ramas de actividad	4 088	4 766	47 359	60 593

FUENTE: INEGI Coahuila Censos Económicos 1999. Enumeración Integral de Resultados Oportunos

La industria automotriz en el estado de Coahuila ha tenido un significado relevante, para 1993 las unidades económicas automotrices registran 63 y para 1998 tienen 61, con respecto al personal ocupado se registra 14 676 en 1993 y para 1998 hay 13 113 personas ocupadas, se observa que bajo el nivel de unidades económicas y también el personal ocupado.

PERSONAL OCUPADO EN LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ SEGÚN CLASE DE ACTIVIDAD 1995-2000

CLASE DE ACTIVIDAD	1995	1996	1997	1998	1999	2000
TOTAL	134 536	143 162	160 073	177 551	180 741	190 849
Fabricación y ensamble de automóviles y camiones.	39 378	40 059	43 876	49 149	51 274	54 188
Fabricación y ensamble de carrocerías y remolques para automóviles.	6 779	6 553	8 979	9 548	8 860	9 181
Fabricación de motores y sus partes para automóviles y camiones.	26 859	27 804	30 974	34 043	33 936	35 458
Fabricación de partes para el sistema de suspensión de automóviles y camiones.	6 325	6 513	8 065	8 966	9 098	9 163
Fabricación de partes para el sistema de suspensión de automóviles y camiones	4 948	5 304	6 104	6 932	6 832	6 763
Fabricación de otras partes y accesorios para automóviles y camiones	14 416	16 092	18 346	22 202	23 183	26 857
Fabricación de partes y accesorios para el sistema eléctrico automotriz.	13 687	16 675	17 290	19 679	21 498	23 455

FUENTE: Encuesta Industrial mensual, Coahuila 1995-2000

4.2. SITUACIÓN LABORAL DE LA EMPRESA" WALMI TRANSFORMA".

DATOS GENERALES

WALMI es una empresa 100% mexicana dedicada a la fabricación y comercialización de productos automotrices, entre los que destacan filtros para aire, aceite y gasolina, así también algunas otras especialidades que requiere la industria. La empresa se ubica en la calle BLVD.. Isidro López Zertuche # 5491 Col. Virreyes Industrial, C.P. 25230 Saltillo, Coahuila. El origen del capital es nacional.

La empresa se funda el 27 de Mayo de 1982 con el Ing. Alberto Cobarrubias en la Ciudad de México en un Garais de coches, empezó hacer filtros de gasolina para pulidoras de césped, posteriormente en Lerma con las empresas Ford y en Puebla con la empresa Volkswagen por primera vez empieza hacer tres tipos de filtros automotrices los cuales son: 1.Aire 2.Gasolina 3.Aceite. En Julio de 1988 se decide instalar la empresa de filtros WALMI en el estado de Saltillo, se instala en este estado por dos motivos, el primero era el hecho de que allí se encontraban dos empresas importantes la Chrysler y la General Motors con las cuales se asociarían para que WALMI fabricara los filtros, el segundo por el hecho de que la materia prima la traerían de Monterrey porque están a cuatro horas de la frontera, es así que la empresa empieza a funcionar el 12 de Diciembre de 1988.

El nombre de la empresa WALMI se formo de las iniciales de los nombres de los socios que fundaron la empresa , la cual significa o los nombres de ellos son Williams, Alberto y Miguel.

DATOS ECONOMICOS

En WALMI se producen filtros automotrices de Aire los cuales purifican las impurezas, de Gasolina que purifica la gasolina para que no pase basura y de Aceite, existe una variedad de tipos de filtros los cuales son:

Tipo Redondo: Realiza la purificación del aire para que no afecte el carburador del auto, este filtro va encima del carburador del auto.

Panel: Es un filtro de Aire, es de forma rectangular cuadrado son para autos recientes de lujo.

Aceite: Purifica el aceite, para que pase el aceite limpio sirve para que el aceite sea lo más purificado y limpio.

Tecusem: Este tipo de filtro es instalado en Canadá, se llama así porque el cliente principal es de Canadá.

Especial: Es diseñado para los clientes exigentes, es un filtro para camionetas Ford.

Servicio Pesado: Este tipo de filtro es redondo pero de forma de cono y cilindro así también de diferentes dimensiones, es de color blanco con negro, es hecho para los camiones, los trailers.

Poliuretano: Es de aire, hecho a base de Poliolo y Onciosanato, es un producto ligero se exporta hacia Alemania, es para compresores, las maquinas que realizan este producto son de Italia y Estados Unidos.

Gasolina: Purifica las impurezas que no tenga basura el Carburador, todo esto para que tenga mayor vida el automóvil.

El producto se distribuye a todos los Estados de la Republica y se exporta principalmente a Estados Unidos y Canadá a Centro América a los países del Salvador, Venezuela, Brasil y Chile y a la Unión Europea a los países de Checoslovaquia y Alemania.

En la actualidad WALMI exporta alrededor del 46% de su producto total a Estados Unidos y Canadá, tiene una capacidad de producción de 2.5 millones de piezas mensuales y cuenta con tecnología de punta que en muchos casos es única en México, WALMI rompió con todos los esquemas de distribución tradicionales y en la actualidad más de 10,000 expertos (mecánicos) disfruta de los beneficios, así también cuenta con 57 sucursales a lo largo y ancho del territorio nacional que abarcan más de 5000 puntos de venta en 500 población, el producto cumple con todos los estándares de calidad impuestos por los fabricantes de quipo original, prueba de ello es que WALMI es la primera empresa fabricante de filtros en América en recibir la certificación QS-9000, es el certifica de calidad el reconocimiento lo dio el presidente de la República. Para el año de 1996 la empresa fabricaba 107 estilos de productos.

TRABAJADORES

Cuando la fabrica esta trabajando al 100%, se emplean **460 trabajadores**. Entre los cuales se encuentran, Mujeres trabajando en planta **380**, Hombres trabajando en planta **80**, 70% de mujeres y 30% de hombres aproximadamente, la empresa esta formada por 17 departamentos cada departamento tiene un número estos departamentos son:

CLAVE DE DEPARTAMENTO

005 Poliuretano / Combustible.

010 Plastisol

015 Filtro Especial.

020 Sellado (Metales)

025 Filtro para Motores pequeños.

030 Filtro Panel

035 Filtro Redondo

045 Filtro Servicio Pesado

050 MTTO.

060 Papel Plisado

095 Proyectos

110

-Recursos Humanos

-Contabilidad

-Abastecimientos

Sistemas

Compras

Almacén

-Producción

-Calidad

-Mantenimiento

DESCRIPCIÓN DE DEPARTAMENTOS

DEPARTAMENTO (FILTRO PANEL)

En este departamento se hace el filtro de aire, este filtro es de forma rectangular es de color verde. La primera maquina es de contramarco, las personas introducen la maya a la maquina para realizar el filtro, y posteriormente meten un producto para que se cosa el plastisol que es un material como tipo silicón que viene asiendo la ceja alrededor del filtro del panel, una vez puesto la maya y el silicón se hace el rebabeo para que no lleve una mala ceja, finalmente esta el método de inspección en donde se ponen los lineamientos para donde va el producto. En esta línea se encuentran 32 trabajadores en total, 9 hombres y 23 mujeres, el trabajo que realizan es manual tanto para hombres como para mujeres.

DEPARTAMENTO (PLASTISOL)

En este departamento se realiza la materia prima con la que forman los filtros, es la línea más sucia puesto que el plastisol es un producto químico en forma de silicón. Por lo tanto es la línea más importante para el producto. El número de trabajadores son 4 hombres solamente no trabajan mujeres que realizan trabajo manual.

DEPARTAMENTO (SERVICIO ESPECIAL)

Es un departamento que realiza filtros para un determinado tipo de camionetas (Ford), este filtro tiene forma de exprimidor de naranjas puesto que son los estándares que les piden los clientes, el producto lo realizan con maquinas que primeramente la maquina cose el plastisol que forma el filtro de abajo y después pasa el producto con otras personas que le ponen el papel en forma de maya el cual es de fierro, finalmente lo voltean para ponerle el plastisol que va arriba del filtro y lo empaquetan. Los trabajadores de este departamento son 14 en total de los cuales 1 es hombre y 13 son mujeres, el trabajo que realizan es manual.

DEPARTAMENTO (FILTRO REDONDO)

En esta línea se realizan un filtro de aire, la forma del filtro es redondo, los colores de este filtro son negro y naranja según el cliente lo requiera, la maquina implementada es de forma de horno puesto que cose el plastisol que va formando la parte de abajo del filtro, y

después se pone la maya que le da forma redonda al filtro, la siguiente maquina finalmente cose la parte de arriba del filtro. Los trabajadores en esta línea son 25 en total, 7 son hombres que realizan trabajo manual y 18 son mujeres que también realizan trabajo manual.

DEPARTAMENTO (FILTRO DE ACEITE)

En este departamento se emplea la mayoría de maquinas , cada una de las prensas de la maquina realiza una parte del filtro de aceite, primeramente se realiza el ensamble del elemento, después se pone el papel que lleva el filtro por dentro, otra maquina hace la serigrafía del bote del filtro una vez ya pintado pasa a otra maquina para un proceso de limpieza del bote de filtro de aceite para que no vaya a tener algún defecto al momento de pintar el filtro al final, el filtro sale y las personas lo inspeccionan para ver si esta bien serigrafiado o que no lleve manchas que este bien impreso el logotipo de la empresa y que no vaya a tener ninguna anomalía, posteriormente hay una maquina de secado la cual es de aire para que seque rápido el bote, hay personas que están checando que no lleve fugas el filtro de Aceite pero la maquina que utilizan también checa que no tenga fugas ya que utiliza un aparato con agua en donde meten una presión de aire para ver si tiene fugas o no el filtro, finalmente empacan el filtro en cajas de cartón.

DEPARTAMENTO (SELLADO / METALES)

Es un departamento que realiza la materia prima del filtro, se utilizan maquinas en donde realizan el bote para el filtro de aceite, la maquina la denominan el corazón del filtro de aceite ya que hace el bote, la maquina a su vez enjuaga los botes llenos de aceite. hay otra maquina que hace el metal desplegado esta maquina hace el papel del filtro, primero pasan los rollos los van cortando realizando todas las mayas metálicas después que lo van cortando pasan hacer rollitos chinitos realizando las mayas ya cortadas según lo demande el área de producción. Los trabajadores empleados en esta línea son 53 en total, 22 son hombres y 31 son mujeres, tanto hombres como mujeres realizan trabajo manual y automático.

DEPARTAMENTO (POLIURETANO / COMBUSTIBLE)

Esta línea realiza filtros de aire hechos principalmente para compresores, el filtro es de color gris, esta es una de las líneas más modernas puesto que los filtros no están hechos con el producto plastisol sino con unos químicos los cuales son el poliolo y el onciosonato que provoca que el filtro sea más ligero pareciendo tipo como esponja, la maquina que utilizan es Italiana que se dedica hacer filtros de un solo modelo en la actualidad es el modelo que más se esta exigiendo, la maquina realiza el producto tipo esponja y forma el modelo del filtro para después poner la maya y el empackado, los trabajadores son 32 en total, 4 hombres y 28 mujeres tanto hombres como mujeres realizan trabajo manual y automático. Actualmente se implementaron maquinas en este departamento que realizan 1000 piezas de filtros aproximadamente al día, este producto se exporta a Alemania.

DEPARTAMENTO (ALMACEN)

Aquí llegan todas las materias primas para realizar el filtro, así también se almacenan todos los productos terminados, es en donde salen los embarques se van a los centros de distribución y finalmente a los clientes

TECNOLOGÍA

La tecnología que se utiliza en la industria WALMI es robotizada, el ultimo cambio tecnológico que se realizo en la empresa fue hace 1 año, la maquinaria se implemento en el departamento de Poliuretano llamada (EDGE-SWEETS) arrancó y empezó a funcionar el miércoles 3 de mayo del 2000, está maquina produce 1000 piezas de filtros de aire aproximadamente por día, satisfaciendo así el mercado de Canadá, Estados Unidos y Alemania, dentro de esta máquina operan 11 personas para llevar acabo el buen funcionamiento desde la cabina hasta el empackado del producto terminado así como su inspección de calidad. Esta maquinaria provino principalmente de Estados Unidos, la maquinaria fue nueva y el resultado de esta maquinaria fue ampliar la gama de productos, mejorar la calidad u aumentar la productividad.

La maquinaria que se utiliza es traída de Canadá de Italia y de Estados Unidos, algunas de las marcas de tal maquinaria son Fagor y de Comansun, dicha maquinaria la maneja mayormente los trabajadores hombres. El principal resultado de la modernización de la maquinaria fue mejorar la calidad y aumentar la productividad.

La forma más importante como se realizan las operaciones en el proceso de producción son :

FASES DEL PROCESO DE PRODUCCIÓN

INSTRUMENTOS

Recepción de insumos y materias primas	Con maquinaria o equipo no automatizado (eléctrico, mecánico, hidráulico, combustión interna)
Transformación	Con maquinaria o equipo automatizado no computarizado.
Envasado, embalaje y salida de productos	Manualmente. Por medio de herramientas manuales.

La empresa planea modernizar la tecnología en sus áreas de producción durante los próximos dos años y esta modernización es principalmente en:

FASES DEL PROCESO DE PRODUCCIÓN

INSTRUMENTOS

Recepción de insumos y materias primas	En la maquinaria o equipo no automatizado (eléctrico, mecánico, hidráulico, combustión interna) y en la maquinaria o equipo automatizado no computarizado.
Transformación	En la maquinaria o equipo automatizado computarizado y en los Sistemas computarizados de manufactura integrados.
Envasado, embalaje y salida de productos	En la maquinaria o equipo automatizado no computarizado y en la maquinaria o equipo automatizado computarizado.

La empresa en los próximos dos años planea modernizar la maquinaria o equipo de sus líneas de producción y los tipos de cambios que planea recibirlos en la forma de control del proceso de producción.

CAPACITACIÓN

La capacitación para los nuevos empleados es de un mes, es este mes se les hacen pruebas de razonamiento, se les enseña todo la empresa y como es que hacen los productos y se les enseña la protección que deben de tener los trabajadores en la hora de trabajo y también de la planta de trabajo, en relación a la protección de ello se les enseña

como deben ir vestidos con zapatos cómodos, no esta permitido traer faldas ni aretes no cachuchas , sin el pelo largo sin aretes pulseras o anillos y no aceptan gente con tatuajes, No dejan introducir comida en la planta o área de trabajo, así también la puntualidad es muy importante por que al faltar un trabajador se atrasa el producto en salir o se tienen que hacer recorridos en los trabajadores. Existen áreas de fumar puesto que no dejan fumar cerca de las maquina ya que emplean hornos para hacer el producto. Dentro de el mes de capacitación se pone en practica lo aprendido y se esta checando al trabajador nuevo y sino cumple con todo no lo emplean.

INGRESOS DE LA PLANTA

SALARIOS Y CATEGORÍAS:

- | | |
|---------------|---|
| 1.- \$63.00 | Ayudante en general. |
| 2.- \$70.00 | Obreros u obreras. |
| 3.- \$79.00 | Jefe de departamento mecánico. |
| 4.- \$86.00 | Jefe de departamento de filtro panel. |
| 5.- \$95.00 | Jefe de departamento de control de calidad. |
| 6.- \$111.00 | Jefe de departamento eléctrico. |
| 7.- \$128.00 | Departamento de chóferes. |
| 8.- \$134.00 | Departamento de asistentes. |
| 9.- \$147.00 | Jefe de recursos humanos. |
| 10.- \$160.00 | Gerente de planta. |

En la empresa, los sueldos son iguales tanto para hombres como para mujeres, les pagan a la semana y se renueva su contrato cada mes, no hay guarderías, ni les dan alimento a los trabajadores. Las edades de contratación son iguales para los dos sexos, así también tienen iguales prestaciones, y tanto hombres como mujeres rotan turnos en la empresa.

Según la información obtenida existe la idea de que en la empresa, hay trabajos que no pueden hacer las mujeres ya que son pesados y por lo tanto son propios de hombres. Y se prefiere ocupar a las mujeres en trabajos de línea de ensamble ya que tienen mas delicadeza en las manos y además son mas detallistas y más finas en este tipo de trabajos

Existe un departamento de Metal Mecánica en el cual hay maquinas troqueladoras que son operadas por mujeres (sólo en ese departamento), aunque no existe mujeres supervisoras, solamente hombres.

CONCLUSIÓN

A principios del siglo XX, se inicio la reivindicación de los derechos del trabajo, entendida, en parte como una liberación del trabajo y en parte también, como una mejora de las condiciones de trabajo, se trataba de unas reformas graduales que supusiesen la conquista de derechos en el marco de la relación laboral, es decir el derecho al trabajo, entendido como el derecho a ocupar un puesto de trabajo, que se concentraba en el concepto de pleno empleo, implicaba garantizar a todos los hombres de la clase trabajadora, un puesto de trabajo remunerado a jornada completa. En tanto que, el trabajo de la mujer se pasaba por alto en su mayor parte, y su participación en el mercado de trabajo se consideraba secundaria.

Sin embargo, como se mostró en esta investigación en los últimos veinte años en sincronía con el desarrollo y la difusión de los movimientos de la mujer se ha aumentado gradualmente la participación de la mujer en los mercados de trabajo en México, hasta el grado de llegar al mismo nivel que los trabajadores masculinos y en ocasiones, superior a ellos. Esto se ha dado gracias a los cambios que han hecho en el país (tanto culturales, políticos y sociales) dándoles a la mujer los derechos que le corresponden. Se ha avanzado no sólo en ámbitos especializados, sino que también en las representaciones sociales comunes, que asumía la relación entre la mujer y el trabajo en torno a las distintas ideologías (culturales). Hoy en día estas representaciones han cambiado dando como resultado que las trabajadoras sean más. Este aumento lo podemos comprobar en el plano de la presencia cuantitativa de la mujer en el mercado de trabajo, hoy claramente evidentes: a) en el aumento de las tasas de actividad. b) el aumento de la ocupación femenina en la expansión del sector terciario; c) el aumento de la oferta de trabajo a la mujer, en especial a la mujer joven, esto se demuestra porque en la investigación la mayoría tiene menos de 25 años.

Para esta investigación se reviso la andadura del mercado de trabajo, en relación al aumento de la incorporación de la mujer en el país, la segregación y las características sexuales del mercado laboral mexicano en industrias, y el aumento de la participación de la mujer en industrias automotrices o de autopartes principalmente.

De esta manera puedo decir, que los objetivos planteados de este estudio se han cumplido: Se determino que la nueva tecnología si ejerce alguna influencia en la asignación de puestos entre obreros , puesto que quien maneja la maquinaria de la producción son hombres y las mujeres

realizan el trabajo manual. Existe un departamento (plastisol) que solamente trabajan hombres, en relación a la información obtenida existe la idea de que hay trabajos que no pueden hacer las mujeres ya que son pesados y por lo tanto son propios de hombres, aunque las obreras mencionan que requieren de más capacitación para poder manejar la maquinaria les gustaría utilizar maquinaria en la realización de su trabajo puesto que existe un solo departamento en donde las mujeres operan maquinas (departamento metal mecánica).

En relación a las ocupaciones entre los obreros se observa que existen diferencias de ocupaciones laborales, aunque no muy marcadas, puesto que no hay mujeres supervisoras o jefas de algún departamento y en la categoría ocho que es la más alta que existe en la empresa se encuentra un mayor número de hombres y las mujeres en la categoría cuatro y seis.

La asignación de ocupaciones afecta más a las mujeres porque existen diferentes salarios según la categoría que realicen, a los obreros les pagan menos que a los jefes de departamento.

Las mujeres se dan cuenta de la desigualdad en que se encuentran por que promueven más al hombre, y de la muestra de 35 obreros a la mayoría les realizan pruebas o conocimientos generales, a un hombre le realizaron pruebas técnicas y ninguna de las mujeres entrevistadas les aplican pruebas técnicas.

Las obreras mencionan con respecto a las condiciones de trabajo que, les gustaría que las tomaran más en cuenta en relación a la capacitación técnica, ya que quisieran realizar labores con maquinaria, requieren mejores materiales, como herramientas, uniformes, personal con más responsabilidad, mejores sueldos etc.

ANEXO ESTADÍSTICO

El trabajo de campo que sustenta esta investigación implicó el levantamiento de una encuesta entre trabajadores de WALMI, en sus instalaciones del Estado de Saltillo de la CD. Coahuila. El levantamiento se realizó durante una visita realizada en Septiembre del 2001.

A continuación se presentan, (1)-los tabulados básicos de la encuesta asignada, indicando para cada variable los resultados absolutos y relativos; y (2)-las cruces de variables más significativos, considerando el objeto de estudio de esta tesis.

Cabe señalar que en el segundo bloque de información estadística se ofrece, además, la prueba de hipótesis respectiva en función de las variables respectivas. De ahí se desprende una constatación doble; Por un lado, que existe una correlación entre la edad del trabajador y su promoción dentro de la empresa; y por otro lado, la correlación entre la edad del trabajador y el aumento de hijos; lo cual coincide con la estructura sociodemográfica nacional.

V.1 SEXO	FRECUENCIA	PORCENTAJE	ACUMULADO
1)Femenino.	24	69%	69%
2)Masculino.	11	31%	100%
TOTAL	35	100%	

MODA categoría 1(24)

De una muestra de 35 obreros(69%) son mujeres y el (31%) son hombres, se observa un mayor número de mujeres obreras.

V.2 EDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE	ACUMULADO
1)Menos de 25.	21	60%	60%
2)De 25 a 35.	10	29%	89%
3)Más de 35.	4	11%	100%
TOTAL	35	100%	

MODA categoría 1(21)

La edad promedio de los obreros y obreras es de menos de 25 años con un (60%), no hay una diferencia significativa entre la edad de más de 25 y más de 35, con un (29%) y (11%) respectivamente.

V.3 ESCOLARIDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE	ACUMULADO
1)Primaria.	6	17%	17%
2)Secundaria.	24	69%	86%
3)Preparatoria.	2	6%	91%
4)Licenciatura.	0	0%	91%
5)Otro.	3	9%	100%
TOTAL	35	100%	

MODA categoría 2(24)

La escolaridad de los obreros es de secundaria con un (69%), le siguen con primaria con (17%) y otros que abarca en su mayoría a escuelas tecnicas con un (9%) y un(6%) que tienen la preparatoria.

V.4 DEPARTAMENTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE	ACUMULADO
1)Poluretano	4	11%	11%
2)filtro especial	2	6%	17%
3)metales	7	20%	37%
4)motores pequeños	4	11%	49%
5)filtro panel	1	3%	51%
6)redondo	5	14%	66%
7)servicio pesado	1	3%	69%
8)papel plizado	2	6%	74%
9)proyecto	3	9%	83%
10)Tecumse	1	3%	86%
11)Plastisol	5	14%	100%
TOTAL	35	100%	

MODA categoría 3(7)

El departamento en donde se entrevistaron más personas fue el de metales.

V.5 ANTIGÜEDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE	ACUMULADO
0)No contesto	1	3%	3%
1)De 0 a 1 año.	16	46%	49%
2)De 1 a 5 años.	13	37%	86%
3)De 6 a 15 años.	5	14%	100%
4) Más de 15 años.	0	0%	
TOTAL	35	100%	

MODA categoría 1(16)

La antigüedad que se observa de los obreros es de 0 a 1 año con (46%), y no hubo obreros con más de 15 años de antigüedad.

V.6 PRUEBAS INGRESO	FRECUENCIA	PORCENTAJE	ACUMULADO
0)No contesto	9	26%	26%
1)Constancias de educación.	21	60%	86%
2)Conocimientos generales.	1	3%	89%
3)Conocimientos técnicos.	4	11%	100%
4) Otros.	0	0%	100%
TOTAL	35	100%	

MODA categoría 1(21)

Las pruebas que más les realizan al ingresar a la empresa a los obreros son las constancias de educación teniendo un (60%) y los conocimientos tecnicos con un (11%), aunque hubo personas que no contestaron con un (26%).

V.7 EDAD DE INGRESO	FRECUENCIA	PORCENTAJE	ACUMULADO
1)Menos de 25	20	57%	57%
2)De 25 a 35	13	37%	94%
3)Más de 35	2	6%	100%
TOTAL	35	100%	

MODA categoría 1(20)

La categoría mayor fue la 1, 20 personas contestaron que cuando ingresaron a la empresa tenían menos de 25 años de edad. Aunque si hubo personas que ingresaron con más de 35 años.

V.8 IMPORTANCIA EDAD DE INGRESO	FRECUENCIA	PORCENTAJE	ACUMULADO
0)No contesto	0	0%	0%
1)Sí	19	54%	54%
2)No.	16	46%	100%
TOTAL	35	100%	

MODA categoría 1(19)

19 de los entrevistados mencionan que sí fue importante la edad de ingreso.

V.9 EXIGENCIA DE CERTIFICADO DE NO EMBARAZO	FRECUENCIA	PORCENTAJE	ACUMULADO
0)No contesto	12	34%	34%
1)Sí	19	54%	89%
2)No.	4	11%	100%
TOTAL	35	100%	

MODA categoría 1(19)

La categoría mayor es la 1, con 19 entrevistados que mencionan que si les exigieron certificado de no embarazo, y 12 personas que no contestaron a esta pregunta.

V.10 TENIA HIJOS EN SU INGRESO	FRECUENCIA	PORCENTAJE	ACUMULADO
0)No contesto	1	3%	3%
1)Sí	13	37%	40%
2)No.	21	60%	100%
TOTAL	35	100%	

MODA categoría 2(21)

21 de los entevistados no tenian hijos cuando ingresaron a la empresa, es decir; más de la mitad con un 60%.

V.11 IOS HIJOS FUERON OBSTACULO AL INGRESAR	FRECUENCIA	PORCENTAJE	ACUMULADO
0)No contesto	10	29%	29%
1)Sí	1	3%	31%
2)No.	24	69%	100%
TOTAL	35	100%	

MODA categoría 2(24)

Más de la mitad de los entrevistados mencionan que los hijos no son obstaculo al ingresar a la empresa, la otra mitad corespnde a las personas que no contestaron.

V.12 MISMAS PRUEBAS A HOMBRES Y MUJERES	FRECUENCIA	PORCENTAJE	ACUMULADO
0)No contesto	1	3%	3%
1)Sí	23	66%	69%
2)No.	11	31%	100%
TOTAL	35	100%	

MODA categoría 1(23)

La mayor categoría fue la 1, en donde mencionan que sí les aplican las mismas pruebas tanto a hombres como a mujeres con (66%).

V.13 RECIBE CAPACITACION	FRECUENCIA	PORCENTAJE	ACUMULADO
1)Sí	27	77%	77%
2)No.	8	23%	100%
TOTAL	35	100%	

MODA categoría 1(27)

La mayoría (77%) de los obreros mencionan que sí reciben capacitación.

V.14 EN QUE CONSISTIO LA CAPACITACION	FRECUENCIA	PORCENTAJE	ACUMULADO
0)No contesto	2	6%	6%
1)Cursos.	27	77%	83%
2)Prácticas.	4	11%	94%
3)Otros.	2	6%	100%
TOTAL	35	100%	

MODA categoría 1(27)

La categoría mayor es la 1, que menciona que la capacitación que se les da a los obreros es através de cursos (77%).

V.15 LA CAPACITACION ES IGUAL A HOMBRES Y MUJERES	FRECUENCIA	PORCENTAJE	ACUMULADO
0) No contesto	5	14%	14%
1)Sí	27	77%	91%
2)No.	3	9%	100%
TOTAL	35	100%	

MODA categoría 1(27)

La mayoría de los entrevistados consideran que es igual la capacitación tanto de obreros y obreras con un (77%), aunque hubo un (14%) de los entrevistaron que no contesto.

V.16 CALIFICACIÓN DE CAPACITACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE	ACUMULADO
0)No contesto	9	26%	26%
1)practica	23	66%	91%
2) Incremento	3	9%	100%
TOTAL	35	100%	

MODA categoría 1(23)

La categoría mayor es 1, que consiste en que la capacitación la califican con prácticas con un 66%.

V.17 HUBO DISCRIMINACION EN LA CAPACITACION	FRECUENCIA	PORCENTAJE	ACUMULADO
0)No contesto	3	9%	9%
1)Sí	2	6%	14%
2)No.	30	86%	100%
TOTAL	35	100%	

MODA categoría 2(30)

La mayoría de los entrevistados mencionan que no hubo discriminación con un (86%), las demás no quisieron contestar, pero sí hubo obreros que mencionan que sí hubo discriminación (6%).

V.18 HA SIDO PROMOVIDO(a)	FRECUENCIA	PORCENTAJE	ACUMULADO
1)Sí	16	46%	46%
2)No.	19	54%	100%
TOTAL	35	100%	

MODA categoría 2(19)

La mayor categoría fue la 2, un (54%)un poco más de la mitad no ha sido promovido(a), y menos de la mitad sí ha sido promovido(a).

V.19 CUANTAS VECES	FRECUENCIA	PORCENTAJE	ACUMULADO
0)No contesto	23	66%	66%
1) De 1-2	10	29%	94%
2) De 3-4	2	6%	100%
TOTAL	35	100%	

MODA categoría 0(23)

La categoría mayor fue la 0, puesto que 23 entrevistados no contestaron cuantas veces han sido promovidos con (66%), hubo un (29%) que han sido promovidos 1a 2 veces y 6% de 3a 4 veces.

V20. CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	ACUMULADO
0)No contesto	8	23%	23%
1) 1	0	0%	23%
2) 2	3	9%	31%
3) 3	2	6%	37%
4) 4	5	14%	51%
5) 5	4	11%	63%
6) 6	5	14%	77%
7) 7	2	6%	83%
8) 8	6	17%	100%
TOTAL	35	100%	

MODA categoría 0(8)

(23%) de los entrevistados no contestaron a que categoría pertenecían, la mayor categoría es la 8 y también a la que pertenecen la mayor parte de los entrevistados con 17%, le sigue la 4y6 con 14%.

V.21 ES FACIL QUE PROMUEVAN A LOS HOMBRES	FRECUENCIA	PORCENTAJE	ACUMULADO
0)No contesto	3	9%	9%
1)Sí	21	60%	69%
2)No.	11	31%	100%
TOTAL	35	100%	

MODA categoría 1(21)

21delos entrevistados mencionan que sí es facil que promuevan a los hombres con un (60%),y un 31% consideran no es facil que promuevan a los hombres, hubo personas que no contestaron (9%)

V.22 ¿HAY MUJERES JEFAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	ACUMULADO
1)Sí	1	3%	3%
2)No.	34	97%	100%
TOTAL	35	100%	

MODA categoría 2(34)

La mayoría de los entrevistados mencionan que no hay jefas o supervisoras en la empresa (97%), solamente una persona emenciona que si hay jefas con un 3%.

V.23HOMBRES ACEPTAN UNA JEFA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	ACUMULADO
0)No contesto	9	26%	26%
1)Sí	17	49%	74%
2)No.	9	26%	100%
TOTAL	35	100%	

MODA categoría 1(17)

La mayor categorí fue la 1, en donde los hombres sí aceptan tener una jefa con (49%), las demás categorías tuvieron un porcentaje igual en donde no contestaron (26%) y no acptan una jefa (26%).

V.24 A QUIEN PROMUEVE LA EMPRESA A HOMBRES O MUJERES	FRECUENCIA	PORCENTAJE	ACUMULADO
0)No contesto	8	23%	23%
1)Hombres.	15	43%	66%
2)Mujeres.	6	17%	83%
3)Ambos	6	17%	100%
TOTAL	35	100%	

MODA categoría 1(15)

15 de los entrevistados mencionan que la empresa promovería más a los hombres con un (43%) y 8 no contestaron con un (23%), las demás categorías tuvieron igual porcentaje (17%).

V.25SU SALARIO LO RECIBE POR:	FRECUENCIA	PORCENTAJE	ACUMULADO
1)Semana.	35	100%	100%
2)Quincena.	0	0%	100%
3)Mes	0	0%	100%
TOTAL	35	100%	

MODA categoría 1(35)

Todos los obreros entrevistados mencionan que su salario es por semana, puesto que la primer categoría tuvo un (100%).

V.26 AMBOS SEXOS RECIBEN EL MISMO INGRESO	FRECUENCIA	PORCENTAJE	ACUMULADO
1)Sí	30	86%	86%
2)No.	5	14%	100%
TOTAL	35	100%	

MODA categoría 1(30)

La mayor categoría fue la 1, en donde 30 obreros mencionan que ambos sexos sí reciben los mismos ingresos con un (86%), aunque hubo 5 que mencionan que no (14%).

V.27 HOMBRES Y MUJERES RECIBEN EL MISMO SALARIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE	ACUMULADO
0)No contesto	2	6%	6%
1)Sí	27	77%	83%
2)No.	6	17%	100%
TOTAL	35	100%	

MODA categoría 1(27)

La mayoría de los entrevistados 27 (77%) consideran que sí reciben mismo salario todos los obreros, un 6 (17%)considera que no y un 2 (6%) no contesto.

V28.PRESTACIONES IMPORTANTES	FRECUENCIA	PORCENTAJE	ACUMULADO
0)No contesto	16	46%	46%
1)IMSS	7	20%	66%
2) Aguinaldo y ahorro	8	23%	89%
3)todas	4	11%	100%
TOTAL	35	100%	

MODA categoría 0(16)

un poco menos de la mitad de los entrevistados 16 (46%) no contesto a esta pregunta, un (23%) mencionan que el aguinaldo y ahorro es la prestación más importante, un (20%) que es el IMSS.

V.29 MUJERES TIENEN PRESTACIONES QUE NO RECIBEN LOS HOMBRES	FRECUENCIA	PORCENTAJE	ACUMULADO
0)No contesto	5	14%	14%
1)Sí	7	20%	34%
2)No.	23	66%	100%
TOTAL	35	100%	

MODA categoría 2(23)

Más de la mitad considera que las mujeres no tienen prestaciones diferentes a los hombres(66%) (20%) menciona que sí, y un (14%) no quiso contestar.

V.30 RESPETO ENTRE TRABAJADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE	ACUMULADO
0) No contesto	1	3%	3%
1) Sí	30	86%	89%
2) No.	4	11%	100%
TOTAL	35	100%	

MODA categoría 1(30)

La mayoría menciona que sí existe respeto entre trabajadores 30(86%), 4 entrevistados mencionan que no (11%) y 1(3%) no contesto a esta pregunta.

V.31 HA SIDO ACOSADO(a)	FRECUENCIA	PORCENTAJE	ACUMULADO
0) No contesto	0	0%	0%
1) Sí	0	0%	0%
2) No.	35	100%	100%
TOTAL	35	100%	

MODA categoría 2(35)

La categoría mayor fue la 2, en donde todos los entrevistados contestaron que no han sido acosados

V.32 POR QUIEN HA SIDO ACOSADO (A)	FRECUENCIA	PORCENTAJE	ACUMULADO
0) No contesto	35	100%	100%
1) Compañeros	0	0%	100%
2) Jefes	0	0%	100%
3) Mandos	0	0%	100%
TOTAL	35	100%	

MODA categoría 0(35)

Todos los entrevistado no contestaron a esta pregunta, por no ser acosados.

V.33 LA TECNOLOGIA DIFICULTA O FACILITA EL TRABAJO DE MUJERES	FRECUENCIA	PORCENTAJE	ACUMULADO
0) No contesto	2	6%	6%
1) Facilita	26	74%	80%
2) Dificulta	7	20%	100%
TOTAL	35	100%	

MODA categoría 1(26)

La categoría 1 tuvo mayoría, en donde 26 ó (74%) de los entrevistados mencionan que la tecnología facilita el trabajo de las mujeres, 7 (20%) mencionan que la difuculta y 2 (6%) no contesto.

V.34 HAY PUESTOS PARA HOMBRES Y MUJERES	FRECUENCIA	PORCENTAJE	ACUMULADO
0) No contesto	2	6%	6%
1) Sí	18	51%	57%
2) No.	15	43%	100%
TOTAL	35	100%	

MODA categoría 1(18)

La mayor categoría fue la 1, en donde más de la mitad de los entrevistados 18 (51%) considera que si hay puestos unos para hombres y otros para mujeres, 15 (43%) considera que no, y 2 (6%) no contesto.

CRUCES DE VARIABLES

Ha. El sexo determina las pruebas que se les aplica a los obreros(a).

H0. El sexo no determina las pruebas que se les aplica a los obreros(a).

RELACION DE SEXO CON EXAMENES DE INGRESO

Frecuencia observada

Pruebas de ingreso	Femenino	Masculino	Total
1) constancias de educación	5	4	9
2) conocimientos generales	18	3	21
3) conocimientos técnicos	0	1	1
4) otros	1	3	4
Total	24	11	35

Frecuencia esperada

6.17	2.82
14.4	6.6
0.69	0.31
2.74	1.25

F0	Fe	F0-Fe	(F0-Fe) ²	(F0-Fe) ² / Fe
5	6.17	-1.17	1.36	0.221
4	2.82	1.18	1.39	0.493
18	14.4	3.6	12.96	0.9
3	6.6	-3.6	12.96	1.963
0	0.69	-0.69	0.476	0.69
1	0.31	0.69	0.476	1.535
1	2.74	-1.74	3.027	1.104
3	1.25	1.75	3.062	2.45
			Tc	9.356

GRADO DE LIBERTAD. $GI = (4-1)(2-1)$
 $(3) \times (1) = 3$

$Tc \ 3GI \ 0.5$
 $Tt = 7.815$

Tc	Tt
9.356	7.815

REGLA DE DECISIÓN Acepto H_a . Si $Tc > Tt$
Acepto H_0 . Si $Tc < Tt$

$Tc = 9.356$
 $Tt = 7.815$

$V \quad X^2 \quad 9.34$
 $N(K-1) \quad 35$

$9.34 \quad 0.2608 = 0.516$
 $35(2-1)$

La asociación o relación es media entre las variables.

Se acepta la Hipotesis de trabajo y se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto si hay relación entre las variables.

Ha. El sexo determina que categoría se ocupa en la empresa.

Ho. El sexo no determina que categoría se ocupa en la empresa.

RELACION DE SEXO CON QUE CATEGORÍA OCUPA EN LA EMPRESA.

Frecuencia observada

Categoría	Femenino	Masculino	Total
No contesto	5	3	8
1	0	0	0
2	3	0	3
3	1	1	2
4	5	0	5
5	3	1	4
6	5	0	5
7	1	1	2
8	1	5	6
Total	24	11	35

Frecuencia esperada

5.49	2.51
0	0
2.057	0.942
1.37	0.63
3.43	1.57
2.74	1.26
3.43	1.57
1.37	0.63
4.11	1.89

F0	Fe	F0-Fe	(F0-Fe) ²	$\frac{(F0-Fe)^2}{Fe}$
5	5.49	-0.49	0.24	0.0437
0	0	0	0	0
3	2.057	0.94	0.889	0.432
1	1.37	-0.37	0.137	0.099
5	3.43	1.57	2.464	0.718
3	2.74	0.26	0.067	0.025
5	3.43	1.57	2.464	0.718
1	1.37	-0.37	0.136	0.099
1	4.11	-3.11	9.672	2.353
3	2.51	0.49	0.24	0.095
0	0	0	0	0
0	0.942	-0.942	0.887	0.942
1	0.63	0.37	0.137	0.217
0	1.57	-1.57	2.464	1.57
1	1.26	-0.26	0.067	0.053
0	1.57	-1.57	2.464	1.57
1	0.63	0.37	0.136	0.217
5	1.89	3.11	9.672	5.117

Tc 14.2687

GRADO DE LIBERTAD.

$$GI = (9-1)(2-1)$$

$$(8) \times (1) = 8$$

$$Tc = 14.2687$$

$$Tt = 15.507$$

Tc	Tt
14.2687	15.507

REGLA DE DECISIÓN

Acepto Ha. Si $Tc > Tt$

Acepto Ho. Si $Tc < Tt$

$$Tc = 14.2687$$

$$Tt = 15.507$$

$$V = X^2 = 14.2686$$

$$N(K-1) = 35(2-1)$$

$$14.2686 < 0.4076 \quad 0.638$$

La asociación o relación es media entre las variables.

Se acepta la Hipotesis nula y se rechaza la hipótesis de trabajo, por lo tanto no hay relación entre las variables.

Ha.El sexo de los obreros va a determinar si la empresa los promueve o no.

Ho.El sexo de los obreros no va a determinar si la empresa los promueve o no.

RELACIÓN DE SEXO CON AQUIÉN PROMUEVE LA EMPRESA

Frecuencias observadas

A quién promueve la empresa	Femenino	Masculino	Total
No contesto	4	4	8
Hombres	12	3	15
Mujeres	4	2	6
Ambos	4	2	6
Total	24	11	35

Frecuencias esperadas

5.49	2.51
10.29	4.71
4.11	1.89
4.11	1.89

F0	Fe	F0-Fe	(F0-Fe) ²	$\frac{(F0-Fe)^2}{Fe}$
4	5.49	-1.49	2.22	0.404
4	2.51	1.49	2.22	0.884
12	10.29	1.71	2.92	0.284
3	4.71	-1.71	2.92	0.62
4	4.11	-0.11	0.012	0.002
2	1.89	0.11	0.012	0.006
4	4.11	-0.11	0.012	0.002
2	1.89	0.11	0.012	0.006
Tc				2.208

GRADO DE LIBERTAD. $Gl=(4-1) (2-1)$
 $(3) \times (1) = 3$

$Tc \geq 3Gl \ 0.5$
 $Tt=7.815$

Tc	Tt
2.208	7.815

REGLA DE DECISIÓN Acepto H_a . Si $Tc > Tt$
 Acepto H_o . Si $Tc < Tt$

$Tc=2.208$
 $Tt=7.815$

$V \quad X^2 \quad 2.208$
 $N(K-1) \quad 35 (2-1)$
 $\frac{2.208}{35} \quad 0.06308 \ 0.25116$

La asociación o relación es debil entre las variables.

Se acepta la Hipotesis nula y se rechaza la hipotesis de trabajo, por lo tanto no hay relación entre las variables.

Ha. El sexo determina si dificulta la tecnología el trabajo de las mujeres
 Ho. El sexo no determina si dificulta la tecnología el trabajo de las mujeres

RELACION DE SEXO CON LA TECNOLOGÍA DIFICULTA O FACILITA EL TRABAJO DE LAS MUJERES

Frecuencia observada

La tecnología facilita o dificulta	Femenino	Masculino	Total
No contesto	2	0	2
Facilita	19	7	26
Dificulta	3	4	7
Total	24	11	35

Frecuencia esperada

1.37	0.63
17.83	8.17
4.8	2.2

F0	Fe	F0-Fe	(F0-Fe) ²	$\frac{(F0-Fe)^2}{Fe}$
2	1.37	0.63	0.397	0.289
0	0.63	-0.63	0.397	0.63
19	17.83	1.17	1.369	0.077
7	8.17	-1.17	1.369	0.168
3	4.8	-1.8	3.24	0.675
4	2.2	1.8	3.24	1.473
Tc				3.312

GRADO DE LIBERTAD. $GI=(3-1) (2-1)$
 $(2) \times (1) = 2$

$Tc \geq 4GI 0.5$
 $Tt=5.991$

Tc	Tt
3.312	5.991

REGLA DE DECISIÓN Acepto Ha. Si $Tc > Tt$
 Acepto Ho. Si $Tc < Tt$

$Tc=3.312$
 $Tt=5.991$

V X2 3.312
 N(K-1) 35 (2-1)

3.312 0.09462 **0.307**
 35

La asociación o relación es debil entre las variables.

Se acepta la Hipotesis nula y se rechaza la hipotesis de trabajo, por lo tanto no hay relación entre las variables.

Ha. El sexo determina que los obreros se han promovidos.

H0. El sexo no determina que los obreros se han promovidos.

RELACION DE EDAD CON SI HA SIDO PROMOVIDO

Frecuencia observada

Ha sido promovido	Femenino	Masculino	Total
SI	10	8	18
NO	14	3	17
Total	24	11	35

Frecuencia esperada

12.3	5.7
11.7	5.3

F0	Fe	F0-Fe	(F0-Fe) ²	(F0-Fe) ² Fe
10	12.3	-2.3	5.3	0.43
8	5.7	2.3	5.3	0.92
14	11.7	2.3	5.3	0.45
3	5.3	-2.3	5.3	0.99
			Tc	2.79

GRADO DE LIBERTAD.

$$Gf=(2-1) (2-1)$$

$$(1) \times (1) =1$$

$$Tc \geq 1 Gf 0.5$$

$$Tt=3.841$$

Tc		Tt
2.79	<	3.841

REGLA DE DECISIÓN

Acepto Ha. Si $Tc > Tt$

Acepto H0. Si $Tc < Tt$

$$Tc=2.79$$

$$Tt= 3.841$$

$$V \quad X^2 \quad 2.79$$

$$N(K-1) \quad 35 (2-1)$$

$$2.79 \quad 0.0797 \quad 0.2823$$

$$35$$

La asociación o relación es debil entre las variables.

Se acepta la Hipotesis nula y se rechaza la hipotesis de trabajo, por lo tanto no hay relación entre las variables.

Ha. La edad de los empleados determina la antigüedad que tienen tales empleados.

Ho. La edad de los empleados no determina la antigüedad que tienen tales empleados.

RELACION DE EDAD CON ANTIGÜEDAD

Frecuencias observadas

Antigüedad	menos de 25	25 a 35	más de 35	Total
No contesto	1	0	0	1
De 1 a 5 años	10	5	1	16
De 6 a 15 años	8	2	3	13
más de 15	2	3	0	5
Total	21	10	4	35

Frecuencias esperadas

0.6	0.29	0.11
9.6	4.57	1.82
7.8	3.71	1.48
3	1.42	0.57

F0	Fe	F0-Fe	(F0-Fe) ²	$\frac{(F0-Fe)^2}{Fe}$
1	0.6	0.4	0.16	0.26
0	0.29	-0.29	0.084	0.29
0	0.11	-0.11	0.012	0.11
10	9.6	0.4	0.16	0.02
5	4.57	0.43	0.184	0.04
1	1.82	-0.82	0.672	0.37
8	7.8	0.2	0.04	0.005
2	3.71	-1.71	2.924	0.79
3	1.48	1.52	2.31	1.56
2	3	-1	1	0.33
3	1.42	1.58	2.496	1.76
0	0.57	-0.57	0.324	0.57
Tc				6.105

GRADO DE LIBERTAD. $GI=(4-1)(3-1)$
 $(3) \times (2) = 6$

Tc 6GI 0.5
Tt=12.592

Tc	Tt
6.105	< 12.592

REGLA DE DECISIÓN Acepto Ha. Si $Tc > Tt$
Acepto Ho. Si $Tc < Tt$

Tc=6.105
Tt=12.592

V X2 6.105
N(K-1) 35 (3-1)

6.105 0.0872 0.2953
70

La asociación o relación es debil entre las variables.

Se acepta la Hipotesis nula y se rechaza la hipotesis de trabajo, por lo tanto no hay relación entre las variables.

Ha. La edad que tengan los trabajadores es un factor determinante para que los promuevan en la empresa.
 Ho. La edad que tengan los trabajadores no es un factor determinante para que los promuevan en la empresa.

RELACION DE EDAD CON SI HA SIDO PROMOVIDO

Ha sido promovido	menos de 25	25 a 35	más de 35	Total
No contesto	0	0	0	0
Si	9	5	2	16
No	12	5	2	19
Total	21	10	4	35

Frecuencias observadas

0	0	0
9.6	4.57	1.82
11.4	5.42	0.11

F0	Fe	F0-Fe	(F0-Fe) ²	$\frac{(F0-Fe)^2}{Fe}$
0	0	0	0	0
9	9.6	-0.6	0.36	0.037
12	11.4	0.6	0.36	0.031
0	0	0	0	0
5	4.57	0.43	0.184	0.04
5	5.42	-0.42	0.176	0.032
0	0	0	0	0
2	1.82	0.18	0.032	0.017
2	0.11	1.89	3.572	32.47
Tc				32.627

GRADO DE LIBERTAD. $GI=(3-1)(3-1)$
 $(2) \times (2) = 4$

Tc 4GI 0.5
 Tt=9.488

Tc	Tt
32.627	9.488

REGLA DE DECISIÓN Acepto Ha. Si $Tc > Tt$
 Acepto Ho. Si $Tc < Tt$

Tc=32.627
 Tt=9.488

V X2 32.627
 N(K-1) 35 (4-1)

32.627 0.4661 0.6828
 70

La asociación o relación es fuerte entre las variables.

Se acepta la Hipotesis de trabajo y se rechaza la hipotesis nula, por lo tanto si hay relación entre las variables.

Ha. La edad de los obreros va a determinar si tienen hijos o no
 Ho. La edad de los obreros no va a determinar si tienen hijos o no

RELACION DE EDAD CON EL TENER HIJOS

Frecuencia observada

Tener hijos	menos de 25	25 a 35	más de 35	Total
No contesto	1	0	0	1
Sí	3	6	4	13
No	17	4	0	21
Total	21	10	4	35

Frecuencias esperadas

0.6	0.29	0.11
7.8	3.71	1.49
12.6	6	2.4

F0	Fe	F0-Fe	(F0-Fe) ²	$\frac{(F0-Fe)^2}{Fe}$
1	0.6	0.4	0.16	0.266
0	0.29	-0.29	0.084	0.29
0	0.11	-0.11	0.012	0.11
3	7.8	-4.8	23.04	2.953
6	3.71	2.29	5.244	1.413
4	1.49	2.51	6.3	4.228
17	12.6	4.4	19.36	1.537
4	6	-2	4	0.666
0	2.4	-2.4	5.76	2.4
Tc				13.863

GRADO DE LIBERTAD.

$$GI = (3-1)(2-1) = 2 \times 2 = 4$$

$$Tc = 4GI = 0.5$$

$$Tt = 9.488$$

Tc	Tt
13.863	9.488

REGLA DE DECISIÓN

Acepto Ha. Si $Tc > Tt$
 Acepto Ho. Si $Tc < Tt$

$$Tc = 13.863$$

$$Tt = 9.488$$

$$V = \frac{X^2}{N(K-1)} = \frac{13.85}{35(4-1)}$$

$$= \frac{13.85}{70} = 0.1979$$

$$0.4448$$

La asociación o relación es media entre las variables.

Se acepta la Hipotesis de trabajo y se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto si hay relación entre las variables.

BIBLIOGRAFÍA

Callejo Gallejo Javier y Luisa Marín Rojo (1995) La promoción de la mujer a puestos de responsabilidad laboral: resistencia discursiva, en Sociología del Trabajo, nueva época núm., 23, invierno Pág. 55-100.

Da Silva Blass, Leila M.(1995). Género y trabajo: trayectorias de una problemática, en Sociología del trabajo, nueva época, núm. 25, otoño, Pág. 20-57.

Dolors Comas D'Argemir (1994). Trabajo, género y cultura. La construcción de las desigualdades entre hombres y mujeres. Pág. 52-100

Elder Sara y Jeffrey Lawrence Johnson.(1999) Los indicadores laborales por sexo revelan la situación de la mujer. Revista Internacional del Trabajo, Vol.118.N.4 Pág.501-519.

García Brígida y Oliveira Orlandina.(1990) El trabajo femenino en México a fines de los ochenta, En Ramírez Bautista, Elia y Hilda R. Dávila Ibáñez(COMPS). Trabajo Femenino y crisis en México. UAM-X. México DF. Pag53-69.

García Brígida y Oliveira de Orlandina (1998).Participación femenina en los mercados de trabajo, en Trabajo, año1, núm. 1, Segunda época, Centro de Análisis del trabajo, México, enero-junio, Pág.139-153.

Hirata, Helena, Michel Husson y Martha Roldán (1995). Reestructuraciones productivas y cambios en la división sexual del trabajo y del empleo. Argentina, Brasil y México, en Sociología del Trabajo, nueva época, num. 24 primavera, Pág. 73-100

Jenny Cooper Tory (1990) La reestructuración productiva y el empleo de la mujer en México, lineamientos para su estudio. Ramírez .Bautista Elia y Hilda R. Dávila Ibáñez (COMPS).Trabajo Femenino y crisis en México. UAM-X. México DF. Pág.171-181

Jennifer Cooper.(1997), El proceso de industrialización en México y la inserción de la fuerza de trabajo femenina, 1982-1991, en Gonzáles Marín María Luisa, "Mitos y realidades del mundo laboral y familiar de las mujeres mexicanas"Siglo veintiuno editores S.A. de C.V. Pág.107-137.

Masini Barbieri Eleanora (1997). El papel de la mujer en el desarrollo post-industrial, en Géneros, febrero. Pág.22-30.