

¿RESPONSABLES
O GOBERNABLES?
Las trabajadoras en la
agroindustria de exportación

Kirsten Appendini
Blanca Suárez
María de la Luz Macías



EL COLEGIO DE MÉXICO

338.10972
A646r

Appendini, Kirsten Albrechtsen de
¿Responsables o gobernables? : las trabajado-
ras en la agroindustria de exportación / Kirsten
Appendini, Blanca Suárez, María de la Luz Macías
.- México : El Colegio de México, Centro de Es-
tudios Económicos, 1997.
168 p. ; 21 cm.

ISBN 968-12-0814-5

1. Agroindustria-México. 2. México-Industria
3. Agricultura-Aspectos económicos-México.
4. Industrias agrícolas-México. 5. Mujeres-Empleo-México
6. Exportación e importación México. I. Suárez, Blanca,
coaut. II. Macías, María de la Luz, coaut.

Portada de Mónica Diez Martínez

Ilustración: Empaque de aguacate en Uruapan, Michoacán.

Digitalización de la fotografía de Kirsten Appendini

Primera edición, 1997

D.R. © El Colegio de México
Camino al Ajusco 20
Pedregal de Santa Teresa
10740 México, D.F.

ISBN 968-12-0814-5

Impreso en México/ *Printed in Mexico*

ÍNDICE

Agradecimientos	9
I. Las nuevas agroexportaciones: regiones y cultivos estudiados, <i>Kirsten Appendini y Blanca Suárez</i>	11
Introducción	11
Breve ubicación de la agroindustria de exportación en México	16
II. Mujeres asalariadas en la agroindustria: cambios en los mercados de trabajo regionales, <i>Kirsten Appendini</i>	27
El debate en torno del trabajo femenino asalariado	29
La agroindustria: entre la formalidad y la informalidad	34
La demanda de fuerza de trabajo en las empacadoras y el vivero	39
La agroindustria: oferta de trabajo	45
Mercados de trabajo locales: participación por sexo y posición en la familia	57
Conclusión	61
III. Demanda de fuerza de trabajo femenina en cultivos de exportación seleccionados, <i>María de la Luz Macías</i>	63
Introducción	63
Cultivos y empresas	65
Fuerza de trabajo demandada en los cultivos de exportación	67
División del trabajo por sexos	73

Proceso de trabajo en el esqueje de flor	84
Segregación horizontal	89
Segregación vertical	92
Condiciones de trabajo y brecha salarial	96
Conclusiones	106
IV. Flores, hortalizas y mujeres en Morelos, <i>Blanca Suárez</i>	109
Introducción	109
Los programas gubernamentales para la mujer rural	113
El Instituto de Floricultura y las empresas de Solidaridad	118
Integración de los módulos del Instituto de Floricultura y su funcionamiento	122
Las empresas de Solidaridad en Morelos	130
Conclusiones	135
Comentarios finales	139
Bibliografía	143
Anexo general	
Características de las mujeres entrevistadas	149

AGRADECIMIENTOS

Los trabajos presentados en este libro son el resultado de la investigación realizada entre 1993 y 1994 sobre mercados de trabajo rural y participación femenina en la agroindustria en México. Al mismo tiempo se llevó a cabo trabajo de campo en empacadoras de mango, pepino y aguacate en el estado de Michoacán y en viveros de flores en el estado de Morelos.

La investigación sobre las mujeres que trabajan los nuevos cultivos incorporados a las exportaciones agroindustriales de México, fue realizada en el Centro de Estudios Económicos de El Colegio de México y fue posible gracias a un financiamiento de la Fundación Ford.

En el proyecto participaron como coordinadoras Kirsten Appendini y Blanca Suárez, en tanto que Luz María Macías colaboró como investigadora de proyecto. También se contó con la colaboración de Gerardo Fulguiera, Guadalupe Quijada, Ek del Val y Norma Escamilla. Además, Liliana Kusnir participó como investigadora del proyecto durante la primera etapa del mismo. A todos ellos nuestro sincero agradecimiento.

Patricia Krackov, de la Fundación Ford, nos brindó un importante apoyo, por lo que agradecemos profundamente su interés durante la evolución de nuestro trabajo.

Igualmente guardamos reconocimiento al especial apoyo institucional brindado por El Colegio de México, en particular al Centro de Estudios Económicos.

Muchas personas nos dedicaron su tiempo y conocimiento, la información necesaria y su buena voluntad en múltiples entrevistas en instituciones públicas, empresas y hogares de Michoacán y Morelos. Cabe mencionar en particular a los funcionarios de

PROCEDE, Sedesol, SARH y el Instituto de Floricultura, así como a los empresarios de las empacadoras de mango, aguacate, pepino y viveros de flores que nos facilitaron el acceso a los diferentes lugares de trabajo. Con todos ellos estamos profundamente endeudados, y les expresamos nuestro sincero agradecimiento. A las mujeres en particular, y en general a los trabajadores de las empacadoras y los viveros, que mostraron gran interés y disposición para hablarnos sobre su trabajo y sus vidas, queremos dar las gracias muy especialmente, nuestra investigación no sólo fue posible por ellas, también se convirtió en una experiencia inolvidable.

I. LAS NUEVAS AGROEXPORTACIONES: REGIONES Y CULTIVOS ESTUDIADOS

KIRSTEN APPENDINI Y BLANCA SUÁREZ

INTRODUCCIÓN

La inserción de la agricultura mexicana en la globalización, ha creado expectativas sobre la potencialidad de la agroindustria como actividad dinamizadora de la agricultura del país: estímulo para la reconversión productiva y tecnológica del campo, fuente de empleo para una población cada vez más marginada de las actividades agrícolas básicas y de ingresos para la compra de alimentos, dadas las perspectivas negativas que se presentan para la producción de alimentos básicos.

Los procesos de cambio ponen relevancia en nuevos temas de estudio en el agro mexicano: la transformación del campo en vías de privatización; los procesos de fusión de lo rural y urbano en las actividades económicas de los espacios cotidianos (Pepin-Lehalleur, 1993); los mercados de trabajo, sobre los que a la fecha existen pocos estudios en el caso mexicano. De hecho, no se puede hablar de mercados de trabajo rurales uniformes. La agroindustria trasciende los cortes entre lo urbano y rural, dando también características específicas a los mercados de trabajo relacionados.

En esta temática el enfoque sobre el impacto y la participación de las mujeres adquiere relevancia en los estudios del cambio social. Hoy en día una vasta literatura confirma que hombres y mujeres viven, participan, se integran, reciben y perciben los cambios sociales de manera diferente (Brunt, 1992; Stölen, 1991; Villarreal, 1994).

La participación de las mujeres como asalariadas en actividades agrícolas cobra relevancia en la óptica del modelo de crecimiento basado en la apertura económica, en particular del Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá. Si las exportaciones agropecuarias van a ser el futuro del agro mexicano —por lo menos del subsector que se incorpora a “la modernidad”—, ¿cuál es la perspectiva para los hombres y mujeres que ingresan a los mercados de trabajo en el ámbito de la agroindustria?

El trabajo femenino constituye una parte esencial de esa mano de obra de la agroindustria para la exportación. Hay una gran variedad de productos que van desde las exportaciones tradicionales destinadas a la industria procesadora de alimentos —como el jitomate—, hasta productos delicados, considerados de lujo, como el mango y las flores; no obstante, existen patrones que caracterizan al proceso de trabajo y establecen una diferenciación de los trabajadores y de los empleos a que tienen acceso por clase, género, etnia, edad, etcétera.

Así, es frecuente que en el corte y la pizca intervengan los grupos de la población más marginados de los mercados de trabajo como son los migrantes, las minorías étnicas, y las mujeres y niños; aunque esto varía por región y tipo de cultivo. Lo que resulta una constante es que en la fase del empaque los trabajadores son predominantemente mujeres.

En México se ha estimado que a fines de los años ochenta hubo 1 200 000 trabajadores en la agroindustria,¹ una parte importante de éstos fueron mujeres.

La participación de las mujeres en las labores agroexportadoras no es un fenómeno nuevo, como ya lo señaló Boserup (1970). Desde la época de las colonias, en las plantaciones del suroeste asiático, por ejemplo, las mujeres constituyeron siempre más de la mitad de la fuerza de trabajo.

¹ Confederación Nacional de Productores de Hortalizas (CNPH), citado por Suárez, 1994. Sobre la participación femenina en actividades agropecuarias véase el capítulo IV.

Hoy en día, la nueva actividad agroexportadora de frutas y hortalizas, que ha adquirido una gran importancia en el mercado mundial, da una nueva dimensión al trabajo de las mujeres. Se trata de un mercado dinámico que está cambiando constantemente con la demanda de bienes nuevos, apertura y transformación de mercados y sobre todo con las innovaciones tecnológicas que han tenido impacto sobre los procesos de cultivo y la organización de los mismos. Además de los profundos cambios tecnológicos producidos en las comunicaciones, los transportes y el almacenamiento, así como en los patrones de consumo de las poblaciones de los países desarrollados donde estos bienes se han convertido en productos accesibles a toda la población, mientras que en los no desarrollados sólo son consumidos por los estratos de ingreso medio y alto.

Así, en "la aldea global", los anaqueles de las tiendas de auto-servicio son cada vez más similares en todas las grandes ciudades de cualquier país del hemisferio norte, y de las zonas residenciales de los países pobres: los sistemas de producción prefordista y fordista en el tercer mundo se combinan con el consumo posfordista de los países industrializados (Waters y Salamea, 1994:1).

¿Quiénes son las mujeres que están en el otro extremo de la cadena, que termina con las flores adornando el pretil de las ventanas de los departamentos de Hamburgo?, ¿qué significa ser la trabajadora que coloca velozmente en una caja los mangos que en quince días más estarán en algún platillo exótico en la mesa de la familia de una oficinista de la ciudad de Londres, o de una maestra de escuela norteamericana?

Desde los ochenta existe una abundante literatura sobre la integración de fuerza de trabajo femenina a las actividades exportadoras, la manufacturera y la agroexportadora, particularmente. Se han analizado las características socioeconómicas y demográficas de las mujeres; se han discutido las causas y formas de su integración a los mercados de trabajo, y se ha puesto énfasis en adecuar una mano de obra permeada por una ideología de género, sobre una demanda de mano de obra barata, dócil, diestra y fácilmente reemplazable. También se ha puesto atención en las condi-

ciones de trabajo de las mujeres. Lo anterior, así como los derechos laborales y sociales correspondientes, se ha integrado a las discusiones de políticas públicas desde una perspectiva de género.

En los capítulos que se presentan en este libro nos confrontamos con la serie de preguntas que otros estudios ya han mostrado sobre las mujeres que participan en actividades agroindustriales. A casi tres décadas en que las mujeres comenzaron a participar como trabajadoras asalariadas en la agroindustria exportadora de frutas y hortalizas en México, volvemos a preguntarnos ¿quiénes son las mujeres trabajadoras, en qué condiciones laboran y qué cambios se perciben en los mercados de trabajo en el ámbito de la agroindustria?, ¿se han producido cambios en las formas de su participación en el trabajo —fuera y dentro de las empresas—, y cómo se perciben las mujeres como trabajadoras?

Las investigaciones aquí presentadas están basadas en el trabajo de campo realizado en tres regiones donde se ubican actividades relacionadas con la agroindustria, durante las temporadas de alta actividad de las empacadoras en 1993 y 1994. Elegimos tres cultivos relativamente nuevos —aguacate, mango y flores— entre las exportaciones mexicanas, y uno tradicional —el pepino—. Al mismo tiempo, se seleccionaron tres regiones de estudio que presentan variedad de contextos regionales y locales, una de ellas de incorporación reciente a la actividad agroexportadora, la región de la meseta tarasca de Michoacán con Uruapan como centro; otra conformada por localidades pequeñas en el estado de Morelos que resultan ser enclaves locales en un entorno rural predominante de semiproletarización campesina, y por último una región tradicionalmente exportadora con patrones de cultivo que han variado a lo largo de los años, como es el caso del valle de Apatzingán también llamado la “Tierra Caliente de Michoacán”. Esto permitió diversas situaciones respecto a los cultivos estudiados, además de los antecedentes de los cultivos de exportación.

La investigación de los trabajos presentados se basa en información documental y estadística sobre las regiones, y en entrevistas con funcionarios gubernamentales; los propietarios y administradores de las empresas; empleados de distintos niveles tales como supervisores, técnicos y trabajadores, hombres y mujeres.

La información básica se recopiló a través de entrevistas guiadas y abiertas con 154 mujeres en los lugares de trabajo. Por lo tanto, cada uno de los capítulos presentados en este libro son el resultado de una labor de equipo en que los hallazgos cotidianos del trabajo de campo, las opiniones y avances, fueron discutidos constantemente entre las autoras.

En la siguiente sección se presenta una descripción breve de los cultivos y de las regiones en los que se realizaron los trabajos de campo, a fin de que el lector disponga de la información de referencia necesaria para ubicar el contexto correspondiente a los temas tratados en cada uno de los capítulos.

En el segundo capítulo se analiza la especificidad de los mercados de trabajo desde la perspectiva de género: se pregunta si existe una inserción diferencial de hombres y mujeres, cuáles son sus modalidades y el porqué de estas diferencias. Desde el punto de vista de la demanda, la agroindustria se destaca como un solicitante de mano de obra peculiar que prefiere a las mujeres; desde el de la oferta, los argumentos sobre la especificidad de la propuesta de mano de obra femenina, en el contexto de un discurso de género dado, es cuestionada.

En el tercer capítulo se profundiza en los procesos de trabajo dentro de la agroindustria, distinguiéndose dos formas diferentes: la fordista y la posfordista. En ambas se argumenta que tienen sostén en una división del trabajo por sexo que reproduce el discurso genérico y afianza la demanda de mano de obra femenina.

En el capítulo cuarto se aborda el tema de las políticas y programas públicos hacia las mujeres en su calidad de trabajadoras de la agroindustria. Se analizan también dos experiencias de programas aplicados en el estado de Morelos. A partir del ejercicio de los mismos, se examinan las condiciones de trabajo y las características de las mujeres que participan en ellos, la trayectoria que siguen en su actividad, su proceso de capacitación y aprendizaje, así como la defensa de su espacio en la comunidad.

BREVE UBICACIÓN DE LA AGROINDUSTRIA DE EXPORTACIÓN EN MÉXICO

Desde hace más de dos décadas, existe una creciente participación de los cultivos de frutas y hortalizas en la estructura productiva del agro mexicano. Primero, en respuesta al aumento de la demanda de la población urbana de ingresos medios y altos; luego, debido al crecimiento en la demanda del mercado norteamericano en particular, y también del europeo, japonés y canadiense.

El establecimiento de la agroindustria a fines de los sesenta, fuertemente apoyada en empresas trasnacionales, marcó el primer periodo de auge en la producción de frutas y hortalizas en el país. Ya entonces comenzaron a establecerse distintos mecanismos de acceso a los recursos productivos por parte de los empresarios agrícolas, como fueron los cultivos por contrato y renta y el cultivo de tierras privadas y ejidales. Estas mismas formas se instituyeron como parte de la agricultura de exportación en algunas regiones de México. Los agentes comerciales (*brokers*) también tuvieron un papel importante en el financiamiento y organización de los procesos productivos. En suma, la agricultura de frutas y hortalizas se afianzó en las últimas décadas, convirtiéndose en una de las actividades más dinámicas de la agricultura mexicana.

En 1991 la superficie cosechada de los cultivos de frutas y hortalizas ascendió a 1 500 000 hectáreas, que significaron 7.8% de la superficie total cosechada. Del área dedicada a este sector, una tercera parte se destinaba a un gran número de hortalizas, el resto a frutales, y dicha proporción se mantiene relativamente constante (Téllez, 1994:34-35).

Los cultivos que más destacan por el área ocupada en hortalizas son: jitomate, papa, chile verde, melón, sandía y cebolla; éstas significan 60% del total de las hortalizas. Las frutas más importantes son: naranja, mango, aguacate, plátano, limón, manzana y uva, las que representan 86% del grupo de los frutales. El dinamismo de la producción está directamente vinculado a la rápida expansión que respecto a la superficie han observado distintos cultivos como el aguacate, el mango, la naranja y la cebolla, entre otros; también se asocia de manera importante con los incrementos que registran los rendimientos promedios por hectárea, que

contrastan con el estancamiento de los obtenidos en los productos tradicionales como el maíz, el frijol, el arroz, etc. Los altos rendimientos que se registran en las distintas frutas y hortalizas, se explican por el acceso al riego y por la utilización de semillas híbridas que han logrado que se obtenga una mayor producción en predios que no necesariamente son grandes extensiones, ya que su explotación es de carácter más intensivo tanto en capital como en tecnología disponible. Su grado de intensidad dependerá de la disposición de recursos financieros que permitan acceder al conjunto de insumos que demandan los cultivos.

Si bien la exportación de frutas y hortalizas ha sido dinámica, éste no es su destino más importante; una proporción significativa de esta producción se dedica al mercado nacional. Se estima que históricamente este mercado absorbe entre 77 y 88% de la producción total, mientras que el resto se dirige hacia la exportación (Gómez Cruz *et al.*, 1990).

En el marco del Tratado de Libre Comercio y debido al acceso al mercado norteamericano, se espera un crecimiento de las exportaciones de frutas y hortalizas. En este contexto, Estados Unidos desgravó de inmediato 14 productos hortofrutícolas.²

Entre los nuevos bienes de consumo en los mercados de los países desarrollados están el mango, el aguacate y las flores. En México, sus cultivos se han expandido: la superficie cultivada con mango aumentó en 5.2% anual entre 1982 y 1993, la correspondiente al aguacate en 3.8% y la del pepino en 4.2%, integrándose a las exportaciones mexicanas de frutas y hortalizas.

Con la creciente importancia de los cultivos de estos productos, los corredores agroexportadores han penetrado nuevas regiones. La expansión de frutas y hortalizas se ha dado en todo el país, pero la actividad especializada y sobre todo la dedicada a la exportación se ubica en regiones específicas en donde el clima y las características geográficas presentan condiciones adecuadas para su desarrollo.

² Dicha desgravación responde a periodos de acceso determinados; es decir, sobre una base estacional y con un carácter de complementariedad.

Esto significa una alta concentración regional. La costa noroeste del Pacífico, región agroexportadora por excelencia, se ha extendido hacia el sur abarcando los estados de Nayarit, Colima, Michoacán y hasta Guerrero, y se continúa hacia Jalisco y Guanajuato en el Bajío. Esto ha llegado a conformar un corredor que se ha especializado en frutas y hortalizas, que cuenta con vías de acceso y comunicación con los principales mercados nacionales y con vínculos importantes hacia la zona norte de la frontera. Estos corredores también trazan las rutas de los trabajadores agrícolas que participan en las cosechas.

El estado de Michoacán ha tenido tradicionalmente zonas productoras para la exportación, como son la región de Zamora que incorporó el cultivo de fresa en los setenta, la comarca de Uruapan en donde desde los años ochenta ha crecido constantemente la superficie de plantaciones de aguacate y la zona de la Tierra Caliente que se expande alrededor de la ciudad de Apatzingán, en el valle del mismo nombre, que ha sido una región de agricultura de exportación por casi cien años.

Así, la superficie plantada con árboles de aguacate ocupa el tercer lugar por área de cultivo en el estado, después del maíz y el sorgo. Siguen en orden de importancia el frijol, la caña de azúcar, el limón, el mango y el pepino. En relación con la tasa media de crecimiento anual de la superficie cosechada, en la década 1982-1993, el aguacate creció a un ritmo de 10.3%, el pepino 3.6% y el mango 5.8%. En 1992, el estado de Michoacán contribuía con 83% de la producción nacional de aguacate, con 19% de la de pepino, y 6% de la de mango, lo que significa una importancia creciente en la producción nacional.

La región de la Tierra Caliente ha sido exportadora de frutas y legumbres desde inicios de siglo cuando las tierras pertenecían al emporio agrícola de la familia Cusi, colonos italianos que comenzaron con el cultivo de limón y luego el de algodón, junto con la ganadería.

Posteriormente, ya bajo el régimen ejidal, predominó el algodón; a partir de los años sesenta la región se inicia en el mercado de frutas y hortalizas norteamericano con el melón y pepino principalmente.

De esa época datan las primeras empresas vinculadas a consorcios y *brokers* norteamericanos, así como los sindicatos de jornaleros frecuentemente ejidatarios y sus hijos que daban sus tierras en arrendamiento (Barbosa y Maturana, 1972).

A partir de la década de los ochenta, el mango ha predominado como el cultivo principal de exportación sustituyendo al melón. Éste prácticamente se abandonó por problemas de deterioro de la tierra como efecto del monocultivo, y por problemas de mercado, al desregularse la producción y desmantelarse la CNPH a fines de los ochenta (Stanford, 1993, 1994).

La producción de mango en Michoacán se ha caracterizado por su alta competitividad debido principalmente a que la fruta empieza a cosecharse antes que en otras muchas zonas productoras de México, lo cual le da a dicho estado una ventaja real en el mercado al ser los primeros en comercializar.

Las plantaciones de mango abarcan actualmente siete municipios de la zona de la Tierra Caliente. El cultivo se inició en la región en 1970 con tan sólo 361 hectáreas; en los años ochenta, la comarca productora de Michoacán llegó a ocupar el séptimo lugar en la producción nacional (8.8%) y para los noventa la superficie abarca alrededor de 10 000 hectáreas y cuenta con riego en todas sus plantaciones.

Esta fruta se produce en huertas que varían en su tamaño —la mayoría entre 10 y 50 hectáreas— y por la tenencia de la tierra; se estima que 75% de la superficie cultivada corresponde a particulares y 25% se encuentra bajo régimen ejidal.

Las empresas que se dedican al empaquetado de mango muestran diferencias en sus dimensiones, el volumen de fruta que manejan, el equipo con que cuenta cada una de ellas y la forma de administración. Algunas empaquetadoras cuentan con una capacidad instalada para procesar entre 50 y 136 toneladas por día.

El número de empresas empaquetadoras varía de una temporada a otra con entradas y salidas frecuentes, las que exportan son más estables ya que deben contar con el sistema de tratamiento hidrotérmico a que se somete la fruta exportada a Estados Unidos según requisito del Departamento de Agricultura de este país. De acuerdo con el directorio de Sanidad Vegetal hubo 12 empaquetadoras que emplearon este sistema en 1992.

En el trabajo de campo realizado en 1993 se visitaron cinco empacadoras con características distintas por su tamaño, localización y origen de los propietarios. Por ejemplo, entre las más pequeñas se encontraron dos pertenecientes a sociedades ejidales —una de ellas era sólo de membrete pues estaba manejada por los líderes de la comunidad—, en las que principalmente se utilizaba la fruta de los huertos ejidales. Las otras tres empacadoras eran empresas más grandes con administración contratada. Una de éstas estaba localizada fuera de la región, en el municipio de Lázaro Cárdenas en la costa de Michoacán, y fue iniciada en el año de nuestra investigación por un grupo de empresarios originarios de Apatzingán.

Algunas empresas realizan contratos en las huertas para contar con la fruta. Esto es común cuando la empacadora financia algunas de las actividades de cultivo, otras alquilan las huertas, o compran directamente a los productores y la minoría (excepto las sociedades ejidales) tienen huertas. Varias empacadoras maquilan para grandes compañías comercializadoras, como es el caso de Dole que exporta a Estados Unidos, Japón, Canadá y algunos países europeos.

La temporada de corte y empaque de mango en la región abarca un periodo de dos a tres meses (de marzo a mayo), y en algunos casos se extiende hasta cinco meses, esto depende de las fechas en que se inicia el corte y si no se presentan lluvias fuera de temporada. En algunas empacadoras además, se compra mango proveniente de otras regiones —Colima, Jalisco— lo que prolonga la temporada. El resto del año, las empacadoras están cerradas.

El otro cultivo de exportación importante en el valle de Apatzingán es el pepino, aunque se ha sembrado en mucho menor escala. El pepino proveniente de Michoacán representa alrededor de 20% del área cultivada nacional y 19% de la producción total del estado. Su siembra se realiza principalmente en riego (98%), y su producción es paralela a la del melón que ya se cultiva muy poco en la zona. Con un ciclo de 40 a 45 días, el pepino puede plantarse dos o tres veces durante la época de secas. Su corte más intensivo se realiza de diciembre a enero, pero puede llegar a cosecharse hasta el mes de mayo. Fuera de la temporada, las plantas de empaque están cerradas.

A diferencia del mango y el aguacate, el cuidado de la parcela del pepino, así como su recolección, es una actividad en la que las mujeres se han especializado junto con sus hijos llegando incluso a desplazar a los hombres. Así, es común localizar a contingentes de mujeres en el valle limpiando los campos, o bien recolectando pepinos en cubetas y costales.

En el valle de Apatzingán, se cultiva el pepino desde hace aproximadamente treinta años. En la actualidad, dos empresas empacadoras norteamericanas controlan el financiamiento y la comercialización para el mercado de exportación. Estas empresas inspeccionan la cantidad de superficie a sembrar y deciden la extensión, el número de productores y en dónde se efectuará. Por lo tanto, la producción está directamente contratada con la empresa empacadora que también proporciona los insumos, supervisa los cultivos y envía el producto a granel a la frontera.

El aguacate en su variedad más comercial, el Hass, se ha convertido en uno de los cultivos principales de Michoacán, su producción se concentra en la meseta Tarasca, que es la región aguacatera más importante a nivel mundial en cuanto a extensión. A diferencia de la Tierra Caliente, la meseta Tarasca era una región de cultivos básicos antes de la incursión del aguacate. La superficie creció un promedio de 10.3% anual de 1982 a 1993 y la producción 12.1%, llegando a 84 000 hectáreas con una producción cercana a 600 000 toneladas. De esta superficie 70% es de riego, correspondiendo 82% a particulares y 28% a ejidatarios.

El cultivo de aguacate en la región de Uruapan data de los años ochenta; ha desplazado terrenos de bosques, maíz, caña de azúcar y otros frutales, para convertirse en un monocultivo que abarca la región productora más grande en el mundo. El eje de la actividad es la ciudad de Uruapan en donde se localiza el mayor número de empacadoras, aunque la región abarca 10 municipios del estado de Michoacán.

Igual que en el mango el número de empacadoras es variable. Según el Programa de Sanidad Vegetal del estado de Michoacán en 1991 se registraron 80 empresas, la mayoría dedicadas al empaquetado de fruta fresca para el mercado nacional, mientras que sólo 11 se destinaban a la exportación. Como hemos destacado,

algunas emparadoras poseen también los huertos, controlando toda la cadena productiva.

En épocas intensivas de cosecha es usual que se trabajen dos y hasta tres turnos por día, posteriormente éstos se van espaciando conforme se reduce la entrada de la fruta. Así, el empaque para exportación se extiende de seis a diez meses.

Las empresas reconocidas como las principales exportadoras no son necesariamente las que registran mayores volúmenes de producción. En Uruapan hay plantas que producen desde mil hasta seis mil toneladas de aguacate para el mercado externo y grandes empaques para el nacional, que alcanzan una producción de 25 000 toneladas. Otras empaquen fruta bajo maquila contratada con grandes compañías internacionales.

En general, las emparadoras de aguacate son las que presentan mayor diferencia en sus instalaciones no sólo por su tamaño sino también por la tecnología utilizada. Hubo empresas con sistemas de calibre computarizado y una de ellas contaba con una superficie de producción de pulpa de aguacate, que se exportaba a Estados Unidos, bajo contrato de maquila con otra empresa comercializadora transnacional. Treinta mujeres laboraban allí en la producción de pulpa, y se preveía una expansión de esta actividad con la contratación de un total de 70 personas, de las que 80% serían mujeres.³

Las empresas que exportan se han reducido en número pues en agosto de 1993, cuando visitamos la región, sólo encontramos cuatro. La temporada alta abarca de agosto a diciembre, cuando se exporta a Europa, Canadá y Japón, complementando la oferta de Israel a estos países. De hecho, en los últimos años se resiente la competencia del aguacate proveniente de Chile, ésta fue la razón que nos dieron los empresarios por el cierre de emparadoras.

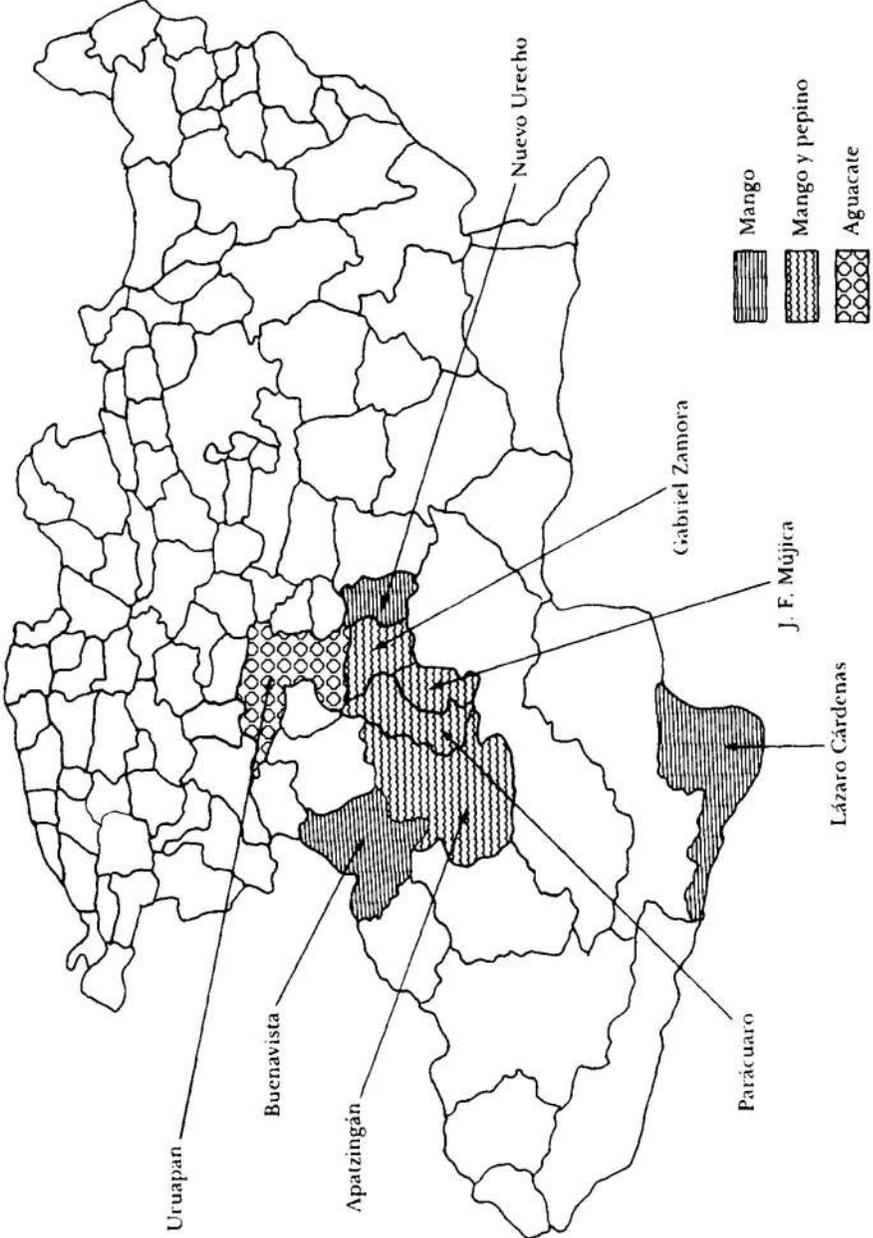
³ Su producción se ha integrado a la empresa como otra línea de trabajo. Por ejemplo, en el caso de la empresa A, la planta de pulpa inicialmente se estableció en Mexicali, pero al no resultar costeable trasladar la fruta fresca para su procesamiento se decidió realizarlo en Uruapan. De lo que actualmente se produce de pulpa, 40% es maquila para una importante marca de alimentos norteamericana, el restante, 60% se comercializa en Estados Unidos en cadenas de restaurantes.

El cultivo de la flor ocupa una superficie considerablemente pequeña a nivel nacional. Su inclusión se considera novedosa, encierra un proceso productivo distinto de los anteriores y abre espacios productivos en regiones no exportadoras tradicionalmente —ni con agroindustrias—, como es el caso de zonas específicas en los estados de Puebla, Morelos y el Estado de México. En el estado de Morelos, el cultivo de la flor en campo abierto ha sido una actividad realizada desde hace muchas décadas, su principal mercado es la ciudad de México. Los campesinos de la región del centro y centro-sur del estado han cultivado principalmente nardos, gladiolas y crisantemos, pero esta actividad ha disminuido actualmente. El cultivo de la flor en invernadero, que ahora se demanda en el mercado nacional, y desde luego en el internacional, comenzó a tener auge desde los años ochenta. Sin embargo, en el estado de Morelos donde productores privados se lanzaron a la producción de flor cortada para la exportación, la experiencia no fue exitosa y al cabo de unos años se abandonó casi totalmente. Así es como los productores privados se han transformado en elaboradores de plantas de ornato también para el mercado nacional.

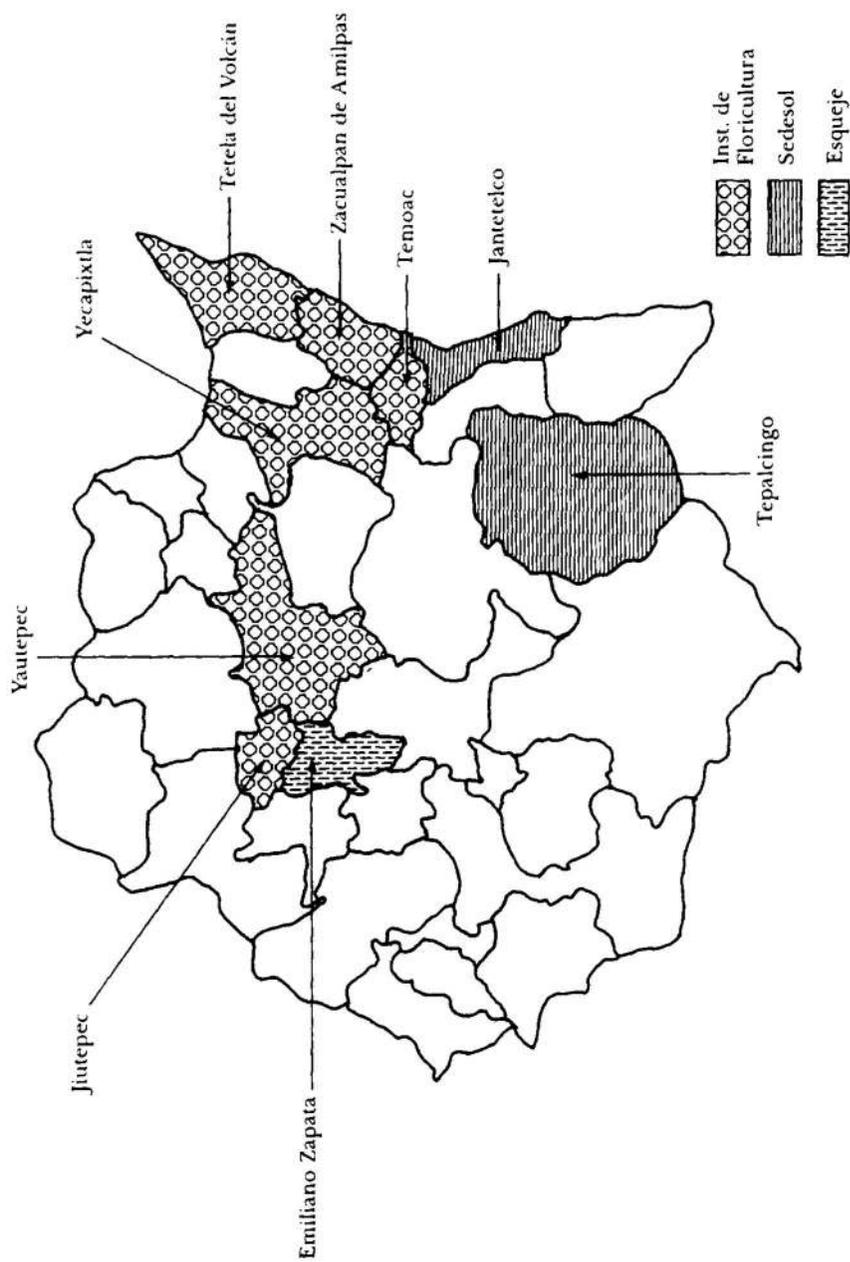
Con el auge de la expectativa exportadora, se constituyó un programa estatal para construir viveros que darían trabajo a las mujeres de las comunidades rurales. Este programa aún funciona y es objeto de nuestro análisis en el capítulo cuarto.

Como agroindustria de exportación existe una empresa en la que se producen plantas para esqueje de flor, que incluimos en nuestro trabajo de campo sobre el tema. Se trata de un vivero localizado en una zona rural que abarca cerca de ciento sesenta hectáreas, con una gran parte cubierta y con instalaciones de camas para el cultivo, lo que ha significado una importante inversión. Esa empresa de capital nacional asociada con capital europeo —hasta cuando realizamos el trabajo de campo—, comercializa el esqueje de flor principalmente en el mercado europeo. Se trata de un tipo de empresa con un proceso de trabajo distinto a las empacadoras de fruta y que se desarrolla en un ámbito no habitual, lo que nos permitió observar un caso de agroindustria muy diferente de los estudiados en Michoacán, así como el del programa para mujeres concebido por el gobierno del estado de Morelos, de flor cortada para la exportación.

MICHOACÁN
UBICACIÓN DE EMPACADORAS Y TIPO DE PRODUCTO



MORELOS
UBICACIÓN DE MÓDULOS DONDE SE REALIZARON
ENTREVISTAS



En. Appendini, Kirsten Albrechtsen
de. ¿Responsables o gobernables?: las trabajadoras en la agroindustria de exportación. México, D.F.: El Colegio de México, Centro de Estudios Económicos, 1997.
168 p.

II. MUJERES ASALARIADAS EN LA AGROINDUSTRIA: CAMBIOS EN LOS MERCADOS DE TRABAJO REGIONALES¹

KIRSTEN APPENDINI

El Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá (TLC), ha creado expectativas respecto a la potencialidad de las agroexportaciones para reactivar la agricultura mexicana. Los cultivos de las frutas y de hortalizas son competitivos en el mercado internacional, mientras que los granos básicos, producidos por la mayoría de la población rural en condiciones de baja productividad, tenderán a importarse en medida creciente por parte de México.

Los profundos cambios institucionales en el agro han estado asociados a la apertura comercial y a la reconversión de la estructura de cultivos. Esto ha tenido como fin atraer inversiones hacia el campo (Appendini, 1996). En particular, la reforma a la legislación agraria en 1992, que permite la privatización de la tierra ejidal y la creación de corporaciones en actividades agrícolas, es determinante para llevar a cabo el proyecto de transformación agropecuaria en aras de la modernización.

¹ Una primera versión de este trabajo fue escrita durante mi estancia en el Centre for Development Research y publicado con el título "Revisiting women-wage workers in Mexico's agro-industry: Changes in rural labour markets", CDR Working Papers 95.2, Copenhagen 1995. Agradezco el apoyo de esta institución así como los valiosos comentarios de Fiona Wilson, Luin Goldring y María de la Luz Macías.

La reestructuración de la propiedad rural y de los patrones de cultivo tendrán un impacto profundo sobre los mercados de trabajo rurales. Los formuladores de la política agropecuaria, apoyados en diversos ejercicios de pronóstico, estiman que el incremento de las exportaciones de frutas y hortalizas podrá absorber una cantidad creciente de fuerza de trabajo desplazada de la agricultura campesina tradicional.² Sin embargo, estos ejercicios no toman en cuenta la heterogeneidad de los mercados de trabajo rurales, por lo que el supuesto sobre el equilibrio en éstos no es muy real (Weeks, 1991). Los mercados de trabajo rural son heterogéneos de acuerdo con la organización de los procesos productivos, los cultivos y las regiones. En un futuro de libre comercio, los campesinos productores de maíz serán expulsados de la tierra, mientras que hasta hoy la tendencia está dada por una agroindustria que demanda importante fuerza de trabajo femenina.

Existe consenso en la literatura de que la mano de obra femenina constituye una fuerza de trabajo particularmente buscada para ser insertada en determinadas actividades en los mercados internacionales, ya que conjuga una serie de atributos asociados con una mano de obra considerada como flexible (Collins, 1995). Tanto desde el lado de la oferta como del de la demanda, la fuerza de trabajo femenina contiene una especificidad sustentada por una ideología de género, que la constituye en la mano de obra barata que buscan las actividades cuya competitividad está basada en la disminución de costos.

Hoy en día, hay que revisar esta afirmación frente a los procesos de deterioro general de las condiciones laborales de la población, en los contextos de recurrentes crisis y reestructuración económica a la que ha estado sometida la economía mexicana en los últimos quince años.

En la medida que se deterioran las condiciones de los trabajadores, ¿hay una tendencia a la homogenización de la fuerza de trabajo, que incluye a hombres y mujeres? Este proceso, junto con cambios económicos sociales debidos a la reestructuración y la crisis, ¿están relacionados con los cambios en los patrones de partici-

² Para una síntesis de modelos de estimación al respecto, véase Josling, 1992.

pación tanto en la oferta como en la demanda de trabajo desde una perspectiva de género?, ¿los argumentos que han sostenido la especificidad de la participación femenina en el trabajo asalariado, se han alterado?, ¿está cambiando la estructura de la demanda de la fuerza de trabajo?

En el presente capítulo voy a discutir algunas de estas interrogantes referentes a la agroindustria. En este contexto volveré a los estudios que se elaboraron en México hace más de una década, para dialogar sobre los cambios en los mercados de trabajo desde una perspectiva de género. La interrogante subyacente es si las tendencias generales de cambio, y en la mayoría de los casos de deterioro de las bases de sustentación de la población, está llevando a una homogeneización de la fuerza de trabajo. Trataré de contestar esto desde distintas ópticas: a partir de la perspectiva de la demanda de fuerza de trabajo en la agroindustria y desde la oferta de trabajadores; y por medio del análisis de los mercados de trabajo regionales para observar las tendencias en el acceso a ocupaciones diferenciadas por edad y sexo, de las unidades familiares a las que pertenecen las mujeres trabajadoras.

EL DEBATE EN TORNO DEL TRABAJO FEMENINO ASALARIADO

La literatura respecto a la participación femenina en la fuerza de trabajo en general, se ha enfocado al estudio de la segregación de la fuerza de trabajo por género, así como al papel específico del trabajo femenino en distintos procesos de producción y actividades económicas.

En América Latina, los estudios sobre el trabajo femenino se han centrado en su participación en actividades formales e informales de la economía. En ambos casos, se ha puesto particular énfasis en los procesos de informalización del trabajo, ya sea en el ámbito de la economía informal o en el de la desregulación del trabajo formal lo que ha dado lugar al llamado proceso de feminización del trabajo.³ Estos procesos se han acentuado durante más de una

³ Este concepto se refiere a la participación creciente de las mujeres en la

década bajo programas de ajuste estructural aplicados en la mayoría de las economías latinoamericanas (García y De Oliveira, 1994).

Los estudios sobre la economía informal han señalado la segregación de las actividades informales por género y el acceso desigual de las mujeres a ciertas ocupaciones e ingresos (Scott, 1991), así como la importancia de la creación de espacios económicos feminizados dentro de las esferas domésticas (Benería y Roldán, 1992; Wilson, 1993).

Los trabajos sobre la participación de la fuerza de trabajo femenina en las actividades formales,⁴ se han preocupado sobre todo por el proceso de desregulación del trabajo relacionado con el empleo de mano de obra femenina. Las empresas han acudido a la contratación de mano de obra barata y flexible —femenina— en oposición a una fuerza de trabajo sindicalizada con firmes derechos laborales, que en el caso de México se consolidó durante la etapa de sustitución de importaciones. En este periodo, la fuerza de trabajo femenina fue integrada primero a las industrias de exportación en zonas de libre comercio geográficamente delimitadas en la industria maquiladora (Fernández Kelly, 1983) y en la agroindustria. En los años de la crisis de los ochenta, las mujeres incrementaron su participación relativa en la industria manufacturera en general (Macías, 1994), a la vez que el proceso de desregulación de la fuerza de trabajo se expandió al país en su conjunto.

La contratación de mano de obra femenina permite al mismo tiempo a los empresarios tener acceso a una mano de obra flexible, barata, de calidad y fácil de controlar. Ha sido ampliamente discutido en la literatura sobre este fenómeno, que en los países del tercer mundo se subordina el trabajo productivo de la mujer a su papel reproductivo, esto descansa en la ideología de género (Collins, 1995; Lara, 1992; Safa, 1986; Wilson, 1986).

fuerza de trabajo, asociado con la disminución del empleo masculino, y el deterioro de las regulaciones laborales, sea ésta explícita o implícita (Standing, 1989).

⁴ Se define como formal e informal en relación al grado de cumplimiento con el marco institucional que regula a las actividades económicas y al trabajo. Esto se refiere al *status* del derecho laboral, las condiciones de trabajo y las formas de administración (Castells y Portes, 1989).

Los trabajadores que aceptan condiciones de trabajo inferiores a aquellas establecidas por los reglamentos laborales, son en particular los grupos vulnerables de la población que están relacionados con características sociales que permiten a los empleadores imponer estas condiciones de trabajo (Castells y Portes, 1989). La literatura sobre mercados de trabajo ha subrayado que esto se refiere en particular al caso de fuerza de trabajo femenina: las mujeres se integran a la fuerza de trabajo como un grupo social particular que tiene un *status* y una identidad social diferente. Wilson señala esto al decir que:

[...] no son consideradas parte de la fuerza de trabajo que tiene derechos laborales adquiridos, no pertenecen al régimen de protección del Estado, sino a sistemas de autoridad y protección enraizados en la familia y expresados en el ámbito doméstico, y sustentados por una gama de instituciones sociales, religiosas y culturales (1993:72).*

Esta visión enfatiza el argumento que da especificidad a la oferta de trabajo femenina. Son en particular las mujeres que se integran al proceso de trabajo con características de "informalidad"; son las mujeres que por su *status* social particular pueden constituir una fuerza de trabajo más adaptable a condiciones de informalidad y de flexibilidad, como es el trabajo estacional en la agroindustria, entre otros. Esta condición las hace vulnerables frente a otros grupos que pueden reclamar sus derechos como trabajadores. Sin embargo, la delimitación de la vulnerabilidad en relación con los grupos sociales es históricamente determinado (Castells y Portes, 1989). Con los cambios de las estructuras económicas, por ejemplo la campesina, la degradación de las regulaciones formales, la informalización de las actividades económicas, las bases de subsistencia de amplios sectores se están desmembrando, lo cual puede extender la vulnerabilidad a los campesinos, sus hijos y a la población trabajadora en su totalidad. El hecho de que sean las mujeres una fuerza de trabajo que acepte

* Traducción de la autora.

condiciones de trabajo degradadas puede no ser particular de ellas, sino de la fuerza de trabajo en general.

¿Se podría pensar que esto llevara a una homogeneización de la fuerza de trabajo, que hombres y mujeres compitieran y tuvieran acceso a las mismas ocupaciones dentro de condiciones de trabajo cada vez más degradadas? Veamos esto en relación con la agroindustria.

El trabajo de las mujeres en la agroindustria se inserta en un espacio en el que se interseccionan las características de la informalización del trabajo, esto es la desregulación de la fuerza de trabajo en el contexto de actividades económicas formales (véase cuadro 1).

CUADRO 1
Intersección de lo formal e informal

<i>Actividad formal</i>	<i>Actividad informal</i>
<i>Trabajo formal</i>	
Industria	
Regulación laboral	
Sindicato masculino	
<i>Trabajo informal</i>	
Industria de exportación	Microindustria
Agroindustria	Talleres
Desregulación laboral	Trabajo domiciliario
No sindicatos o patronales	Pequeño comercio
Femenino	Servicios menores
	Ocupaciones segmentadas por sexo

El trabajo asalariado de las mujeres en la agroindustria mexicana ha sido estudiado en el contexto de una estructura agraria dominada por una agricultura campesina con acceso a la tierra, en la cual la participación en el mercado de trabajo estaba fuertemente correlacionada con edad, sexo y posición en la familia.⁵ La

⁵ Véase Arizpe y Aranda, 1988; Mummert, 1992; Roldán, 1982, y Rosado, 1989. Para una discusión sobre los estudios en América Latina, Wilson, 1986.

fuerza de trabajo masculina estaba involucrada en la agricultura y frecuentemente también en la migración (el caso de la agroindustria de la fresa en Zamora, Michoacán, en Arizpe y Aranda, 1988). Las mujeres casadas y de más edad estaban encargadas de las actividades de reproducción dentro de la unidad doméstica campesina, y sólo las mujeres jóvenes se incorporaban al trabajo asalariado (en el servicio doméstico, frecuentemente como migrantes, y en la agroindustria), trabajaban en espacios feminizados y controlados, reproduciendo las formas de subordinación dentro de las propias empresas (Wilson, 1986). Pero al mismo tiempo que el trabajo asalariado reforzaba las funciones genéricas, también alteraba la posición de las mujeres dentro de las unidades domésticas. El trabajo asalariado fue poco a poco aceptado al formar parte del ingreso familiar; las jóvenes ganaban así cierto grado de libertad en la disposición sobre parte de su ingreso y de su tiempo, sin modificar sustancialmente los patrones de subordinación.

En estos estudios, el interés principal se dirigía a las mujeres; los hombres supuestamente se dedicaban a la agricultura o estaban ausentes —en el caso de la migración—, y eran excluidos de las investigaciones. Las conclusiones de dichos estudios subrayaban la existencia de mercados de trabajo altamente segmentados, interpretados sobre todo desde el punto de vista de la oferta de trabajadoras en donde la posición y el *status* en la familia determinaba la inserción diferencial en distintas ocupaciones.

Estudios más recientes han puesto énfasis sobre los aspectos de la demanda de fuerza de trabajo femenino, y subrayan que las empresas se basan en ideologías de género para erosionar las condiciones de empleo en aquellas actividades donde se incorporan mujeres. Esto lleva a la conclusión de que, por el lado de la demanda, se refuerza a las mujeres como una categoría de trabajo barato y flexible.⁶

Para los años noventa, el contexto de las agroindustrias está transformándose. Las empresas se han extendido a regiones nue-

⁶ Para el caso de México, Sara Lara está realizando un estudio al respecto; véase Lara, 1992. "Para una referencia a las economías del Tercer Mundo en general", Collins, 1995.

vas y económicamente diversas, las empacadoras en particular pueden estar ubicadas en regiones rurales, semiurbanas y urbanas. Además, con la restructuración económica del agro, las unidades domésticas campesinas son cada vez más dependientes de los ingresos provenientes de salarios y remesas de migrantes. De tal suerte que la fuerza de trabajo rural está cada vez más integrada a mercados de trabajo informales y transnacionales directamente vinculados a las actividades relacionados con el predio campesino. La transformación y creciente desintegración de las estructuras agrarias campesinas están desplazando a hombres y mujeres hacia el mercado de trabajo. Esto puede significar cambios en los patrones de participación de la fuerza de trabajo de las unidades familiares relacionadas con actividades agrícolas, así como en la situación de las mujeres pertenecientes a esas unidades.

¿Qué consecuencias tienen estos supuestos para los mercados de trabajo relacionados con la agroindustria? En las regiones estudiadas, los mercados de trabajo locales están restringidos a actividades informales o a la propia agroindustria, de manera que tanto mujeres como hombres enfrentan condiciones de trabajo desregulados. ¿Significa esto que se están alterando los patrones de participación en el trabajo desde una perspectiva de género?, ¿qué tendencia existe en la oferta de trabajo? En los siguientes apartados profundizaré en estos temas a partir del trabajo de campo realizado en las tres regiones de estudio.

LA AGROINDUSTRIA: ENTRE LA FORMALIDAD Y LA INFORMALIDAD

Como se ha señalado en el capítulo introductorio, el mango, el aguacate y las flores son mercancías nuevas para el mercado internacional; el pepino en cambio es un cultivo que se ha exportado desde los años sesenta. El cultivo del aguacate ha incorporado a la región de Uruapan, Michoacán, a la actividad agroindustrial; el de las flores ha experimentado auge y fracaso en el estado de Morelos, como un ejemplo próspero se encuentra el caso de la empresa que ha sostenido actividad exportadora —el vivero productor de esquejes de flor—, enclavada en una pequeña comunidad ejidal; en cambio

el mango y el pepino en el valle de Apatzingán se ubican en una región que ha sido exportadora desde hace más de cuatro décadas.

Esta selección de cultivos y regiones permite tener una visión de contextos diversos que abarca desde lo rural campesino (la comunidad de Morelos), hasta lo urbano (Uruapan). En todos los casos estudiados, los mercados de trabajo locales se limitan a actividades agrícolas y agroindustriales, a las de comercio y servicios. Sólo en el caso de Morelos hay acceso a la industria manufacturera a nivel regional. El vivero de flores está ubicado en una comunidad rural donde predomina una agricultura campesina pauperizada y semiproletarizada.

En Tierra Caliente la agricultura es altamente comercializada, una gran parte de la población no tiene acceso a la tierra, se trata de la segunda o tercera generación de ejidatarios en una región en donde además la renta de tierras ejidales siempre ha sido importante. El mercado de trabajo está conformado por actividades relacionadas con los cultivos de limón (para el mercado nacional), mango y pepino (para la exportación), así como el comercio y servicios centrados en la ciudad de Apatzingán. La región abarca también los municipios de Gutiérrez Zamora y Francisco Mújica donde se ubican los poblados de Nueva Italia y Nueva Lombardía, localidades conformadas por 15 000 habitantes cada una, que también prestan servicios y tienen comercios. El mercado de trabajo en Tierra Caliente además se encuentra estrechamente vinculado con la migración trasnacional.

En Uruapan, las empacadoras de aguacate están ubicadas en la ciudad del mismo nombre lo que da un contexto urbano al mercado de trabajo, sólo una empresa se localizaba en una pequeña localidad a unos 15 km de la ciudad. Así, los mercados de trabajo locales estaban circunscritos a actividades relacionadas con la agroindustria, el comercio y los servicios en Michoacán, y a una agricultura de tipo minifundista en el caso citado de Morelos; esto significaba una demanda de mano de obra manual principalmente para la población trabajadora. Entonces, la agroindustria resultó ser la principal fuente de trabajo, con excepción de la comunidad de Morelos donde encontramos una zona industrial a unos 40 km, en la ciudad de Cuernavaca.

Las características de las empresas agroindustriales variaban. Algunas eran privadas, otras sociedades ejidales o sociedades mercantiles con grandes plantas y pequeñas empresas familiares. Esto se asociaba al tipo de administración, en las grandes empresas era frecuente que los administradores fueran profesionistas asalariados tales como ingenieros, administradores de empresa o contadores. Este caso se dio principalmente en las empacadoras de aguacate y en el del vivero de esquejes de flor.

Las formas de comercialización también se diferencian entre las empresas y su operatividad cambia. Algunas empacadoras tenían contratos con empresas comercializadoras internacionales, y utilizaban etiquetas y cajas de éstas, mientras que otras maquilan directamente para compañías comercializadoras. En estos casos era mayor el requerimiento de calidad y presentación. También observamos otras que vendían el producto en la frontera con Estados Unidos a agentes (*brokers*). El vivero de Morelos estaba en sociedad con una compañía internacional.

Las empacadoras y el vivero son negocios registrados, esto es una condición para la exportación; y por lo tanto están obligados a cumplir con las regulaciones gubernamentales respecto a condiciones de trabajo, de salud, fiscales y de seguridad, etc. (Castell y Portes, 1989).⁷ Sin embargo, las empresas no siempre cumplen al pie de la letra todas las regulaciones, en particular se detectaron omisiones referentes a las condiciones y derechos laborales. Las disposiciones y el grado en que éstas no se cumplen varían entre empresas y regiones, pero en general tienen que ver con el tamaño de la planta, el tipo de administración y el cultivo.

El no cumplimiento de ciertas regulaciones relacionadas con las condiciones de las/los trabajadoras/es, en primer lugar es facilitado por la estacionalidad del trabajo. Las empacadoras sólo abren durante la temporada de corte que se extiende por periodos de varias semanas hasta varios meses. En los casos del aguacate y el

⁷ Según nos transmitiera verbalmente Fione Wilson, existen empacadoras clandestinas de hortalizas en otras regiones, que en el caso de este estudio no se detectaron.

esqueje de flores las empresas funcionan todo el año pero los ciclos de trabajo intenso sólo se dan en los meses que se empacan o cortan esquejes para la exportación, de agosto a diciembre para el aguacate y de octubre a febrero para la flor (véase cuadro 2).

El tamaño de la empresa también se encuentra relacionado con el cumplimiento de las regulaciones; así, las más pequeñas son las propensas a evadir regulaciones laborales, entre otras razones porque pueden tener una relación y un control más directo y personal respecto a los trabajadores, como veremos más adelante. También, porque estas empresas pueden ser menos estables, al cambiar de razón social de una temporada a otra, alquilar la planta, etcétera.

CUADRO 2

Regiones, cultivos y emparadoras

<i>Región</i>	<i>Cultivo</i>	<i>Exporta desde</i>	<i>Ubicación</i>	<i>Temporada alta</i>	<i>Emparadoras visitadas</i>	<i>Entrevistas</i>
Michoacán Apatzingán	Mango	Mediados 1980	Rural- urbano	Abril- agosto	5	34
Nueva Italia	Pepino	1970	Semi- urbano	Diciembre- enero	2	19
Uruapan	Aguacate	1980	Urbano	Septiembre- diciembre	5	31
Morelos	Flor	Mediados 1980	Rural	Noviembre- febrero	1	21

Fuente: Trabajo de campo 1993-1994.

El cumplimiento de la regulación laboral es en general parcial. Esto se refiere a la duración de la jornada de trabajo, horas de descanso, pagos de horas extra, reconocimiento de días feriado, seguridad social y el derecho de los trabajadores a asociarse.

En todos los casos se cumplía el pago de salario mínimo. Dentro de una misma región hallamos diferencias menores en el salario diario de una empresa a otra, siendo sobre todo en el pago de horas extra donde se registraron las diferencias, sobre todo en las empresas más grandes. Además en estas últimas había más oportunidades de empleo y promoción, en particular en el caso de aguacate y del vivero, donde las mejores trabajadoras podían ser seleccionadas para permanecer todo el año.

La contratación de los trabajadores también variaba, desde acuerdos verbales hasta contratos escritos firmados. Los requerimientos también eran mínimos, siendo el más alto la presentación de un certificado de estudios de secundaria, de nuevo estos requisitos se encontraban asociados con las empresas más grandes. En el caso del pepino la contratación se hacía a través del sindicato de trabajadores, debido a una historia laboral peculiar de la región de la Tierra Caliente.

La estacionalidad de la actividad también implica que los trabajadores no adquieran permanencia en el empleo y por lo tanto no tengan los derechos adquiridos por indemnización, por despido, vacaciones o reparto de utilidades que establecen las leyes laborales mexicanas. Los trabajadores son despedidos sin aviso previo y al final de la temporada se informa del cierre o despido masivo con sólo un día de anticipación. En el caso del aguacate, que tiene un periodo de intensa actividad durante los meses que se exporta, pero donde se empaca todo el año para el mercado nacional, las mejores trabajadoras se contratan para seguir en la empacadora una vez terminada la temporada alta. Lo mismo en el vivero, donde después de la temporada intensiva de corte de esquejes, siguen los trabajos de limpieza, preparación, plantación y cuidado de las nuevas plantas. La estacionalidad y tipo de cultivo también determinan la intensidad del trabajo. En el caso del mango se trabaja los siete días de la semana sin descanso durante los tres o cuatro meses de la temporada.

Comprobamos que en general las condiciones de trabajo dentro de las empacadoras eran pobres. Las plantas son construcciones modestas con equipo sencillo y un mínimo de requerimientos

tecnológicos.⁸ Las condiciones de seguridad y salubridad para los trabajadores en general son mínimas; esto se observaba en el equipo de primeros auxilios, las instalaciones para comer y las sanitarias. Todo lo contrario ocurría cuando se trataban de plantas donde se elaboraba pasta de aguacate para la exportación. En éstas, las trabajadoras usaban ropa adecuada para prevenir la contaminación del producto. Destacamos que siendo obligatorio el acceso a servicios de salud, sólo es cumplido por parte de las empresas.

En resumen, si bien las empresas visitadas eran establecimientos formales, las condiciones de trabajo correspondían en gran medida a situaciones de informalidad en las que no estaban vigentes todos los derechos laborales de los trabajadores, incluso las condiciones de trabajo se podían calificar como trasgresoras de lo "informal". En estas condiciones se incorporaba la fuerza de trabajo asalariada. En el apartado siguiente, discutiré cómo se asocian las condiciones de "informalidad" con la contratación de las mujeres.

LA DEMANDA DE FUERZA DE TRABAJO EN LAS EMPACADORAS Y EN EL VIVERO

Dentro de la actividad agroindustrial, el trabajo está diferenciado de acuerdo con el proceso productivo, ya que es altamente segmentado en relación con el cultivo, la ocupación específica, el sexo y hasta la etnia (Lara, 1992). El trabajo en el campo está vinculado a la fuerza de trabajo local y extrarregional. Las labores para el corte y la pizca frecuentemente dependen de jornaleros migrantes y de la población rural local sin tierra, y las mujeres también forman parte de esta fuerza de trabajo. Así, en las regiones estudiadas, las mujeres participaron en el corte de limón y del pepino. En el mango y el aguacate sólo los hombres cortan la fruta.

⁸ El equipo varía de un cultivo a otro y entre empresas, sobre todo para el aguacate. En general la maquinaria no es nueva; es una excepción el sistema computarizado empleado para el proceso hidrotérmico del mango exportado a Estados Unidos. Véase capítulo tercero.

La fuerza de trabajo en las empacadoras y el vivero provenía de las mismas localidades donde se ubicaban las empresas, y en el caso de las ciudades de Apatzingán y Uruapan aun del mismo barrio. Como resultado de esto, 51% de las mujeres eran originarias del municipio en donde se ubica la empresa y 38% de otro del mismo estado. Las empacadoras de mango, pepino y aguacate están localizadas cerca de las huertas o en la periferia de las ciudades mencionadas, sobre o cerca de las vías de comunicación (carreteras), en un radio de aproximadamente 40 km de la ciudad regional. La única excepción fue una empacadora de mango localizada en el municipio de Lázaro Cárdenas, esta empresa pertenecía a un grupo de inversionistas de Apatzingán que habían emprendido otro negocio en una nueva zona productora de mango en la costa de Michoacán. Respecto al vivero de Morelos, también está bien comunicado, se encuentra a unos 40 km de la ciudad de Cuernavaca.

Como ya dijimos, en las empacadoras y en el vivero productor de esquejes de flor, la fuerza de trabajo es principalmente femenina. En las empacadoras, las mujeres representaban alrededor de 70% de la fuerza de trabajo; en el vivero constituían más de 80 por ciento.

La principal característica de la demanda de fuerza de trabajo en la agroindustria es su carácter estacional. Ya sea porque la producción está determinada por la estacionalidad natural (mango y pepino), o debido a que la demanda es precisada por la complementariedad con otras regiones productoras (el caso del aguacate de exportación a Europa que complementa el abasto de Israel), o de los esquejes de flores que se utilizan para las plantas que comienzan a florear al inicio de la primavera, en los países del hemisferio norte. Otra de las características importantes de la demanda de fuerza de trabajo es la flexibilidad y esto tiene que ver con dos aspectos: el primero es esta flexibilidad entendida como la disponibilidad de fuerza de trabajo de acuerdo con la temporada de alta intensidad y dentro de ésta, para jornadas continuas sin días libres (hasta por periodos de cuatro meses en el caso del mango), jornadas largas (hasta 14 horas por día), y de trabajo físicamente pesado e intensivo (el caso del vivero durante la temporada

de corte); y el segundo es la flexibilidad de la fuerza de trabajo y su relación con el proceso productivo dentro de la empacadora o el vivero. Éste se basa en una división del trabajo por sexo, en el que el costo y la velocidad de la labor determinan la ganancia.⁹

En las empacadoras de mango, aguacate y pepino el trabajo se hallaba organizado de acuerdo con un modelo fordista, en el que las trabajadoras (y en su caso los trabajadores) están situados a lo largo de una banda móvil por la que pasa la fruta. Aunque el equipo varía mínimamente de una empacadora a otra, con ciertas innovaciones tecnológicas específicas (aguacate y mango), el proceso es básicamente similar en todas. El empaque del pepino es el más sencillo porque no se coloca en cajas de cartón sino que es cargado a granel en camiones que lo transportan al lugar de destino.¹⁰

En estos lugares encontramos una división rígida del trabajo por sexo. Los hombres descargaban la fruta de los camiones que entraban a la planta, a la banda transportadora, y en el caso del aguacate también vigilaban su lavado y secado. Luego, la fruta pasa por la banda desde donde es seleccionada y empacada por las mujeres quienes están colocadas a lo largo de su extensión. El mismo proceso ocurre con el mango y el pepino.¹¹

Las mujeres tienen posiciones fijas, mientras que los hombres se mueven de un lugar a otro. La única ocupación generalmente compartida por hombres y mujeres, con el predominio de las segundas, es la de armar las cajas de cartón en las que se empaca la fruta. En este espacio, hay movilidad de las personas. Durante la temporada y en un mismo día las mujeres pueden rotar de ocupación entre armar cajas, seleccionar y empacar. Los hombres tam-

⁹ Para una discusión sobre la flexibilidad relacionada con la agroindustria y el trabajo femenino, véase Lara, 1992.

¹⁰ Para una descripción detallada del proceso de trabajo en las empacadoras estudiadas, véase el capítulo siguiente.

¹¹ Los mangos exportados a Estados Unidos pasan por un proceso requerido por el Departamento de Agricultura de ese país, para control de larvas: se sumergen en un baño de agua a una temperatura de 115° Fahrenheit.

bién arman cajas pero más bien para llenar tiempos libres entre otras ocupaciones.

Empacar es la tarea más deseada, ya que es la mejor remunerada. Sólo en una empacadora se dio el caso de que todos los que realizaban este trabajo eran hombres. Era una empresa dedicada a empacar mango que pertenecía a una sociedad ejidal, y los hijos de los ejidatarios tenían prioridad para ocupar los puestos. Así, se dio preferencia a los hijos varones para acceder a la ocupación mejor remunerada.

Otra excepción ocurrió para los hombres que trabajaban en la banda de una empacadora de pepino que se había fundado en los años sesenta, cuando los sindicatos de trabajadores agroindustriales tuvieron más fuerza y establecieron contratos colectivos con las empresas. Hoy en día solamente los trabajadores del pepino pertenecen a un sindicato, como herencia de tiempos pasados. En la empacadora mencionada, el acceso al trabajo estaba dado por la antigüedad de los sindicalizados y era indistinto para hombres y mujeres, pero resultaba notable la mayor edad de los trabajadores varones. En cambio, en otra empacadora de pepinos recién establecida, donde también la sindicalización era un requisito —pero en la que el sindicato recién formado era controlado por un líder varón allegado a los dueños de la empacadora—, las trabajadoras eran exclusivamente mujeres.

En el vivero de flores, el proceso de producción estaba organizado de acuerdo a un modelo posfordista y las mujeres estaban a cargo de todo el proceso productivo, que era manual. Las mujeres rotaban entre las distintas actividades determinadas por el proceso de crecimiento de la planta. Los hombres sólo intervenían en la aplicación de fertilizantes y de herbicidas. Éstos (13% del total de los trabajadores), estaban a cargo del equipo y del mantenimiento de las instalaciones: las construcciones, el equipo de riego, las instalaciones eléctricas, los ventiladores, etc. El trabajo estaba organizado por grupos, y cada uno de éstos que estaba integrado por mujeres, era responsable de un área dentro del vivero. Las trabajadoras seguían el crecimiento de la planta desde la preparación de las camas, fijación de cada planta, su riego, el deshierbe hasta el corte de esquejes y la limpieza de las camas. El corte de

esquejes para la exportación, era la culminación del ciclo productivo y la etapa más intensa. En este periodo el trabajo se remuneraba a destajo para asegurar la productividad.

La división del trabajo por sexo así como las condiciones de trabajo eran asumidas por las propias mujeres. Ellas integraban el discurso de género como parte de su percepción de las condiciones de trabajo, lo cual se conformaba a la demanda empresarial por una fuerza de trabajo flexible. Quiero ilustrar esta afirmación recordando lo conversado con Inés en el vivero de flores de Morelos:

Cuando la entrevisté, estaba brizando a nuevas plantas que aún no habían enraizado, por lo que el riego era muy ligero y requería de sumo cuidado. Inés movía una manguera pesada con una regularidad de 15 minutos sobre cada sección, durante ocho horas al día. Me explicó el proceso de producción con detalle y noté su interés genuino en el crecimiento de las plantas: “La supervisora dice que las plantas son como niños pequeños y debemos cuidar de ellas para que crezcan bonitas.” Inés contó que tiene una gran variedad de plantas en su casa “casi un vivero”, dice. Todos los días durante los cultivos se aplican fertilizantes a las plantas, esto lo hacen los hombres, pero su olor se siente, lo que puede provocar pérdida de apetito y dolor de cabeza, y hay que tomar vitaminas para contrarrestar los efectos. Estaba contenta de que pronto llegaría la temporada de corte que comienza en noviembre. El corte de esquejes se hace con una navaja afilada, éstos se echan en una cubeta y hay premios para las cortadoras más veloces. Inés quiere tener más velocidad este año y aspira a lograr un premio. Después de la temporada de corte de esquejes, sólo permanecerán trabajando una parte de las mujeres en el vivero. En este periodo se limpian completamente las camas, se vacían las bolsas de plástico donde creció la planta, se lavan y desinfectan, se vuelven a llenar de tezontle y a colocarlas en las camas. Esto es un trabajo pesado, pues también hay que levantar los adoquines donde se colocan las bolsas. Inés no estaba segura de si quería continuar trabajando pues esta tarea es físicamente pesada y por lo tanto cansada, además sólo se paga el salario mínimo (\$14.00 en 1993) “debería ser un trabajo para los hombres, pero lo hacemos las mujeres”, comenta.

En el vivero, la producción está basada en fuerza de trabajo barata, y es aprovechada al máximo aun cuando puede ser sustituida, por ejemplo: el brizado por un sistema de riego (que sí existe para regar cuando la planta está enraizando), o con el uso de bolsas nuevas en cada ciclo. Pero el trabajo de las mujeres permite disminuir los costos, además de que ellas "cuidan" tanto las plantas como realizan los pesados trabajos de limpieza de camas. No obstante, Inés cuestionó la rotación de ocupaciones con base en lo que es trabajo apropiado para hombres y mujeres. Dentro del vivero, los salarios están determinados por el sexo y a las mujeres se les asignan las ocupaciones de cultivo temporales y con menores salarios. A los hombres en tanto se les destina a los trabajos de mantenimiento, que son permanentes durante todo el año y con mejores salarios.

La demanda por una fuerza de trabajo flexible también era asumida por las mujeres, Inés lo ratifica al expresar que dejaría el trabajo voluntariamente debido a la fatiga que le producen las tareas que siguen al corte. Una mujer puede quedarse en casa, ayudar en los quehaceres domésticos, cuidar de los niños cuando "descansa" después de cuatro o cinco meses de intenso trabajo en el vivero. Sólo la mujer jefe de familia no tiene esta opción y debe seguir desplazándose en el mercado de trabajo sin mayores oportunidades, hasta la próxima temporada.

En resumen, el proceso productivo estaba organizado en torno de una división del trabajo y las ganancias dependían de una fuerza de trabajo barata y veloz. Esto determina una división del trabajo por sexo y las mujeres tenían ocupaciones que requerían rutina y velocidad, mientras que los hombres tenían acceso a ocupaciones por periodos más largos (en mantenimiento, por ejemplo) y recibían un salario igual o superior a las mujeres.

Pero cuando había oportunidad de negociar mejores salarios los hombres ocupaban los puestos, como en el caso de los varones empacadores de mango en la planta ejidal. Lógicamente esto tenía sus raíces en la fuerza de la organización ejidal y en los sindicatos formados en periodos anteriores, ambos en proceso de deterioro como fuerza negociadora. En cuanto a los cultivos nuevos de Michoacán (mango y aguacate), las mujeres habían desplazado a los

hombres, pero en general la división del trabajo basado en el sexo era la regla en el resto de las empacadoras.

La distribución por sexo en la demanda de trabajadores era más evidente en las empresas de mayor tamaño en que la gerencia era más profesional y la relación con los operarios menos personalizada. En el caso de las empacadoras de aguacate en Uruapan había mayor participación de mujeres jóvenes y solteras, mientras que las empresas pequeñas —en Tierra Caliente, por ejemplo— observaban una fuerza de trabajo femenina más heterogénea.

Si bien los propios trabajadores habían asumido la ideología de género, en cuanto a lo que era propio para hombres y mujeres —siendo que éstas tenían atributos tales como mayor cuidado y velocidad—, eran los dueños y gerentes de las empacadoras quienes habían integrado este discurso como determinante de la demanda para la contratación y asignación a ocupaciones específicas, basado en una división del trabajo por sexo. Esto se reitera en las empresas más grandes y “modernas” en que se contrataba una mayor proporción de mujeres jóvenes y solteras, al tener menos obligaciones y responsabilidades familiares siguen siendo las que se acomodan mejor a una mano de obra *ad hoc* para las empresas.

Las mujeres son consideradas complacientes, responsables, confiables, obedientes, cuidadosas y veloces (en oposición a los hombres). La visión genérica de estos atributos queda claramente subrayada en las afirmaciones de la gerente y el supervisor de una empacadora: “las mujeres son más responsables”, dijo ella, “las mujeres son más gobernables”, añadió él.

LA AGROINDUSTRIA: OFERTA DE TRABAJO

En la literatura sobre el tema se ha subrayado que las mujeres se integran a la fuerza de trabajo como seres determinados por su género y condicionados por su papel desempeñado en la familia: la edad, el *status* marital, el ciclo biológico de la familia, la posición en ésta, así como por la clase y la etnia (Arizpe y Aranda, 1988; García y Oliveira, 1994; Lara, 1992; Roldán 1986; Wilson, 1986).

La ideología sobre género predominante en América Latina también moldea la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo. Esta ideología es resumida por Scott (1990), en la afirmación siguiente: "las mujeres deben estar confinadas a la esfera doméstica, preferiblemente no deben trabajar para nada o si lo hacen, deben participar en ocupaciones denominadas femeninas y sólo antes del matrimonio" (p. 198).

En el caso del México rural, diversos estudios han señalado la fuerte presencia de esta ideología en las formas en que las mujeres se integran al trabajo productivo. En el caso del trabajo asalariado, en México se señala que las mujeres han participado bajo ciertas condiciones en las que prevalecen las prácticas de autoridad (patriarcal) y de control (por ejemplo, de la sexualidad, de Scott, 1990.)¹²

De acuerdo con la literatura señalada, las mujeres jóvenes podían trabajar dentro de espacios feminizados, acompañadas de familiares, bajo la supervisión de los mismos, por ejemplo mujeres mayores, etc. En el caso de las jefes de hogar se aceptaba el hecho de que trabajaran ya que estaban obligadas a mantenerse, así como a sus dependientes, pero igualmente se vigilaba que no trasgredieran las normas de comportamiento genérico establecido. Las mujeres casadas en general no eran parte de la fuerza de trabajo asalariada.

Debido a que el papel de la mujer se consideraba primordialmente el de ser "esposa" y "madre", el salario o ingreso ha sido considerado como complementario, y su permanencia en la fuerza de trabajo como algo temporal. Esto es un elemento importante para explicar la flexibilidad de la oferta de trabajo femenina.

En el caso del trabajo asalariado en la agroindustria mexicana, Arizpe y Aranda (1988), Mummert (1992), Roldán (1986) y Rosado (1989), confirman para distintos periodos y regiones que las mujeres que participan en esas actividades determinadas por

¹² Para una discusión sobre la ideología de género basada en los conceptos de machismo, marianismo, mestizo, véase Melhuus, s.f.; Stölen, 1991; Wilson, 1993.

su edad y *status* marital, son jóvenes y solteras, las hijas de las familias campesinas. Para el inicio de los años ochenta, el trabajo asalariado de éstas ya era aceptado y frecuentemente el salario que recibían era un aporte importante al ingreso de la unidad familiar. Estos estudios también han enfatizado que sin alterar sustancialmente las estructuras de autoridad y subordinación —enmarcadas en una ideología de género machista-marianista—, las mujeres jóvenes han ido adquiriendo cierto grado de libertad en la disponibilidad sobre su ingreso y su tiempo.

En general, las mujeres que fueron entrevistadas en las emparadoras de mango, pepino, aguacate y en el vivero, confirmaron la presencia predominante de mujeres jóvenes y solteras, pero las entrevistas también presentaron un panorama complejo de las actitudes hacia el trabajo, que nos lleva a plantear una discusión sobre los argumentos empleados en torno de las características de la oferta de trabajadoras, y las formas o razones por las cuales se integran al trabajo asalariado.

En esta sección analizaré la oferta de trabajo asalariado para la industria, a partir de las entrevistas con mujeres asalariadas, centrándome en sus características y revisando los argumentos que explican la participación de las mujeres en el trabajo asalariado.

¿Quiénes son las mujeres que trabajan en los empaques de fruta y en el vivero de esquejes?

De las mujeres entrevistadas en las emparadoras y en el vivero, 43% tenía menos de 20 años y 67% tenía menos de 25. La diferencia de edad por cultivo se observa en la gráfica 1 del anexo general. En el mango, aguacate y pepino predominan las mujeres menores de 20 años. En el vivero tiene mayor importancia relativa el grupo de edad de 20 a 24 años (cuadro 1, anexo general).

De las trabajadoras 60% eran solteras. Ser joven y soltera sigue siendo un atributo importante de las mujeres que trabajan en los empaques agroindustriales. De las mujeres trabajadoras 20% eran separadas, divorciadas o viudas; tenían en común la responsabilidad del ingreso de la unidad familiar. Otro 20% estaban ca-

sadas o en unión estable. Este grupo, igual al que el anterior, estaba constituido por mujeres de distintas edades y situaciones dentro de su respectiva familia (gráfica 2, anexo general).

El número de hijos, para las mujeres con hijos nacidos vivos son en promedio de tres.

La escolaridad de las trabajadoras entrevistadas varía. En el caso del mango se encuentra el mayor porcentaje de mujeres que no terminaron estudios de escuela primaria (35%), mientras que las trabajadoras en el vivero de esquejes tenían el más alto índice (37.5%) de mujeres con estudios de secundaria completos. En cambio en el caso del pepino y del aguacate, la mayoría relativa habían terminado la primaria. La diferencia en la escolaridad se relaciona con la región, así, Morelos tiene un mayor índice de escolaridad comparado (63% de las mujeres de 15 años han cursado 6º grado o más) con Michoacán (en donde el porcentaje correspondiente es 48%). Entre las regiones donde se ubican las empacadoras en Michoacán, el cultivo de mango se relaciona con localidades más rurales —con menor escolaridad—, que el caso del pepino y el aguacate (gráfica 3, anexo general).

Si bien existen grandes denominadores comunes respecto a las características de las mujeres trabajadoras, también hay diferencias que se matizan entre éstas y que se relacionan además con los contextos regionales y locales. Estas diferencias también se observaron entre distintas empacadoras en un mismo cultivo, como ya se señaló. Por ahora me interesa mencionar algunas de las diferencias observadas entre las actitudes y percepciones que tenían las mujeres, respecto a su situación como trabajadoras. Quiero discutir estas diferencias a la luz de las propuestas encontradas en los estudios antes señalados, sobre las determinaciones ideológicas que condicionan la participación de la mujer en la fuerza de trabajo asalariada. Mi preocupación central es que si esto se percibe como una situación temporal para obtener un salario, como un ingreso complementario, o si la mujer se percibe a sí misma como una trabajadora y no sólo como un agente cuya función principal es la de “esposa-madre”, y el trabajo del hogar. Esto se relaciona con los determinantes que llamaría “genéricos-ideológicos”, que condicionan la participación de las mujeres como tra-

bajadoras asalariadas. Como una oferta dócil y flexible, la mujer ingresa temporalmente a los mercados de trabajo sin reclamar ser considerada “una trabajadora” con derechos y no como un ser subordinado a su papel de “reproductora” en la familia, condición que se refleja en la organización dentro del propio lugar de trabajo (Arizpe y Aranda, 1988; Mummert, 1992; Roldán, 1982).

A continuación se resumen tres casos con los que quiero ilustrar distintas situaciones y percepciones observadas en las entrevistas, con el fin de polemizar sobre la actitud de las mujeres respecto a su condición de trabajadoras.

“Hay que tomar muchas vitaminas y comer mucho para no sentir los efectos de los fertilizantes”: joven y soltera

Inés trabaja en el vivero de Morelos que produce esquejes de flor, tiene 19 años, es soltera y ha terminado la escuela secundaria igual que la mayoría de las mujeres que fueron entrevistadas en el vivero. Al terminar la escuela, trabajó en el vivero durante un periodo, pero cuando culminó la temporada alta, esto es, el corte de esquejes, se quedó un tiempo en su casa para “disfrutar de la vida”, según sus propias palabras. Después de cinco meses decidió ingresar como obrera a una fábrica en la zona industrial de la ciudad de Cuernavaca (sitio que se encuentra aproximadamente a 40 km de la comunidad donde vive Inés). Esto, dijo, para tener una nueva experiencia de trabajo, además de sentirse hastiada de permanecer en su casa ayudando con el trabajo doméstico. El salario obtenido en la fábrica era ligeramente superior al que podía ganar en el vivero (salario mínimo igual a \$14.00, en 1993), pero si se agregaban los gastos de transporte no había casi diferencia en el ingreso neto, además de que la jornada de trabajo se prolongaba por el tiempo de transporte. Así que para la siguiente temporada Inés decidió regresar al vivero, pero no estaba segura de quedarse cuando terminase el periodo de corte de esquejes (pasados cuatro meses de la fecha de la entrevista).

Es probable que pudiera continuar trabajando en el vivero si es una buena trabajadora, y así tener la oportunidad de que la

seleccionen para los trabajos siguientes, y hasta ser promovida para supervisora; pero no le gustan las labores que siguen al corte, esto es, la limpieza y preparación de las nuevas camas para el cultivo de las plantas.

Inés es soltera, vive en la comunidad cercana al vivero con sus padres y otros cuatro familiares. Su padre es trabajador en un ingenio azucarero cercano, donde también trabaja un hermano de ella. Su madre está dedicada al hogar y hace el trabajo doméstico, con la ayuda de una hermana soltera mayor. En esta vivienda también habita un hermano que está separado de su esposa, con un hijo pequeño; él trabaja en una tienda de la comunidad. Inés tiene también otra hermana que ha emigrado con su esposo a Estados Unidos.

Si tiene oportunidad de un empleo, Inés afirma que trabajará, igual que las otras jóvenes de la comunidad. Ella no tiene que aportar su sueldo al hogar, pero a veces le da dinero a su madre; por ejemplo, la semana anterior a la entrevista le había entregado una tercera parte de su salario. El restante, lo gasta en consumo personal y hasta ahorra dinero.

Sobre su futuro, dice que no se quiere casar todavía “hasta los 25 años”, aunque tiene novio. Le gustaría continuar trabajando en el vivero aun si está casada, aunque piensa que su novio no estaría de acuerdo con eso.

“No consumimos verduras, están muy caras y hay que ir hasta Nueva Lombardía para comprarlas ya que las que venden en el pueblo están marchitas”: Petra jefa de hogar

Trabaja en una empaedora pequeña de mangos, que pertenece a una familia con mucho poder económico y político en la localidad rural, donde se ubican los huertos de mango, a unos 60 kilómetros de la ciudad de Apatzingán. Petra tiene 45 años, es viuda —a su esposo lo mataron tres años atrás—. Es analfabeta, y antes de enviudar no había trabajado pero ahora lo hace en la empaedora como seleccionadora de mango hace ya varias temporadas. Tiene un hijo casado que también trabaja en la empaedo-

ra. Cuando se cierra estacionalmente, trabaja como doméstica en una casa del pueblo donde vive, aunque si bien la intensidad del trabajo es menor también lo es el sueldo y ella prefiere el trabajo en la empresa.

Petra vive en el pueblo El Ejido, cerca de la empacadora. Es responsable de mantener a cinco hijos (de un total de 12) y a dos nietos. Parte de la entrevista se llevó a cabo en su casa y era evidente la pobreza en la que vivía. Su salario apenas si alcanza para cubrir la compra de alimentos; tiene algunos pollos y uno de sus hijos cuida algunos chivos; el día de la entrevista Petra no tenía dinero para comprar el maíz para alimentar a las aves. Lamenta ser viuda: cuando vivía su esposo ella le ayudaba a deshierbar una pequeña parcela que él cultivaba “si uno tiene esposo no tiene que trabajar, pero cuando no tiene quién la mantenga uno tiene que trabajar, sino no hay qué comer”, me dice.

Siente el peso de ser una mujer sola y la dificultad de la responsabilidad de sus hijos. En particular se lamenta de la suerte de dos de sus hijas, una abandonada por su esposo y ahora mantenida por ella junto con el nieto, y otra en prisión por tráfico de enervantes. Aunque Petra me cuenta que tiene un novio, no lo dice abiertamente pues teme que sus hijos varones no aprueben esto, y a los chismes en el pueblo; pero dice que nunca volvería a vivir con alguien, pues no aceptaría a un hombre extraño en su casa y “que le falten el respeto a sus hijas”.

Considera que es afortunada al tener un trabajo. Habló con la administradora del pueblo a quien conoce bien e inmediatamente obtuvo empleo. La mayoría de las/los trabajadoras/es de la empacadora viven en el lugar. No existe contrato por escrito, pero la gente sabe cuando se inicia la temporada, se acercan a los dueños y piden trabajo. “Somos como una familia”, es una expresión que utilizan trabajadores y patrones. Petra también siente que puede recurrir a los dueños en caso de alguna necesidad personal, esto es importante porque ella está sola, y el hecho de que la administradora sea una mujer “hace que sea más fácil contarle los problemas de uno”, opina Petra.

Una mujer casada

Elsa vive en las afueras de la ciudad de Uruapan y trabaja en la empacadora de aguacate que se encuentra cerca. Tiene 22 años, está casada, tiene una hija de 3 años, ha terminado la escuela secundaria.

Vive con su esposo y su hija en dos cuartos construidos sobre un lote urbano, donde su padre tiene otra casa —él es un albañil que vive separado de la mamá de Elsa—. Una hermana que es madre soltera vive en la casa del padre y se encarga del trabajo doméstico y de la niña del matrimonio. Otra de las hermanas también trabaja en la empacadora.

En esta temporada, el esposo ha trabajado en la empacadora, aunque también se ha empleado como cortador de aguacate y fuera de temporada hace cajas de madera que se utilizan para depositar la fruta al cortarla. Así que tiene trabajo todo el año.

Elsa trabaja la jornada regular completa, más un tiempo extra cuando se requiere, y es frecuente que un día que se inicia a las ocho de la mañana termine a las diez de la noche. Hay una hora para la comida y ella va a su casa. Ha trabajado durante varias temporadas en la misma empacadora, desde antes de casarse. No tiene otra experiencia ocupacional y cuando nació su hija dejó el trabajo durante un año. Tiempo después, vuelve a ingresar a la empacadora en temporada alta, y ahora ha trabajado sin interrupción durante un año y medio. Cuando termina el periodo de exportación ella continúa con el empaque de aguacate destinado al mercado nacional. Espera continuar en este trabajo, y su esposo está de acuerdo. Necesitan los ingresos salariales de ambos para cubrir sus gastos y además quieren ahorrar para terminar de construir su casa. Debido a que sólo desea tener un hijo más, Elsa no considera que sus pequeños sean un impedimento para trabajar.

Igual que en los casos anteriores, las entrevistas en general confirmaron que en las tres regiones estudiadas era esperado que las mujeres trabajaran y contribuyeran con su ingreso en la unidad doméstica. Las jóvenes buscaban trabajo cuando salían de la escuela, ya fuera porque habían terminado el ciclo escolar —prima-

ria o secundaria— o porque interrumpirán sus estudios por variadas razones: reprobación, no tener interés, necesidad de colaborar con el ingreso familiar, etc. El acceso a un empleo variaba, y las mujeres se movilizaban a lo largo de un mercado de trabajo horizontal, intercalando periodos de trabajo con estancias en el hogar donde ayudaban en el quehacer. La ocupación remunerada como trabajadora doméstica era frecuente como un primer trabajo o era el caso de mujeres de más edad, como Petra.

Las mujeres no eran restringidas por sus padres o hermanos(as) mayores a acceder a sólo ciertas ocupaciones ni ubicaciones determinadas. Por ejemplo, la empacadora de mango ubicada en el municipio de Lázaro Cárdenas contrató a un grupo de mujeres y hombres jóvenes de Apatzingán que pasaron toda la temporada en la empresa de la costa con mejores salarios y gastos de manutención.

Los empleos en la agroindustria eran los más deseados ya que ofrecían mejores salarios. Esto también se dio en un caso excepcional de mujeres que tenían un entrenamiento calificado y con un *status* mayor, como por ejemplo el trabajo de secretaria. Se observaron varios casos de mujeres que habían trabajado como secretarías anteriormente, que preferían ser empacadoras porque el salario era superior. Así, la mejor opción local y regional era la empacadora ya fuera durante la temporada o por la posibilidad de continuar todo el año, en el caso del vivero y los empaques de aguacate.

Las entrevistas también señalan que hay actitudes distintas hacia el trabajo y en el destino del ingreso. Las jóvenes solteras solían vivir con sus familiares y parte de su ingreso se entregaba al hogar. Del total de las encuestadas 57% viven con ambos padres y 14% sólo con uno de los padres. Únicamente hubo una entrevistada que vivía en forma independiente. El monto entregado a la madre, usualmente la encargada del gasto, varía de acuerdo con las necesidades de la familia. En el caso de las que eran más dependientes del salario, éste se destinaba al gasto de consumo corriente; cuando la aportación era “voluntaria” era frecuente que se destinara a un gasto específico —gastos para la escuela de los hermanos, ropa, o una adquisición particular—. Las jóvenes disponían del resto de su salario para consumo personal: ropa, maqui-

llaje, para ir a bailes y otros eventos sociales. En general las solteras tenían pocas obligaciones respecto al trabajo doméstico, éste era realizado por la mujer encargada de la casa, generalmente la madre, las mujeres que no tenían trabajo remunerado, incluyendo hermanas menores.

Las que eran jefas de hogar estaban obligadas a trabajar todo el año, excepto en los pocos casos en que podían contar con ayuda de sus parientes. Si no podían continuar laborando en la empacadora estaban obligadas a intentar otros empleos, como el doméstico. La actitud hacia el trabajo de este grupo de mujeres estaba asociado a la causa de su situación de verse solas por viudez, abandono, separación; y según la región.

Por ejemplo en Tierra Caliente, se percibía una opinión más acorde con una visión ideológica tradicional hacia el papel de la mujer como esposa y madre. Así, el caso de Petra, dentro de una localidad rural de Tierra Caliente, es significativo. Ella decía que trabajaba porque no tenía un esposo que la mantuviera, ya que era viuda. Pero esta actitud no la percibimos en la otra localidad rural de Morelos. Allí, las mujeres separadas voluntariamente, en general pensaban que estaban en mejor situación viviendo solas y con trabajo. En muchos casos el argumento era —en particular en Tierra Caliente— que los hombres no cumplían con sus obligaciones de mantener a la mujer y los hijos.

Por otra parte, la presencia de mujeres casadas en las empacadoras marca tendencias distintas en la actitud hacia el trabajo asalariado. Las parejas jóvenes, como en el caso de Elsa, requerían de dos ingresos ya que el hogar dependía de ellos. También tenían proyectos comunes tales como ahorrar para construir una casa y separarse del hogar de los padres. Al mismo tiempo, la familia extendida con la cual convivían la mayoría de las parejas jóvenes, significaban un apoyo considerable para el cuidado de los hijos pequeños y frecuentemente para las tareas domésticas comunes como elaborar la comida. De ese modo, la carga del trabajo doméstico de la mujer trabajadora era menor. En el caso de las pocas parejas de más edad, la mujer trabajadora hacía la labor doméstica con la ayuda de las hijas.

Las distintas percepciones hacia el trabajo de la mujer también se pueden rastrear mediante las opiniones vertidas sobre el

trabajo y el matrimonio. Para la mayoría de las mujeres jóvenes y solteras, la edad de matrimonio se ubicaba idealmente entre los 23 y 25 años, y no era un asunto importante sobre el cual decidir en el presente.¹³ Como tendencia general, las mujeres en Apatzingán opinaban que no trabajarían después de casarse, ya que el hombre tiene la obligación de mantener a su familia. El no cumplir con esta obligación era también motivo de separación, como se mencionó antes. Esto indica una ideología de machismo implícita, ya que un hombre bueno es aquel que asume la responsabilidad de su familia y no trata de aligerar ésta compartiéndola con una esposa que pueda contribuir al ingreso monetario del hogar. En el mismo sentido indica una forma de retener al esposo (impedir que utilice el dinero en beber o en otras mujeres).

Las respuestas de una parte de las mujeres entrevistadas eran ambiguas, como en el caso de Inés que expresó la opinión de su novio en lugar de la suya. Otras respuestas concordaban con la de Elsa; la idea de una relación de mayor equidad, colaboración y mutua responsabilidad como legitimación para trabajar después de casarse.

En suma, en las regiones estudiadas, las mujeres no estaban confinadas al hogar pero eran parte de una fuerza de trabajo local. La movilidad de las mujeres entre diversas ocupaciones, apunta al hecho de que las restricciones a la integración de la fuerza de trabajo femenino estaba más bien dado por la falta de oportunidades de empleo que por la carencia de voluntad para trabajar. En el caso de las mujeres casadas las diferencias en la opinión sobre el trabajo de su sexo indica tendencias al cambio. Estas actitudes concuerdan más con una ideología de clase popular, en la que el trabajo asalariado de las mujeres no es cuestionado sino determinado por un acceso a recursos, como señala Scott (1992), para las muje-

¹³ Esto contrasta con la práctica en que la joven inicia una relación estable, al irse a vivir con el novio e incorporarse al hogar de los suegros. Esta forma de inicio de uniones, extendido en el medio rural mexicano, sigue siendo la más frecuente aunque no es el ideal percibido. Incluso es reprobado por las jóvenes entrevistadas y consideran que esto les sucede sólo "a otras compañeras".

res en el ámbito urbano de Lima, Perú. A diferencia de los estudios realizados a inicios de los años ochenta, en que las mujeres asalariadas estaban vinculadas a familias campesinas en las que predominaba una ideología de género dominada por el machismo, que era percibido como una restricción y condicionante del trabajo asalariado de las mujeres, hoy en día la composición de la oferta de fuerza de trabajo, está cada vez más desligada de la agricultura, donde la familia se inserta frecuentemente en múltiples actividades en el ámbito urbano o semiurbano.

Esto demuestra que las relaciones de subordinación, negociación y poder también están cambiando en México, lo que no significa que no esté presente el machismo, pero que también hay nuevas tendencias que se manifiestan de manera ambigua. Por ejemplo, en Tierra Caliente, donde es más evidente la presencia del machismo en su manifestación de dominación y virilidad, esta conducta lleva a la ruptura de las familias, al abandono y separación de las parejas y hasta a la viudez de las mujeres. En esta región siempre ha existido un mercado de trabajo articulado a la agricultura de exportación, junto con la migración transnacional, y las mujeres han sido parte de la fuerza de trabajo agroindustrial durante décadas. Al mismo tiempo en las empacadoras de mango y pepino las mujeres mostraban actitudes tradicionales hacia el trabajo asalariado de mujeres casadas y jefes de familia.

Resumiendo, veremos que hay una tendencia general a que las mujeres participen de manera menos restrictiva en el mercado laboral, aunque como trabajadoras enfrentan —como los hombres— mercados de trabajo informales o desregulados. Desde el punto de vista de la oferta, esto puede señalar tendencias hacia la homogeneización de la fuerza de trabajo, no obstante que dentro de las empresas las ocupaciones están altamente segmentadas por sexo.

A continuación profundizaré en la discusión de esta tendencia a partir de la participación de hombres y mujeres en los mercados de trabajo regionales. ¿Se perciben diferencias en las regiones y entre generaciones que apuntan hacia cambios en el sentido de la homogeneización en los mercados de trabajo?

MERCADOS DE TRABAJO LOCALES:
PARTICIPACIÓN POR SEXO Y POSICIÓN EN LA FAMILIA

Los mercados de trabajo locales en las regiones en que se realizó el trabajo de campo, permiten estudiar el acceso a ocupaciones desde una perspectiva de género en una situación en la que existe el acceso al trabajo formal limitado. En otras palabras, una situación en la que el trabajo está “desregulado” o “degradado” desde el punto de vista de la seguridad y los derechos laborales. ¿Cómo participan hombres y mujeres en el mercado de trabajo?, ¿hay una segmentación en estos mercados locales por sexo y edad?, ¿se visualizan indicios de un cambio con el que tienden a disminuir las diferencias entre ocupaciones, a las que la población tiene acceso por sexo?

Los mercados de trabajo locales y regionales en Michoacán ofrecen pocas oportunidades de empleo en actividades formales. La economía regional está basada en la agricultura, principalmente en los cultivos comerciales mencionados tanto para el mercado exterior como para el nacional; así como en el comercio y los servicios en la ciudad principal o en las localidades pequeñas o medianas de la región. En el caso de Tierra Caliente, si bien la mayor parte de la tierra agrícola es ejidal, a través de varias décadas han ocurrido cambios en el acceso a la tierra debido al arrendamiento y a la agricultura por contrato. También desde hace décadas, la migración forma parte de los patrones de trabajo y de ingreso de la población de la región.

En el caso de la comunidad donde se ubicó el vivero de esquejes de flores, en Morelos, el contexto regional es distinto ya que se trata de una agricultura minifundista de campesinos semiproletarizados, donde existe un ingenio azucarero en la localidad inmediata y la ciudad de Cuernavaca con un centro industrial cercano. Aquí la migración transnacional comienza a estar presente, aunque Morelos no ha sido en el pasado una región de origen migratorio.

En esta sección quiero describir los patrones de participación de la población en el trabajo, basados en la información sobre las ocupaciones de las trabajadoras en la agroindustria y en los miembros de la familia que habitan en la unidad doméstica a la que pertenecen.

En el cuadro 3 se presentan los resultados de este análisis. Respecto a las trabajadoras y sus familias, se observa que los hombres desarrollaban un número de ocupaciones que difieren de las tareas de las mujeres: campesino, cargador, chofer, mecánico, policía, etc. Al bajar en la lista comienzan las ocupaciones a las que tenían acceso tanto varones como mujeres —empleo en las empacadoras o vivero, en oficios, ventas y servicios y como obreros—. Sin embargo, la mayoría de estas ocupaciones se diferencia por sexo; en los oficios, los hombres eran sastres, pintores, músicos, mientras que el único caso en que la ocupación comprende mujeres fue la de costurera. En los servicios personales los hombres eran jardineros y vigilantes mientras que las mujeres eran sobre todo empleadas domésticas. Tanto hombres como mujeres podían ser migrantes.

CUADRO 3

Ocupación por sexo y posición en la familia

	<i>Padre/ esposo</i>	<i>Hermano</i>	<i>Madre</i>	<i>Hermana</i>	<i>Entrevista</i>
Campesino	M P A F	M P A F			
Jornalero	M P A F	M P A F	A F		M F
Estibador	M P	M F A			
Chofer	M P A	A			
Albañil		F M			M
Mecánico electricista	P A	P A			
Oficio	P	A F			
Soldado policía	M A	P			
Obrero		F P A F		F	A F
Empacadora/vivero	P	M P A F	A	M A F	M P A F
Comercio		M P A F		M P F	M P A F
Servicios	P A	M P A F		A F	F
Comercio ambulante	M	F A	M P A	P A F	M P A F
Servicios personales		A F P A F	P A	P A F	M P A F
Maestra secretaria enfermera				M P A F	P
Profesionista		A			
Migrante	M P	M P F	P	M P F	M P F
Unidad doméstica	P A	P A	M P A F	M P A F	

M mango
P pepino

A aguacate
F flor

Las diferencias en el acceso a ocupaciones por sexo se acentúan por la posición en la familia. Respecto a los miembros de la familia, la categoría *padre/esposo* y *hermanos* señalaba la mayor variedad de oficios, pero mientras que *padre/esposo* se concentraba en las labores de la parte superior de la lista, la de *hermanos* se desplegaba entre casi todas las ocupaciones listadas en todas las regiones, incluyendo el empleo en las empacadoras y el vivero. Sólo en un caso hubo un *padre* que trabajó en una empacadora de pepino.

Por otro lado con muy pocas excepciones, las *madres* se encontraban en el hogar y tenían la responsabilidad del trabajo doméstico; con frecuencia eran ellas las que cuidaban de los hijos pequeños de las trabajadoras de las empacadoras o el vivero.

Las *hermanas* adolescentes o adultas estaban involucradas en empleos en servicios personales: secretarias o maestras (en el caso de Uruapan y Morelos). En varios casos, un número relativamente importante de la categoría *hermanas* no trabajaban sino que ayudaban al trabajo doméstico en el hogar, situación excepcional en el caso de las categorías *padre/esposo* o *hermanos*.

Las historias laborales de las mujeres entrevistadas señalan que habían tenido ocupaciones semejantes a las *hermanas*, con excepción de la categoría *maestra*. La mayoría de las mujeres en las empacadoras habían tenido alguna experiencia de trabajo previo. Esta experiencia con frecuencia era en otra empacadora. El servicio doméstico estaba en segundo orden de importancia y por lo general era la primera experiencia de trabajo de las mujeres —era también el empleo menos deseado—. Otras ocupaciones se referían a jornaleras (en el pepino), ocupaciones en la preparación de alimentos (taquerías, loncherías), empleos en pequeños comercios o en el comercio por cuenta propia.

El número de ocupaciones estaba relacionado con la edad de la entrevistada. Respecto a la región, en Uruapan resultó que había una mayor variedad de ocupaciones debido a que las mujeres vivían en una ciudad con mayor acceso al empleo; cabe hacer notar que también éste es el caso en que hubo una mayor proporción de mujeres que tuvieron el empleo doméstico como experiencia previa. El caso del vivero de Morelos fue distinto, pues la mitad de las mujeres trabajaban allí como primera ocupación. Los

mercados de trabajo obviamente estaban determinados por el contexto local, como ya he señalado.

Los campesinos tenían una mayor presencia en las zonas productoras de mango de Tierra Caliente. En esta región, los *hermanos* adultos y otros hombres de los hogares de las entrevistadas eran jornaleros y algunos de ellos trabajaban en las empacadoras. Era frecuente que uno o varios miembros de la familia hubieran emigrado a Estados Unidos, de manera permanente o temporal, al mismo tiempo que retenían lazos con sus familiares y comunidades. De modo que las remesas de dinero que enviaban eran parte de los flujos de ingreso de la zona. Otra entrada era la que producía el tráfico de enervantes, caso en que la actividad informal llega lógicamente al extremo de la ilegalidad (Castell y Portes, 1989).

En Morelos, había un ingenio azucarero en una localidad cercana y los hombres podían tener acceso al trabajo en dicha empresa. En tanto que las mujeres que deseaban trabajar como obreras tenían que ir al área industrial de la ciudad de Cuernavaca. Morelos fue la única región en la que encontramos fuentes de trabajo en la industria manufacturera formal.

Los patrones ocupacionales eran más variados en Uruapan, zona urbana, que en la localidad semiurbana de Nueva Italia, en el área de pepinos en Tierra Caliente. En Uruapan las ocupaciones incluían a profesionistas tales como contadores, economistas e ingenieros en el caso de los hombres, y a maestras, trabajadoras sociales y enfermeras para el caso de las mujeres. Destacamos que ésta fue la única región en la que no se registraron migrantes en los hogares de las mujeres entrevistadas.

En conclusión, dentro de las regiones, la mayoría de los hombres y de las mujeres se movían a lo largo de un mercado de trabajo horizontal con poca evidencia de movilidad vertical, aunque los hombres tenían acceso a un rango más amplio de tareas, además de ocupaciones que requerían mayor capacitación. Así como lo señala Scott (1991), para el caso de las familias urbanas de trabajadores manuales en Lima, Perú, existe desigualdad en el ingreso a ocupaciones por género que tiene que ver con el acceso a recursos y capacitación. Las tareas con un *status* más alto como las de profesionales, secretarías y maestras también estaban diferenciadas por sexo.

La posición en la familia era un elemento crucial en el acceso a ocupaciones, lo que también señaló tendencias distintas, según la categoría. Los *hermanos y hermanas* al igual que las trabajadoras tenían acceso a una gama de ocupaciones más amplias que los padres, lo que apunta a una mayor movilidad en el mercado de trabajo respecto a los jóvenes. Esto también se corrobora con la historia laboral de las mujeres trabajadoras: fuera de la temporada de trabajo en los empaques o el vivero, las mujeres se trasladaban a lo largo de un mercado de trabajo, informal, que alternaban con empleos u ocupaciones por su cuenta, la permanencia en el hogar y hasta la migración. Esto nos señala que las mujeres tenían movilidad en el mercado de trabajo, pero limitada a ciertas ocupaciones ya que éstas se encuentran sexualmente tipificadas. Como resultado se observa que no se presenta una tendencia a la homogeneización en el mercado de trabajo de acuerdo con el sexo, y las distintas ocupaciones en el mercado de trabajo informal están tipificadas por éste.

CONCLUSIÓN

La desregulación de la fuerza de trabajo es un proceso que caracteriza de manera creciente a los mercados de trabajo, tanto rurales como urbanos, así como a las actividades formales e informales. Existe una investigación abundante que ha confirmado que la fuerza de trabajo femenina ha sido un factor de la desregulación y degradación laboral. Aunque la informalización de la fuerza de trabajo es una tendencia que enfrentan tanto mujeres como hombres. En el caso de las empacadoras y el vivero, la informalidad laboral se extendió a empresas formales. No obstante no se puede sostener que el trabajo en las agroindustrias fuera sólo atractivo para las mujeres como fuerza de trabajo marginal.

La agroindustria era un lugar de trabajo atractivo para hombres y mujeres debido a los salarios relativamente altos, en el caso que estudiamos de Michoacán, con relación en empleos típicamente masculinos tales como jornaleros, cargadores, etc. No obstante, no había competencia por los trabajos de la agroindustria. Esto

puede estar relacionado con el hecho de que los hombres tenían más opciones de empleo en el mercado de trabajo manual local y regional. La descripción de las ocupaciones a que acceden mujeres y hombres pertenecientes a los hogares de las mujeres entrevistadas señalan que ambos se movilizan en un mercado de trabajo donde predominan labores manuales sin movilidad vertical, pero existe diferencia entre ocupaciones por sexo. Los hombres tenían acceso a ocupaciones que requerían más calificación mientras que las mujeres ingresaban a tareas que no necesitaban capacitación o eran calificadas como labores “femeninas”, lo que confirma desigualdad en las oportunidades de empleo. Esta diferencia es más acentuada en las generaciones de los *padres y madres*.

También se relaciona con el hecho de que dentro de las empresas, las ocupaciones están tipificadas según el sexo y que la demanda de mano de obra en la agroindustria está sesgada en favor del empleo de mujeres, esto permite una organización del proceso productivo basado en trabajo barato, rutinario y veloz. De esta manera los argumentos que sostienen que la demanda de fuerza de trabajo se encuentra permeada por la ideología de género cobra mayor relevancia.

Por el lado de la oferta, se puede concluir que los argumentos sobre la especificidad genérica de la participación femenina en el trabajo asalariado debe ser revisada en relación con los contextos particulares. En las regiones estudiadas las mujeres estaban involucradas ampliamente en el mercado de trabajo y esto no era cuestionado por las jóvenes y solteras, en tanto que para las casadas o en unión estable había percepciones distintas que se relacionan con la edad y la localidad.

Estas observaciones indican diferencias en relación con los primeros estudios sobre el trabajo asalariado en ámbitos rurales en México. El cambio y deterioro productivo agrícola en las unidades familiares campesinas, la necesidad en los hogares de asignar más fuerza de trabajo a actividades asalariadas, acentuada por la recesión económica que ya ha durado una generación; así como la tendencia al cambio en actitudes y normas, pueden explicar el cambio en la percepción sobre el trabajo de las mujeres.

III. DEMANDA DE FUERZA DE TRABAJO FEMENINA EN CULTIVOS DE EXPORTACIÓN SELECCIONADOS

MARÍA DE LA LUZ MACÍAS

INTRODUCCIÓN

En México, así como en Brasil, Chile, República Dominicana y Senegal, la agroindustria ha sido una de las ramas agrícolas donde se vio reflejado el aumento de la fuerza de trabajo femenina en el trabajo asalariado (Collins, 1995). La incorporación de las mujeres al trabajo asalariado agrícola en México, se presenta en un contexto de apertura externa,¹ de eliminación de restricciones a la ley de inversiones extranjeras, así como de modificaciones a las formas de propiedad de la tierra. Además, la producción hortícola es el único subsector que en su conjunto no ha sufrido la prolongada crisis que afecta a todo el resto de la agricultura desde hace varias décadas (Gómez Cruz y Schwentesius, 1993).

Si bien no es reciente la presencia de mujeres asalariadas en la agroindustria, es interesante que este aumento se sitúe primordialmente en los cultivos destinados a la exportación, como es el caso del aguacate, el mango, el pepino, las fresas, las hortalizas y las flores (Barrón, 1993; Arizpe y Aranda, 1988; Roldán, 1982). El

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

objetivo en este capítulo es destacar la forma en que se articulan en las empresas agroexportadoras, el empleo femenino y el proceso de trabajo, a fin de corroborar si el aumento en la participación de las mujeres en estos cultivos trae consigo la eliminación de la discriminación, y por tanto cambios en las relaciones de género.

Entiendo por género una categoría que analiza las relaciones entre hombres y mujeres, la forma en que se crea, reproduce o transforma el sistema “sexo género” en lugares o esferas específicas, sea la familia, el lugar de trabajo o en otras esferas de acción como es el Estado (Safa, 1990; Lauretis, 1986).

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

Diversos estudios han abordado el tema de la división sexual del trabajo en los cultivos de exportación (Roldán, 1982). Al analizar el trabajo femenino en los empaques de tomate en Sinaloa, esta autora profundiza sobre la división del trabajo entre hombres y mujeres denominados “división genérica del trabajo” y además vincula esta división sexual con el proceso mismo de trabajo, y encuentra que existe una división rígida entre hombres y mujeres (segregación horizontal del trabajo), donde los primeros desempeñan “ocupaciones de hombres” y las últimas “ocupaciones de mujeres”.

Se ha demostrado que sobre o a la par de la segregación horizontal existe la segregación vertical sustentada en las jerarquías ocupacionales, cuya base es “la división natural del trabajo” entre hombres y mujeres. En los hechos esta división “natural”, “se asocia a diferencias salariales, en forma de pago, calificación, mando y grado de oferta de mano de obra femenina para determinadas tareas” (Roldán, 1982). También se ha encontrado que las ocupaciones que generalmente realizan las mujeres son las de menores salarios y que están subrepresentadas en las ocupaciones de mayores salarios (Bradley, 1989: 12). Estas explicaciones señalan que

la mayor incorporación de mujeres en los cultivos estudiados se debe a que se trata de una fuerza de trabajo que además de ser "barata" es "dócil" y apropiada para el tipo de actividades intensivas en mano de obra, que se caracterizan por ser manuales y repetitivas. Estos argumentos se han dado como las causas que explican mayor contratación de mujeres que de hombres en estos cultivos dirigidos al mercado mundial² (Arizpe y Aranda, 1982; Roldán, 1986; Díaz Rooner, 1986; Barrón, 1993; Caliz, 1995; Macías, 1995; Muñoz, 1995).

En este capítulo se considera que si bien la fuerza de trabajo femenina en general tiene un menor valor en el mercado de trabajo de la agroindustria, ésta es la expresión última de la discriminación que se gesta social y culturalmente en esferas y espacios específicos como lo es el laboral. Espacio donde también se transforman o reproducen las relaciones de género. Para tal fin destacaremos la forma en que se articula el trabajo femenino con el proceso de trabajo, tomando como ejes sus etapas, la segregación ocupacional (horizontal y vertical) y las condiciones de trabajo en los empaques de mango, aguacate, pepino y esqueje de flor para la exportación; cultivos que durante la década de los ochenta tuvieron auge en determinadas regiones del país, como son Michoacán y Morelos.

CULTIVOS Y EMPRESAS

Con el fin de tener una comparación entre empresas, se seleccionaron los cultivos de varias de ellas de origen privado, en las que estaban comprendidas las empacadoras de mango, aguacate y pepino, y la productora de esquejes de flor. Se considera que en este tipo de empresas las relaciones entre el capital y el trabajo se expresan de manera diferente a las estatales cuyo funcionamiento se

² Como se vio en el capítulo anterior, el mango se exporta primordialmente a Estados Unidos, Japón y Canadá; el aguacate a Japón, Canadá y Francia; el esqueje de flor a todo el mundo, y el pepino a Estados Unidos.

ve influido por las políticas y presupuestos estatales, más que por la demanda del mercado. Esto da pie a considerar que las relaciones laborales entre hombres y mujeres también son distintas.

En el caso de los cultivos de mango, pepino y aguacate, la investigación comprende la etapa de selección y empaque, en tanto que en el de esquejes abarca tanto la producción como el empaque. Las empacadoras de aguacate que visitamos (5 empresas), se encuentran ubicadas en Uruapan, estado de Michoacán; las de pepino (2 empresas) y mango (5) en Apatzingán, Michoacán; y el de esquejes de flor (1 empresa) en el estado de Morelos.

La mirada por nosotros dirigida sucede en un momento del tiempo comprendido entre 1993 y 1994. En una primer visita en 1993, se realizaron un total de 105 entrevistas a mujeres. Al año siguiente, y dentro del marco de mi tesis de maestría, visité de nuevo a la mayoría de las empresas en las que estuvimos anteriormente.

El objetivo de la segunda visita fue detectar, a partir de una perspectiva de género, la articulación de hombres y mujeres en el proceso de trabajo. Por tal motivo, también se realizaron cuestionarios a hombres y a supervisores/ras, y reunimos un total de 60 entrevistas.³

Aquí presento los principales resultados que se derivan del análisis de la articulación de la fuerza de trabajo femenina y el proceso de trabajo en los cuatro cultivos de exportación seleccionados.

En primer lugar, mencionaré la magnitud y peculiaridades más generales de la demanda de esta fuerza de trabajo, dando elementos de sustento, ¿qué características presenta la que es empleada en los cultivos de exportación escogidos?, si coincide con lo que

³ En tres empaques de mango, se realizaron 25 entrevistas (15 hombres y 10 mujeres) en tres de aguacate se levantaron 19 entrevistas (9 mujeres y 10 hombres). En el vivero de esquejes de geranio 16 (11 mujeres y cinco hombres). De estas entrevistas 11 corresponden a encargados o supervisores, y las demás a trabajadores.

ya se ha encontrado (trabajadoras jóvenes y solteras), y también saber ¿qué ocurre en el caso de los hombres?

En segundo lugar, se destacará la forma en que las mujeres intervienen en el proceso de trabajo a fin de demostrar, a partir de su articulación, por qué la contratación de fuerza de trabajo femenina es una característica común en las diferentes ocupaciones de estos cultivos. De modo general, se describirán las diferentes etapas del proceso de trabajo destacando aquellas ocupaciones donde se concentra la fuerza de trabajo femenina.

Finalmente, se señalarán algunas de las condiciones de trabajo que fue posible captar como lo es el salario, las jornadas de trabajo y las prestaciones. Con esto se pretende corroborar hasta qué grado las mujeres que trabajan actualmente en los cultivos de exportación, entran en un marco de "flexibilidad salvaje" impuesta por el mercado mundial.⁴

FUERZA DE TRABAJO DEMANDADA EN LOS CULTIVOS DE EXPORTACIÓN

La demanda de trabajadoras/es resulta ser selectiva, y los elementos distintivos son primordialmente el sexo y la edad. En los cultivos de exportación que analizamos, las mujeres representan más de la mitad del total de trabajadores (cuadro 1): mientras que en la producción de esquejes de flor son 88%, en el empaque de aguacate en cambio las mujeres representan sólo un poco más de la mitad del total de trabajadores. La pregunta sería ¿por qué, si ambos cultivos son para la exportación? Esta situación se vuelve extrema en el caso del pepino; como se puede observar en el cuadro 1, en un empaque de pepino encontramos que la mayoría de los trabajadores son hombres (81%), y en otro también de pepino aproximadamente 73% son mujeres. En éste la explicación radicaría primordialmente en la fuerte influencia de los sindicatos, como veremos después. Sin embargo, es probable que sin la influencia

⁴Véase la cita que hace Sara Lara, 1992, al término señalado por Enrique de la Garza.

del sindicato, en general se preferiría la contratación de mujeres para la selección y empaque de fruta, debido a que en estas regiones dicho convenio está socialmente determinado tanto por las mujeres trabajadoras como por los mismos empresarios, quienes eligen a las mujeres, pero no a todas, sino a las jóvenes.

CUADRO 1

Número de trabajadores y trabajadoras según cultivo

	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>Porcentaje</i>
Aguacate	59	53	112	52.68
Mango	88	61	149	59.06
Pepino*	32	12	44	72.73
Pepino*	6	25	31	19.35
Esqueje de flor	220	30	250	88.00
Total	405	181	586	69.11

* Un establecimiento

Fuente: datos sobre mujeres, encuesta del proyecto "El mercado de trabajo rural: la participación femenina en la agroindustria", El Colegio de México/Ford, 1994; datos sobre hombres, trabajo de campo 1994, tesis de maestría.

Como ya señalamos, la selectividad no sólo es a partir del sexo, sino también de la edad. Las empresas eligen en su mayoría a mujeres y hombres cuyas edades fluctúan entre los 15 y 24 años (cuadro 2). Esta selectividad pareciera ser un poco más rígida para las mujeres, 41% o más tienen entre 15 y 19 años, en tanto que los hombres en este grupo representan sólo 33%. En general, los hombres están menos concentrados en los primeros grupos de edad, aun cuando al igual que las mujeres, la mayoría son jóvenes. Esto corrobora los resultados obtenidos en otros estudios respecto a las mujeres, donde las más jóvenes tienen mayor importancia.

El porqué son mayoría las mujeres del grupo de 15 a 19 años, puede ser, debido a que son solteras, sin hijos, ya que como

vemos, en el grupo de 25 a 29 años es cuando se reduce la participación de las mujeres en todos los cultivos, para después aumentar. En ese sentido, es importante el peso que tiene la etapa de la reproducción para su incorporación o no al trabajo; si bien este elemento como factor de retiro no es definitivo, es importante. En contraste, si bien los hombres también reducen su participación, ésta es gradual y descendiendo de acuerdo con el avance de la edad, lo que refleja la selectividad de las empresas por una fuerza de trabajo joven femenina y masculina.

Otros factores que tienen importancia relativa para las empresas en la contratación son, por orden de importancia: el lugar de procedencia, la experiencia en el trabajo y la escolaridad. Estos factores si bien son fundamentales en el momento en que se establece la empresa, pasan a segundo plano a medida que aumenta la especialización de la fuerza de trabajo local. En las regiones seleccionadas, en general las mujeres han participado tradicionalmente en el empaque de fruta y, por lo tanto, ya se cuenta con una mano de obra local con experiencia. Incluso, podemos citar el caso de un grupo de mujeres con experiencia que fueron llevadas de Apatzingán al empaque de mango ubicado en el municipio de Lázaro Cárdenas, Michoacán.

La aplicación de los patrones de selección para una fuerza de trabajo femenina o masculina, también está relacionada con la organización del trabajo dentro de la empresa; es decir si se trata de una organización rígida o flexible, o bien si hay algún factor que influye de manera determinante en la contratación de hombres y mujeres, como es el sindicato. Particularmente esto ocurre en el caso de un empaque de pepino como veremos más adelante.

Sin embargo, el problema que analizamos aquí no sólo estriba en señalar que las mujeres son mayoría y que además son primordialmente jóvenes y solteras, sino en saber ¿por qué se emplea mayoritariamente a mujeres?, ¿esto sucede por el mero hecho de ser mujeres y representar menores costos salariales para las empresas?, ¿se les emplea simplemente por ser jóvenes?, ¿porque son trabajadoras que tienen experiencia?, ¿en qué consiste su trabajo?, ¿son tan importantes estas características que se vuelve requisito ineludible para el tipo de trabajo que desempeñan?

CUADRO 2

Trabajadoras y trabajadores según grupo de edad y cultivo

Grupos de edad	Aguacate		Mango		Pepino		Esqueje		Porcentaje total			
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujeres	Hombres		
Total entrevistas	31	8	44	14	19	nd	21	5	115	100.0	27	100.0
Menos de 15 años	0	0	2	0	0	nd	0	0	2	1.7	0	0.0
15-19	17	4	19	2	7	nd	5	3	48	41.7	9	33.3
20-24	10	3	7	3	5	nd	8	1	30	26.1	7	25.9
25-29	2	0	6	4	2	nd	0	0	10	8.7	4	14.8
30-34	0	1	6	1	2	nd	4	1	12	10.4	3	11.1
35-39	1	0	1	2	3	nd	1	0	6	5.2	2	7.4
40 y más	1	0	2	2	0	nd	3	0	8	5.2	2	7.4
No contestó	0	0	1	0	0	nd	0	0	1	0.9	0	0.0

nd= no disponible

Fuente: datos sobre mujeres, encuesta del proyecto "El mercado de trabajo rural: la participación femenina en la agroindustria", El Colegio de México/Ford, 1994; datos sobre hombres, trabajo de campo 1994, tesis de maestría.

Proceso de trabajo

Es de sumo interés conocer qué hay de peculiar en los procesos de trabajo de estos cultivos de exportación, que “facilitan” la incorporación de mujeres, cuál es la forma de la articulación de éstas con la sucesión de etapas de trabajo, es decir, en qué momento se integran y qué tipo de ocupaciones desempeñan.

El proceso de trabajo ha sido analizado a partir de diferentes perspectivas. La teoría marxista lo historiza y define como un procedimiento de valorización en el que interactúan los medios, el objeto y el trabajo mismo. Estudios posteriores lo han caracterizado a partir de la forma en que se lleva a cabo. En el modelo taylorista resalta el papel de la administración como una forma de organización científica del trabajo, la planeación vista como método para aumentar y controlar el rendimiento de los trabajadores a través de la especialización de tareas; en tanto el modelo fordista se caracteriza por la introducción de la línea de montaje y la cinta transportadora, a partir de las cuales se instaura el trabajo en cadena que especializa a las personas en una determinada tarea (Neffa, 1982: 88-94).

Estas dos últimas formas, taylorista y fordista, de organizar y controlar el proceso de trabajo derivan en una homogeneización de las actividades. Es decir que por ejemplo, 10 o 20 personas realizan la misma actividad mil veces al día. La homogeneización en las tareas no implica la de los trabajadores según su sexo, ya que esas personas que citamos pueden ser hombres o mujeres. Las nuevas formas de organización del trabajo que responden a la producción en lotes, en contraste con los anteriores modelos de producción en masa, se basan en una mayor movilidad del tipo de tareas que desempeña una persona (obrero polivalente), se impulsa la iniciativa de los propios trabajadores a través de los círculos de calidad para lograr la “calidad total” y el “justo a tiempo”, esto va encaminado a una mejora en los niveles de productividad (Neffa, 1982: 173).

Las formas de organización del trabajo están vinculadas con las condiciones de trabajo. Estas últimas comprenden los derechos laborales, los niveles salariales, la jornada de trabajo, la salud y la higiene, la comunicación, el ruido, la temperatura, el gasto

de energía y la fatiga, el lugar de trabajo, la capacitación, la promoción en el empleo y otros. Si bien no se puede analizar la organización del proceso de trabajo sin considerar las condiciones del mismo, dado que los estudios ya realizados sobre la participación de la mujer en los empaques han abundado en este aspecto, en este ensayo sólo lo tocaremos brevemente.

Señalaremos en qué etapas del proceso de trabajo están insertas las mujeres y, después, cuáles son las características físicas de las ocupaciones que desempeñan; es decir, en qué consiste su trabajo.

Una de las principales hipótesis del porqué se incorporan las mujeres al trabajo estriba en que a medida que se acelera el desarrollo tecnológico, las tareas que anteriormente descansaban en el uso de la fuerza física son sustituidas por procesos mecánicos y automatizados, y por lo tanto se vuelven ocupaciones que pueden desempeñar personas con "menor fuerza física", y por ello se piensa en las mujeres.

Actualmente se continúa considerando esta hipótesis como una explicación general para el ingreso de mujeres; abundan los ejemplos en donde se señala que la automatización de los procesos trae consigo la mayor incorporación de mujeres, como es el caso de la industria automotriz (Carrillo y Hernández, 1985: 76). Sin embargo, también hay ejemplos contrarios; es decir, a medida que aumenta el desarrollo tecnológico de una actividad las mujeres salen o son desplazadas por los hombres, como ocurre en el caso de la industria del tabaco (Macías, 1990: 24). No obstante, tanto la entrada como la salida de las mujeres en determinada ocupación forma parte de procesos que son susceptibles de ser analizados únicamente en el largo plazo, hecho que limita los alcances de este estudio.

Un hecho que se detectó desde anteriores estudios y en especial a lo largo del trabajo de campo, es que en los empaques de aguacate, mango y pepino, la tecnología era un factor secundario en el proceso de producción, y que éste descansa primordialmente en el uso de trabajo manual de hombres y mujeres. Es decir, en el uso de fuerza de trabajo intensiva.⁵

⁵ Sara Lara, 1992, señala que en el caso de los países de la "periferia" [...] la

Pese a todo esto, la anterior afirmación no contesta el porqué se emplea a hombres y mujeres. Por tal motivo es necesario que nos adentremos en el análisis de las etapas del proceso de producción y la forma en que participan éstos.

Partimos de considerar que las mujeres colaboran en determinadas etapas del proceso de producción, definidas socialmente como “de mujeres”, y los hombres en las “de hombres”, independientemente de que la etapa de producción donde participan las mujeres incluya el uso de algún tipo de tecnología o de fuerza física extraordinaria. La asignación de ocupaciones femeninas y masculinas por lo tanto, es atribuible a una división del trabajo por géneros social y culturalmente aceptada, más que un resultado de las peculiaridades de la tecnología de producción que se utiliza en las diferentes etapas del proceso de trabajo.

DIVISIÓN DEL TRABAJO POR SEXOS

Cuando nos adentramos en el espacio laboral de las empresas que aquí tratamos, lo primero que observamos es que las ocupaciones que realizan las mujeres y los hombres en los cultivos de exportación son diferentes; y que en general las mujeres están concentradas en espacios específicos y llevan a cabo ocupaciones desempeñadas exclusivamente por mujeres.

Si bien no se puede detectar desde un primer momento en qué etapa específica del proceso de producción se encuentra, sí se puede observar la concentración femenina en determinadas ocupaciones “de mujeres”. Éste es un fenómeno ampliamente comprobado para el caso de actividades económicas como la industria (Macías, 1990). En el caso de las empacadoras de tomate en

flexibilidad de la fuerza de trabajo no se refiere a la capacidad de moldear el uso de la mano de obra a las necesidades de modernización de los procesos productivos, como sucede en el modelo de empresa flexible. Esta noción aparece como una construcción social que se refiere a la asignación de ciertas categorías de mano de obra a las formas de empleo más precarias, en función de una posición social de los trabajadores, dada por su sexo, su edad o su origen étnico, p. 35.

Sinaloa, Roldán (1982), señala que la división genérica del trabajo era bastante rígida, es decir, que las ocupaciones que desempeñaban hombres y mujeres en general eran diferentes.

Los principales rasgos diferenciadores del proceso de trabajo en el empaque de estos cultivos se encuentran en la forma en que se organiza el trabajo a partir de una división rígida por sexos, más que en el uso de alta tecnología o de una maquinaria moderna.⁶ La separación rigurosa del trabajo se prueba desde el momento en que aun cuando los hombres no trabajen directamente en las máquinas, ellos son quienes les dan mantenimiento o las reparan, tal es el caso de las mujeres en la banda de selección de los empaques de fruta, como veremos.

Existen rasgos de género particulares que se derivan de la disciplina impuesta a hombres y mujeres en otros espacios, como la unidad doméstica. Al realizar tareas orientadas a la reproducción, las mujeres poseen destreza manual, realizan tareas repetitivas y aburridas que requieren disciplina, además poseen habilidad para manejar el sentimiento de frustración, en suma, que son sumisas y obedientes (Benería y Roldán, 1992). Se argumenta que estos rasgos a su vez corresponden a prácticas sociales en el ámbito de la lógica capitalista, en el sentido de que la remuneración de las mujeres es considerada como un complemento al salario del marido o jefe de familia (argumento que se utiliza generalmente para justificar la inferioridad de los salarios femeninos respecto de los masculinos); la destreza manual es utilizada en la realización de tareas de montaje (tediosas y repetitivas); las mujeres son más obedientes y aceptan ocupar posiciones subordinadas, y suelen ser menos activas en los sindicatos (García Fanelli, 1989; Benería y Roldán, 1992).

A fin de dar cuenta de la segregación entre hombres y mujeres en los procesos de trabajo en los empaques, divido éstos de acuerdo con etapas; caracterizo además las ocupaciones que se desempeñan en cada una de ellas, y si son hombres o mujeres

⁶ De las empacadoras visitadas, la máquina más moderna, llamada "Hagan", data de 1965 y fue adquirida hace ocho años.

quienes las realizan. Se abordarán conjuntamente las fases del proceso de trabajo de los empaques de aguacate, mango y pepino por considerar que tienen desarrollos de trabajo semejantes, a diferencia de la producción de esquejes de geranio, donde el trabajo principal para las mujeres no es el empaque sino la producción.

El proceso de trabajo en los empaques

El proceso de trabajo en los empaques de mango, pepino y aguacate para la exportación es muy parecido. En todos se descarga la fruta, se selecciona y se empaqa. El uso de la maquinaria en los empaques de estos productos se encuentra en las cadenas de selección, donde generalmente trabajan las mujeres, pero en el caso del mango, el uso de máquinas se encuentra además en la etapa del "baño hidrotérmico", proceso automatizado en general, controlado desde una computadora que señala los tiempos en que debe permanecer el mango en agua caliente.

1) Descarga

El proceso de trabajo en el empaque de aguacate, mango y pepino se inicia con la descarga de la fruta, y en todos los casos es una actividad manual. Los hombres vacían las cajas de fruta proveniente de las huertas en la banda de preselección. En el caso del mango, por cada caja que vacían sacan una "muestra" y la avientan a otra caja. Se trata de una tarea que requiere fuerza y velocidad; las cajas pesan de 20 a 30 kilos, dependiendo del cultivo, en el caso del pepino son costales de 10 kilos.

Esta fase es desempeñada siempre por hombres, quienes se suben a los camiones a descargar o bien a la parte alta del vehículo, donde comienza la banda de preselección. Casi nadie pensaría en emplear mujeres en esta parte del proceso, por un lado, por el peso de las cajas o costales, y por otro, porque tienen que estar arriba de los camiones y los hombres son quienes usan pantalones. Suponiendo que el peso sí sea una limitante, el segundo argumento no se justifica porque muchas mujeres también usan pantalón y como vimos, son jóvenes y por lo tanto tienen destreza.

2) *Preselección y selección*

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

En el caso del aguacate la preselección consiste en separar el que va al mercado nacional y el de exportación; mientras que en el caso del mango toda la producción que llega al empaque está destinada para el mercado de exportación, por lo que la preselección comprende varias actividades: a partir del tamaño, peso, defectos y el retiro del mango muestra; en el caso del pepino que también es exclusivamente para la exportación, en la selección se toma en cuenta el tamaño y se detectan defectos que pueda tener.

En esta parte del proceso es probable encontrar a hombres en algunos empaques, primordialmente de aguacate y pepino. Una de las empacadoras aguacateras que tiene fama de "calidad total", emplea a las trabajadoras de mayor experiencia en la selección; lo mismo que en otras, interesadas también en la calidad del producto que se exporta, las trabajadoras de mayor experiencia son las "empacadoras" del producto. En ambos casos, el trabajo de las mujeres, es considerado como el elemento que garantiza la calidad, lo que no quiere decir que sea una característica innata de las mujeres.

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

Para el pepino, únicamente se lleva a cabo la etapa de selección y no la de empaque, ya que se envía a granel hacia Estados Unidos. Un caso especial es el de las empresas de empaque de pepino, ya que el sindicato se encarga de contratar casi siempre a hombres para la selección, en tanto que en otro la selección es realizada exclusivamente por mujeres. Ésta es una de las situaciones más claras que permite refutar, en parte, la idea de que las mujeres realizan labores manuales que requieren de mayor delicadeza. Claro que habría que tener en cuenta el hecho de que el pepino sólo se selecciona, los trabajadores casi no tocan la fruta, excepto que esté dañada o no tenga el tamaño requerido. Ésta actividad es entonces sobre todo visual, y probablemente sea el argumento esencial, además del sindical, de por qué se contrata casi totalmente a hombres en un empaque y en otro sólo a mujeres, y por lo tanto sea una actividad que la pueden realizar de manera indistinta hombres y mujeres.

En contraste con el pepino, la selección y empaque del mango y aguacate es una ocupación que requiere destreza no sólo visual, sino también manual.⁷ Es una ocupación repetitiva, pero probablemente no tediosa, que requiere de atención visual y no auditiva, lo que permite a las trabajadoras platicar sin ser escuchadas, debido al fuerte ruido de la cinta transportadora. En general, las mujeres que seleccionan pueden platicar porque se encuentran una frente a otra en la banda de selección. En los empaques de pepino, el cuidado parece ser más estrecho, puesto que un vigilante se acerca a la banda para que las mujeres dejen de platicar, o las regañan, pero esto es algo externo al proceso de trabajo como tal.

3) *Baño hidrotérmico*

El proceso de trabajo en el empaque de mango, como hemos dicho, a diferencia de los otros dos cultivos, tiene un mayor control de calidad. Éste obedece a las exigencias del Departamento de Agricultura de Estados Unidos (USDA) para evitar la larva de la mosca.

⁷ Martha Roldán 1992, cita a Frobel *et al.*, cuando dice [...] hallamos a las mujeres a cargo de tareas manuales, repetitivas, de ciclo corto, pero que demandan un grado elevado de destreza manual y concentración visual. p. 5.

Otros mercados menos importantes son el de Canadá, Australia y Japón, donde no es indispensable el baño hidrotérmico, sin embargo, debido a que el mayor volumen de producción va al mercado norteamericano, casi todas las empacadoras que exportan, aplican el baño hidrotérmico a toda su producción. Así, encontramos etapas del proceso de trabajo muy parecidas entre uno y otro empaque de mango, pero difieren en el uso de técnicas y maquinaria. Después de la preselección, el mango continúa su recorrido en la banda y es "apucheado" por hombres o mujeres, es decir que se barre con escobas o con impulso de la misma banda, a una tina de agua calentada a una temperatura de 115° Fahrenheit.

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

En los empaques de mango más modernos luego de que las mujeres realizan la preselección, los hombres lo trasladan hacia las tinas del baño hidrotérmico en canastos apropiados al tamaño (500 o 700 gramos). Este proceso de traslado del mango a las tinas, en los empaques modernos se realiza con la ayuda de motoconformadoras y en los menos modernos es simplemente manual. Un hombre maneja la máquina que levanta el canasto y lo coloca en el gancho de una banda metálica; tengamos en cuenta que cada canasto pesa de 1 024 a 1 152 kilos y el desplazamiento de los mismos está controlado por una computadora: cuando se enciende una luz se sumerge el canasto, y cuando el tiempo de inmersión termina, suena un timbre y sale el canasto. En los empaques con menos tecnología el traslado de la fruta al baño hidrotérmico se realiza manualmente o utilizando unos rodillos que tienen las tinas y que sirven para el traslado de la fruta de un extremo a otro. Este último método no permite diferenciar la fruta según su tamaño, a menos que se tuvieran dos tinas, que de acuerdo con los productores esto es muy costoso.

El tiempo que debe permanecer el mango en el baño hidrotérmico es de 75 o 90 minutos, según su tamaño que va de 500 a

700 gramos cada uno, ya que los grandes permanecen más tiempo. Esto permite que el mango más chico, que requiere menos tiempo, no madure tanto. En las empacadoras donde no existe esta diferencia, se introducen al baño todos los mangos durante 90 minutos, lo que provoca un mayor desperdicio.

Hasta aquí los hombres son quienes se han encargado primordialmente del proceso de trabajo (a excepción de la preselección).

El posterior traslado de la fruta tiene importantes diferencias entre las distintas empacadoras. En las más modernas, después de que ha salido el mango del baño hidrotérmico, son los hombres quienes abren los canastos y sacan manualmente las cajas para proceder a trasladarlas en "diablos" hacia la banda de selección; en los menos modernos, el mango es "apucheado" por la mano femenina hacia las tarimas de selección, no de banda, en tanto que en otros, hombres y mujeres efectúan el traslado manual caja por caja a las tarimas de selección (véase la fotografía 1). Esto implica que en las empresas empacadoras de mango más modernas los espacios para las mujeres y los hombres estén más definidos y no haya posibilidad de interacción.



4) *Empaque*

La etapa siguiente es la del empaque, que resulta ser una actividad primordialmente desempeñada por mujeres. En el aguacate que se exporta, la acción de empacar implica una nueva selección ya que consiste en tomar con la mano cada uno de los aguacates para meterlos en la caja de cartón correspondiente. De los tres tipos de selección que deben realizarse esta última es la más delicada debido a que las empacadoras, en el momento de tomar cada aguacate, los pesan con la mano, y simultáneamente a este movimiento realizan una selección ocular para desechar aquellos que pudieran tener todavía algún defecto causado por el granizo, "la viruela", quemaduras o "atracnosis", producida por los golpes, daños tales que pudieron haber pasado inadvertidos en la primera y segunda selección.

En el empaque radica, por lo tanto, el control de calidad final, en el caso del mango, además, debe tomarse en cuenta su color según su destino, ya que como dijera un empacador: "a los japoneses les gustan los mangos con 'chapa'", es decir, colorados. Una diferencia considerable entre el empacado del mango y el del aguacate, es que en el del primero la velocidad parece tener mayor importancia; en dos empacadoras la justificación que nos dieron de por qué contrataban a hombres para empacar, fue porque éstos son "más veloces".

La presteza, entonces se vuelve una de las razones por las cuales se prefiere contratar a hombres empacadores. En una de estas empresas los hombres se encontraban en la banda donde estaban las empacadoras más veloces, eran cinco hombres y dos mujeres; una de ellas estaba colocada al principio de la fila y otra al final. En otro empaque donde se trataba exclusivamente de hombres, formaban una cuadrilla cuya peculiaridad era la de cobrar a destajo y ser hijos de los socios del empaque. Un gerente nos comentó que "el hombre quiere hacer más volumen, muchas cajas para ganar más y la mujer no, la mujer gana por el día, hace más calma-do todo". En este sentido, aunque las mujeres llenasen un mayor número de cajas, ganarían lo mismo.

Se trata, por lo tanto, de un trabajo que requiere cuidado, atención y velocidad, pero tal actividad no puede verse como un

atributo exclusivo o inherente a las mujeres. Pero el hecho de considerarse la delicadeza y el cuidado como un atributo “natural”, garantiza a éstas no ser despedidas cuando termina la temporada, e incluso ser reubicadas, como en el caso de las mujeres que desplazan a los hombres en el empaque de aguacate para el mercado nacional al acabar la temporada de exportación. Sin embargo, eso también implica que se les encasille en una ocupación considerada peyorativamente “exclusiva de mujeres” sin tener la posibilidad de escalar mejores puestos u ocupaciones que impliquen una mayor remuneración.

Tenemos entonces que la “selección” y el “empaque”, son ocupaciones centrales en las empacadoras de fruta realizadas casi siempre por mujeres, quienes deben permanecer de pie y en un lugar fijo, es decir, en la banda de selección o empaque. En todas las empresas visitadas las trabajadoras pueden descansar durante unos minutos, siempre de pie, cuando la banda no está funcionando, debido a que entran aguacate, mango o pepino de una huerta diferente (los lapsos de tiempo dependen de la cantidad de fruta a empacar —cada hora u hora y media— o bien del momento de la temporada). Durante el descanso no deben moverse de sus lugares, aunque esto varía según el cultivo y la empresa. Por ejemplo, las que seleccionan aguacate se encuentran por lo general sobre tarimas angostas, ubicadas al nivel de las bandas de cepillado, a una altura de metro o metro y medio. El ancho de la tarima (30 o 40 cm aproximadamente), tanto como su altura, disminuyen la posibilidad de mayor movilidad para las seleccionadoras. En las empresas donde es menos rígida la disciplina, algunas trabajadoras dejan momentáneamente su lugar cuando la banda se detiene, pero al reiniciar sus funciones tienen que correr y subir a la tarima. Si se trata de mujeres de edad adulta (son minoría), no se mueven de su lugar, excepto a la hora de la comida; ésta es una de las etapas del proceso de trabajo donde son evidentes las razones de la selectividad en la edad de las trabajadoras.

Hemos encontrado empaques de mango donde trabajan hombres y mujeres, en otros sólo hombres y en algunos sólo mujeres. En los empaques de aguacate, “empacar” para la exportación parece ser exclusivo de las mujeres, esto no parece suceder con el

producto que va para el mercado nacional, donde también interviene a hombres. Los empresarios argumentan que se les encarga a éstos porque “el aguacate que va para el mercado nacional no requiere de tanta selección”. Sin embargo, como ya mencionamos, en una de las empresas de pepino, la mayoría de “los seleccionadores” son hombres y trabajan para el mercado de exportación. Esto demuestra la heterogeneidad de las concepciones de la división del trabajo por sexos en los discursos sobre género.

5) *Carga*

Tanto en el mango como en el aguacate, en esta etapa del proceso, las o los trabajadores trasladan las cajas de cartón de 4 a 5 kilos, de la banda de empaque a los “paillets” (bases de madera donde se colocan las cajas de cartón para ser flejados y llevados al trailer). Este trabajo es desempeñado generalmente por mujeres y les llaman “estibadoras”. Aquí, a diferencia de la “selección” o “empaque”, las mujeres caminan de la banda de empaque al “paillet”, lo que les permite una mayor interacción con sus compañeras y con los “flejadores”, quienes arman y flejan los “paillets” y los trasladan directamente al contenedor, o bien a la cámara en frío. El trabajo de estos últimos implica el uso del fleje y de una banda metálica, ocupación que no presenta la menor dificultad (véase fotografía 2), excepto que se requiere de una persona alta, en algunos empaques el flejador también se encarga de empujar los “paillets” al contenedor, tarea que generalmente no realizan solos, sino entre varios. Esto último sería una justificación para considerar que el flejador debe ser hombre ya que requiere de fuerza física para mover los “paillets”, después de flejar.

Así los hombres son los encargados del traslado de la fruta en los empaques (cargadores) y fuera de éste como choferes, y si bien la mayoría realiza ambas actividades, también encontramos hombres al cuidado de la máquina de hidrotermia o facilitando el movimiento de la fruta cuando entra a la banda de preselección. Mientras que la ocupación de “cargador” sí requiere de “fuerza física masculina”, la segunda tarea necesita de “inteligencia masculina”. Esto refleja la concepción sociocultural en que se encasilla a las mujeres sobre la “debilidad física” y la subestimación de su capaci-

dad de pensar. Las ocupaciones en que se emplean a las mujeres tienen el atributo de ser aquellas que requieren “delicadeza” y habilidad manual, como si empacar o seleccionar no necesitaran de esfuerzo físico, y la habilidad manual de destreza e inteligencia.



6) *Armado de caja de cartón*

Ésta es otra de las actividades que desempeñan en forma predominante, aunque no de manera exclusiva, las mujeres en los empaques de mango y aguacate. Esta ocupación consiste en doblar las hojas de cartón ya diseñadas para formar las cajas. Al igual que las empacadoras y seleccionadoras, las armadoras de cajas realizan su actividad en un lugar fijo, y pueden estar paradas o sentadas. Arman grandes pilas de cajas, mientras otra persona, hombre o mujer, las traslada hacia la banda de selección. “Armar caja” es una tarea que existe en todos los empaques tanto de mango como de aguacate y tiene menor prestigio y salario. Cuando entran a trabajar las mujeres, las ponen a prueba en la selección, si no pasan, las disponen a “armar caja”. Esta selección entre trabajadoras da lugar a una diferencia jerárquica que se ve reflejada

en los salarios. Por otro lado, las armadoras de cajas también reciben, en general, un salario menor que el de los hombres aun cuando ambos desempeñen esta misma ocupación. Estas trabajadoras tienen una mayor movilidad. Cuando falta alguna “seleccionadora” o una “selladora”, estos puestos son sustituidos por una “armadora de caja”. También cuando hay mucho trabajo ponen a estas trabajadoras a cerrar las cajas y cargarlas hacia las bases de madera donde las empaquetan. También son las “armadoras” las que hacen la limpieza al iniciar la jornada —principalmente en los empaques de aguacate y en los menos modernos de mango.

En uno de los empaques de aguacate visitados en noviembre de 1993, había un grupo de tres armadores de caja: dos mujeres y un hombre. Todos recibían salarios semejantes, pero en esta empresa, en febrero de 1994, al varón lo habían nombrado jefe de “hacedores de caja”, puesto jerárquico que encubre la discriminación hacia las mujeres y que construye una brecha entre los salarios femenino y masculino, como se verá posteriormente.

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

PROCESO DE TRABAJO EN EL ESQUEJE DE FLOR

A diferencia de las empacadoras, donde la participación femenina está centrada en la selección y en el empaque mismo, en el esqueje de flor las trabajadoras están concentradas en su producción. En la empresa que visitamos en Morelos, el vivero está dividido en dos áreas: producción y mantenimiento. El proceso de trabajo está determinado por la temporada; durante el periodo fuerte, el “corte” del esqueje es la ocupación principal, en tanto que el resto del año se trabaja en la preparación de las camas, la siembra y el riego.

El periodo de producción se inicia cuando las mujeres siembran la "planta madre" la cual proviene de injertos y mejoras obtenidas en Europa a través de alta tecnología. Este esqueje se riega por medio del sistema de hidroponia, a 35° centígrados. El tezontle blanco granulado con el que las mujeres llenan las macetitas es previamente purificado por un trabajador hombre, que maniobra dos calderas y así aplica vapor a presión para desinfectarlo. Los desinfectantes que utilizan son los llamados "diboset" o "grishel". Posteriormente una mujer saca con la mano esa "arena blanca caliente", en tanto que otras siembran en esa arena la "planta madre", la cual nunca tiene contacto con la tierra. Estos esquejes que crecen en tres meses "se multiplican bajo la vigilante mirada de una quincena de agrónomos y biólogos capacitados en el cultivo de la flor, que recurren a la exactitud computarizada para que nada perturbe la perfección del tierno tallo" (según *El Financiero*, 25 de octubre de 1993).

Cuando es el periodo de siembra, las mujeres se dedican sobre todo a hacer "camas" con adoquines. Es decir, colocan adoquines en hileras para posteriormente acomodar sobre éstas las macetas. Cada bolsa es llenada de tezontle fino con una pala, que luego colocan en carretillas, simultáneamente llevan ocho o nueve bolsas. Es una actividad aparentemente sencilla pero que requiere de cierta fuerza física puesto que cada una de las bolsas de tezontle pesa 3 kg. Generalmente son mujeres jóvenes las que realizan estas labores. El volumen y el peso que transportan, así como el uso de carretillas y palas, son instrumentos que socioculturalmente han sido destinados a los hombres. El hecho de que las mujeres desempeñen esta ocupación se debe a que son tareas que se encuentran en el área de producción, donde se concentran todas las mujeres.

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

nual descapullan, quitan flores y sacan la hoja de centro. Una vez que las plantas crecieron (en el momento de la segunda entrevista en una nave tenían 100 000 plantas que habían concluido el proceso), se inicia la etapa de corte.

También las mujeres se encargan de cortar los esquejes. Esta actividad es importante para el conjunto de las trabajadoras puesto que aquella que mayor número de esquejes corte obtiene un premio de productividad. Ellas mismas cuentan el número de esquejes que cortan, ponen 125 en cada cubeta. En promedio llenan entre 70 y 80 cubetas diarias cuando es temporada fuerte aunque hay mujeres que llegan a llenar 120. Existen dos tipos de premios, el primero, que es semanal, se lo dan a la que haya hecho el mayor número de cubetas a la semana, aun cuando no es muy importante la calidad sí se contabiliza. El segundo es por temporada y se lo dan a la trabajadora que haya cortado el mayor número de esquejes de calidad. El premio semanal lo gana sólo una persona, y el de temporada es otorgado al primero y segundo lugar. Esta ausencia de estímulos al mayor número de mujeres provoca rivalidad y descontento entre ellas ya que tan sólo una puede obtener el premio porque difícilmente otras alcanzan estos márgenes de productividad.

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

Al igual que en los empaques, las mujeres que trabajan en la producción de esqueje no desempeñan ninguna ocupación que tenga que ver con el control o mantenimiento de las máquinas, porque esto pertenece a las actividades reservadas a los hombres.

En el área de naves de enraizado, también hay una zona de laboratorio, donde dos mujeres jóvenes detectan el tipo de plaga o enfermedad que pudiera tener la planta. Toman una muestra de la planta infectada y la analizan en el microscopio, y luego le aplican un insecticida o fungicida. Cuando la plaga es resistente, hacen experimentos guiadas por un ingeniero agrónomo para tratar de resolver el problema. También se hacen pruebas para sustituir "algún producto caro o que no quieren vender".

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

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

Los hombres se encuentran concentrados en el área de mantenimiento y realizan ocupaciones que son tradicionalmente desempeñadas por ellos, es decir, son electricistas, hojalateros, herreros, carpinteros, etc. Esta división tradicional del trabajo se refuerza por el hecho de que ocupan espacios diferentes en el espacio laboral.

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

de un número amplio de tareas, la otra desempeñada por hombres y que supone la ejecución de un solo tipo de tarea.

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

Pensaríamos entonces que los hombres no realizan ocupaciones que requieren destreza manual y que las que ellos desempeñan no son ni tediosas ni repetitivas. "Reparar máquinas" requiere de determinada destreza manual, puede ser una actividad tediosa pero no repetitiva. Esto mismo sucede con la de "electricista" y de "herrero", sin embargo, el hecho de que los hombres realicen ocupaciones desempeñadas primordialmente por mujeres, como es el caso de los "empacadores", "seleccionadores" y "armadores de caja", supondría el cuestionamiento de la tesis de Benería. Es decir, los hombres también desempeñan ocupaciones "tediosas y repetitivas" a partir de las cuales se identifica a las ocupaciones femeninas.

Además, los hombres que trabajan en los empaques realizan en general todas las ocupaciones, incluso aquellas que aparentemente son realizadas sólo por mujeres (como vimos en el caso de los empacadores en el mango o en el de los seleccionadores de pepino), sólo que en establecimientos diferentes. En contraste, las mujeres llevan a cabo únicamente ocupaciones efectuadas por su sexo.

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

del proceso de producción que se dividen para hombres y mujeres; b) ocupaciones específicas definidas como "para mujeres" y otros como "para hombres"; c) la movilidad ocupacional para las mujeres dentro de los límites de las tareas que desempeñan en el grupo de labores "para mujeres", en contraste con una mayor rigidez en la movilidad ocupacional masculina dentro del grupo de "labores para hombres".

SEGREGACIÓN HORIZONTAL

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

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

En los casos analizados podemos ver cristalizadas dos diferentes formas de organización del trabajo. En las empacadoras de frutas el trabajo en cadena y la especialización en una tarea es la constante, en tanto que en la producción de esqueje de flor encontramos que las mujeres se insertan en nuevas formas de organización del trabajo donde la ampliación de las tareas y la medición de la productividad individual son sus rasgos principales. Una constante en la organización del trabajo tanto de los empaques como de la empresa productora de esquejes de flor, es que en todos los procesos de trabajo existe una división rígida del proceso de trabajo según los sexos.

Al comparar el número de ocupaciones que realizan hombres y mujeres en el mango, aguacate, pepino y esqueje de flor, encon-

tramos que generalmente los hombres efectúan una mayor gama de ocupaciones en comparación con las mujeres (cuadro 3).

CUADRO 3

Número de ocupaciones desempeñadas por
hombres o mujeres según cultivo

	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>Ocup. fem/tot.</i>
Aguacate	16	29	45	35.60
Mango	7	21	28	25.00
Pepino	2	6	7	28.60
Esqueje de flor	18	9	27	66.70
Total	43	65	107	38.97

Fuente: datos sobre mujeres, encuesta del proyecto "El mercado de trabajo rural: la participación femenina en la agroindustria", El Colegio de México/Ford, 1994; datos sobre hombres, trabajo de campo 1994, tesis de maestría.

Existe un contraste entre el número de trabajadoras y la cantidad de ocupaciones que realizan las mujeres, quienes están concentradas en unas cuantas tareas. Esto se cumple para los empaques de fruta, donde las mujeres realizan sólo una tercera parte del total de ocupaciones, pese a que representan más de 60% de la fuerza de trabajo; la concentración se presenta más acentuada en el caso del mango, donde las mujeres realizan únicamente 25% del total de tareas siendo también casi 60% del total de trabajadores.

Sin embargo, no se puede sacar como conclusión que en todos los cultivos "las mujeres están concentradas en unas cuantas ocupaciones". Si bien esto es cierto para los empaques de pepino, mango y aguacate, no lo es en el caso del esqueje de flor donde las mujeres realizan todas las ocupaciones que tienen que ver con la producción directa del esqueje, como los ya citados de sembrar, regar, cortar, brisar, preparar camas, descapullar, etcétera.

En general las mujeres que realizan el trabajo manual en la producción del esqueje de flor pueden ser clasificadas como “trabajadoras generales” porque tienen una fuerte movilidad entre una y otra actividad en un mismo día o semana. Además, en las entrevistas, cuando se les preguntó su ocupación generalmente hicieron referencia a la actividad que están realizando en el momento, más que a una determinada especialización; nadie dijo “soy descapulladora” o “acarreadora de tezontle”, sino “ahorita acarreo tezontle” o bien “estamos descapullando el esqueje”. Es decir, no hay una ocupación fija, hacen todas.

Por lo tanto, mientras las mujeres en los empaques sí están concentradas en unas cuantas ocupaciones, esto no se cumple para el caso del esqueje de flor. Lo que da lugar a señalar que es mejor afirmar que “las mujeres están concentradas en *determinadas* ocupaciones”, y no “las mujeres están concentradas en *unas cuantas* ocupaciones”; la primera afirmación no elimina a la segunda.

Al igual que las trabajadoras del esqueje de flor, las de los empaques tienen movilidad sólo en el marco de las ocupaciones desempeñadas exclusivamente por mujeres. En el esqueje de flor la movilidad ocupacional es mayor que en los empaques, debido a que es mayor el número de ocupaciones. En los empaques sucede lo contrario, hay una menor movilidad de éstas, porque el número de ocupaciones es menor.

Esta menor movilidad está relacionada con el proceso mismo de los empaques de fruta, donde la cadena es la que se mueve y las mujeres permanecen en un lugar fijo. En contraste, en el esqueje de flor no hay cadena, y a pesar de tratarse de una empresa moderna, el trabajo es completamente manual, y las trabajadoras tienen que transportar las plantas de un lado a otro, las mujeres forman la cadena. Esto da lugar a que en los esquejes no encontremos ocupaciones fijas, y en los empaques sí.

En conclusión podemos decir que existe una mayor movilidad ocupacional para los hombres, ya sea en el interior de los empaques o entre empaques, porque pueden intervenir en muchas tareas aunque la demanda de trabajadores hombres sea menor. Sería erróneo situar la causa de mayor contratación de mujeres en el hecho de su mayor habilidad manual o porque realizan

ocupaciones “tediosas y repetitivas”, o son “más obedientes”, o porque los hombres realizan las “ocupaciones que requieren mayor fuerza física” o tienen “mayor inteligencia”. Estos atributos, aun cuando se les considere como socialmente aprendidos y no inherentes, corren el riesgo de actuar como mecanismos de reproducción de la ideología de género, puesto que contienen un trasfondo esencial que identifica a las mujeres con rasgos aparentemente inmutables. Como señala Ruth Blair, se asignan atributos biológicos que no están demostrados científicamente, pero que se toman como tales, y son los argumentos más recurrentes para explicar el fenómeno de la discriminación hacia las mujeres (Blair, 1984: 50). Vemos que en los sucesos concretos no corresponden los atributos asignados, como lo muestra el hecho de que también las mujeres ejecuten tareas que exigen gran esfuerzo físico. Se vuelve indispensable por lo tanto, mostrar la relatividad de tales argumentos y el mecanismo de segregación ocupacional que se esconde tras la jerarquía en las labores que desempeñan hombres y mujeres.

SEGREGACIÓN VERTICAL

Se ha demostrado que sobre, o a la par de la segregación horizontal existe la segregación vertical sustentada en las jerarquías ocupacionales. Diferentes estudios han encontrado que las ocupaciones que generalmente realizan las mujeres son las de menores salarios y que están sobreexpuestas en las ocupaciones de mayores salarios (Bradley, 1989: 12).

Como ya señalamos, en general además de que es mayor la gama de ocupaciones que realizan los hombres, también desempeñan actividades ejecutadas por las mujeres, sólo que en establecimientos diferentes. En cambio las mujeres se concentran en unas cuantas ocupaciones, las de mayor demanda, tienen poca o ninguna opción de desempeñarse en los ocupados por los hombres, a excepción de los puestos de mayor jerarquía como los de supervisión.

1) Movilidad y ascenso

Cuando nos adentramos en los niveles jerárquicos de las ocupaciones que se desempeñan en el interior del espacio laboral, encontramos que existen lógicas diferentes de ascenso entre hombres y mujeres.

Las mujeres tienen una gran movilidad entre las ocupaciones que desempeñan exclusivamente ellas, sin que esto implique ningún tipo de ascenso. El caso más claro de lo anterior se presenta en el esqueje de flor, donde las mujeres realizan, como ya dijimos diversas ocupaciones en un mismo día, es decir, un gran número de tareas, ya que saben hacer todo lo que concierne a la producción y empaque propio del esqueje. Pero, no realizan ninguna actividad que tenga que ver con el mantenimiento del vivero, puesto que ésta es un área asignada a los hombres.

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

En ocasiones puede haber un cambio en este *status* pero no necesariamente en el nivel salarial, como observamos en el caso de la "ayudante de laboratorio" en la producción de esqueje de flor, único puesto que queda al margen de las ocupaciones que realiza la "trabajadora general" y que se encuentra al mismo nivel salarial. El hecho de trabajar con un microscopio, en lugar de hacerlo con una pala, provoca en las ayudantes de laboratorio el sentimiento de que son mejores que sus compañeras aunque reciban el mismo salario, 123 pesos a la semana (cuando se realizó el trabajo de campo). Consideran entonces, que se debe a que ellas no son *relajientas*, o bien porque son más inteligentes que las demás: "nos ascienden según la mentalidad de cada uno", nos dirá una de ellas. Orgullosas, nos cuentan que están sustituyendo a una bióloga que fue recientemente despedida. En este sentido el manejo ideológico del puesto, así como la exacerbada competencia creada por este tipo de ocupaciones, obliga a aquellas que quieren

dejar de ser “trabajadoras generales” a una mayor disciplina que se puede traducir en los hechos en una mayor obediencia. Pese a ello, no hay por qué concluir que la “obediencia” de estas mujeres es un rasgo de género que entra en el ámbito de la lógica capitalista, como señala Benería (1992). Parecería, en su argumento, que ese rasgo es una característica “de las mujeres” lo que implica reproducir elementos de un discurso que en la teoría feminista se ha denominado como *esencialista*, aun cuando su sustento no sea la biología (Blair, 1984; Alcoff, 1989).

En contraste con las mujeres que trabajan en los cultivos mencionados, los hombres tienen ocupaciones más definidas, menos movilidad ocupacional en el interior del establecimiento, y esto es muy claro en el caso del esqueje de flor. Como señaláramos desde que entran a la empacadora, se dirigen al área de mantenimiento y realizan labores desempeñadas tradicionalmente por hombres. Sus salarios se mueven dentro de los llamados niveles A, B y C, y tienen la posibilidad de llegar a ser supervisores. Por un entrevistado nos enteramos de que: “el nivel A gana 170 pesos semanales; el B, 150 y el C, 120”. En tanto que la mayoría de las mujeres son “trabajadoras generales”, por lo que se encuentran en el nivel C; en el nivel B hallamos al auxiliar de electricista; un herrero nos dijo que ganaba 139 pesos, y un hojalatero, 180 pesos. Esto significa que los salarios de los hombres fluctúan más allá de los tres niveles mencionados, lo que indica una mayor movilidad salarial hacia arriba para ellos.

2) *Supervisoras y supervisores*

A diferencia de los empaques de mango, tanto en el aguacate como en el esqueje de geranio la ocupación de supervisor es una de las pocas que desempeñan tanto hombres como mujeres. Aunque en el caso del aguacate en este puesto dominan los hombres, en el del esqueje parece ser más equilibrado cuando se considera el número total de supervisores, aunque no en la proporción de supervisor/total de trabajadores/as, en donde la relación se encuentra a favor de los hombres (cuadro 4).

CUADRO 4

Número de supervisoras y supervisores según cultivo

	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>Ocup. fem/tot.</i>
Aguacate	2	10	12	16.7
Mango	-	9	9	-
Pepino	-	3	3	-
Esqueje de flor	4	4	8	50.0
Total	6	26	32	18.8

Fuente: datos sobre mujeres, encuesta del proyecto "El mercado de trabajo rural: la participación femenina en la agroindustria", El Colegio de México/Ford, 1994; datos sobre hombres, trabajo de campo 1994, tesis de maestría.

La ocupación de "supervisor" es realizada tanto por hombres como por mujeres en un mismo establecimiento. Si bien las mujeres supervisoras no son mayoría, es importante tomar en cuenta que tienen poder de decisión sobre un determinado grupo de personas aun cuando no sean hombres, y por lo tanto este aspecto puede servir como un elemento que nos permita ir detectando un rasgo de género en relación con el poder. En el caso de la empresa donde se hizo un estudio sobre la productividad de supervisoras y supervisores, se encontró que las primeras tenían mayores niveles pese a lo cual no se les permitía asumir por norma general tales puestos porque "los hombres no aceptaban de buen grado las órdenes procedentes de mujeres, en puestos de control de calidad" (Benería y Roldán, 1992).

Esto último nos brinda argumentos para considerar que no es un problema de diferencias de productividad, sino de la falta de acceso a aquellas ocupaciones que impliquen el ascenso a puestos, a través de la medición de la productividad.

CONDICIONES DE TRABAJO Y BRECHA SALARIAL

Uno de los principales rasgos de género que corresponden al ámbito de la lógica capitalista es la remuneración. Lourdes Benería (en Benería y Roldán, 1992) señala que la remuneración que perciben las mujeres por su trabajo es considerada como un complemento al ingreso familiar, porque el aporte del principal ingreso corresponde al marido o al jefe de familia (si éstas viven con sus padres). Esto supone una justificación social sobre la que se sustenta un pago inferior a la fuerza de trabajo femenina. Roldán (1986) menciona que, en el caso del cultivo de tomate, en Sinaloa, es imposible la comparación entre los salarios por ocupación porque hombres y mujeres realizan ocupaciones diferentes. Esta dificultad también es cierta para el caso de los cultivos que analizo, puesto que ni hombres ni mujeres realizan ocupaciones iguales. Sin embargo, para saber si se cumple la hipótesis de que la fuerza de trabajo femenina es una mano de obra "barata", vale la pena comparar los salarios que obtienen unos y otras aun cuando realicen ocupaciones diferentes. Comparemos entonces los salarios independientemente de la labor a partir de la suma de los montos salariales de hombres y mujeres en diferentes ocupaciones.

Podemos observar en el cuadro 5, que en ninguno de los cultivos seleccionados existe igualdad salarial y que, por lo tanto, la mano de obra femenina sí podría considerarse una mano de obra más barata que la masculina; no obstante, como sucede en el caso del aguacate, hemos observado que la diferencia salarial es mínima. Es decir que en los empaques de aguacate si bien existe discriminación ocupacional, no se da la discriminación salarial.

CUADRO 5

Brecha salarial en cultivos de exportación seleccionados

	<i>Salario ordinario femenino diario (pesos)</i>	<i>Salario ordinario masculino diario (pesos)</i>	<i>Salario femenino/ Salario masculino</i>
Aguacate	21.36	21.68	0.99
Mango	26.33	33.60	0.78
Pepino	29.55	30.60	0.97
Esqueje de flor	17.70	22.13	0.80
Total	23.74	27.00	0.88

Fuente: datos sobre mujeres, encuesta del proyecto, "El mercado de trabajo rural: la participación femenina en la agroindustria", El Colegio de México/Ford, 1994, datos sobre hombres, trabajo de campo 1994, tesis de maestría.

Habría que recordar que tampoco hay sustitución de mujeres por hombres debido a que éstos se insertan en etapas diferentes del proceso de trabajo, lo que puede ser la causa que explique la existencia de diferentes magnitudes en la brecha salarial. En los empaques de aguacate y mango existen menores diferencias salariales que en la producción de esqueje de flor, donde los salarios de las mujeres representan las tres cuartas partes del salario masculino.⁸

Además del hecho de que socialmente el salario de las mujeres es considerado como un complemento, Roldán menciona una serie de factores que influyen en la existencia de la brecha salarial. Al respecto señala que las "ventajas pecuniarias" de los hombres pueden deberse a que se trata de:

⁸ Fue la única empresa de esqueje visitada —no había otra en la zona—, por lo que no hubo posibilidad de realizar un análisis comparativo de la brecha salarial.

[...] los pocos trabajadores de planta, permanentes, o porque el trabajo de los hombres se considera calificado (operador de máquina agrícola) o por la forma de remuneración, ya que se trata de tareas comúnmente pagadas a destajo o por contrato⁹ (Roldán, 1986: 212).

Corroboramos estas hipótesis para los cultivos que estudiamos.

Salarios y trabajo de planta

En los empaques de mango ubicados en Michoacán no existen trabajadores de planta ya que ésta permanece abierta únicamente el tiempo en que dura la cosecha para la exportación, es decir de marzo a junio. Cuando abre, se realiza la contratación de trabajadores hombres y mujeres; sólo los jefes o supervisores pueden ser permanentes cuando vienen de otros estados como Nayarit o Sinaloa, contratados por una misma empresa y permanecen en Apatzingán durante la temporada. Los salarios de estos últimos son significativamente más altos que los de los supervisores locales.

En el caso de los empaques de aguacate, al tratarse de un producto destinado también al mercado nacional, una parte de los trabajadores laboran todo el año, por lo que sí hay empleados de planta, tanto hombres como mujeres. En una de estas empresas, cuando se acaba la temporada de exportación, los hombres son desplazados por mujeres. En esta etapa se prefiere contratar a "empacadoras con experiencia" ya que esta planta tiene dos años de haber entrado en operaciones y necesitaban de estas trabajadoras ya capacitadas que han laborado cinco o seis años en otras empaadoras.

La existencia de trabajadoras/res de planta también se da en el esqueje de flor; algunas/os trabajaban allí desde que se inició la empresa, es decir, ocho años. La situación de las mujeres es más incierta puesto que su permanencia en el empleo está ligada al tiempo que dura la temporada de corte (seis meses); cuando ésta termina, despiden a la mitad. No sucede lo mismo con los hom-

⁹ M. Roldán, *op. cit.*, p. 212.

bres, los cuales, a pesar de ser jóvenes, tenían como mínimo dos años de antigüedad en el empleo (la mayoría de los entrevistados).

Tanto en el empaque de aguacate como en el esqueje de flor vemos que hay trabajadoras de planta, pero la antigüedad en el empleo no implica mejoras salariales o ascensos jerárquicos.

Salarios y trabajo calificado

La segunda explicación a la diferencia salarial en el hecho de que el trabajo de los hombres se considera calificado al ser ellos quienes operan o dan mantenimiento a las máquinas. Es cierto que ellos son los que operan las máquinas en los tres cultivos, pero sus ocupaciones van desde las de mayor jerarquía, como la del supervisor, hasta las de menor rango, como el cargador. Y no sólo el operador obtiene un salario superior al de las mujeres, sino también el "hojalatero" o el "ayudante de pintor". En la única ocupación donde encontramos cierta igualación en los salarios de mujeres y hombres es en la de cargador. En este sentido se corrobora la afirmación hecha por ciertos autores quienes declaran que en empaques de mango, los salarios más altos de las mujeres son los más bajos de los que obtienen los hombres (Suárez y Stanford, 1992).

Salarios y ocupaciones diferentes

Como hemos señalado, a diferencia de los empaques, en el caso del esqueje de flor la brecha se sustenta a partir de la distinción ocupacional, ya que tanto hombres como mujeres pueden ser trabajadores de planta la forma de remuneración es el salario por día. Entonces la diferencia está determinada fundamentalmente por el hecho de realizar diferentes ocupaciones, en las que las actividades de las mujeres tienen asignada una menor remuneración. Esto es injusto ya que las trabajadoras son quienes se encargan de producir en su totalidad el esqueje con calidad de exportación.

Formas de pago

Respecto a la hipótesis de que la diferencia salarial radica en las formas de pago, se advierte que el salario de las mujeres generalmente se paga por semana, pero se contabiliza a partir del número de horas trabajadas diariamente. La jornada ordinaria es de ocho horas, pero en los empaques es frecuente que se trabajen horas extra durante la temporada de exportación. Otra forma de pago es a destajo, aunque solamente encontramos un caso y se trata de los empacadores de mango. En este cultivo cuando el trabajo es realizado por mujeres se paga 30 pesos al día; en cambio cuando los empacadores son hombres, se les paga a destajo según el número de cajas que llenen y reciben en promedio 50 pesos diarios durante la temporada. Encontramos una peculiaridad en los empacadores de este caso, ya que trabajan por cuadrillas (siete en cada una), cobran a destajo y son hijos de los socios del empaque.

Ya sea realizado por hombres o por mujeres, la acción de empacar es considerada como un trabajo calificado, sólo que argumentalmente cuando las mujeres desempeñan esta actividad pasa a ser "delicada", y cuando la realizan los hombres se les atribuye "mayor resistencia y velocidad". El argumento ya citado en la página 80, según el cual "el hombre quiere hacer más volumen, muchas cajas para ganar más y la mujer no; la mujer gana por el día, hace más calmado todo" es una vez más reafirmador de nuestro criterio de que aunque las mujeres aumentasen su productividad llenando más cajas, ganarían lo mismo. Vemos que el hecho más importante que explica entonces la diferencia salarial entre los y las "empacadoras/res" de mango no es el tipo de ocupación, sino la forma de pago, además de que hombres y mujeres desempeñan esta actividad en establecimientos o espacios diferentes.

Jornada de trabajo

Un argumento adicional, además de los mencionados por Roldán, a través del cual se explica también la brecha salarial es que los hombres generalmente realizan jornadas de trabajo más largas,

aunque en los empaques éstas son muy fluctuantes lo cual hace difícil detectar quiénes trabajan más horas. En la etapa más intensa de la temporada las mujeres mencionan que a veces salen a las doce o una de la madrugada. Los hombres se encargan casi siempre del traslado de la fruta, por lo que los horarios de trabajo son parecidos en extensión.

Es diferente en el caso del esqueje de flor; aquí la planeación de la producción permite a la empresa tener horarios fijos de trabajo. La mayoría de los trabajadores entran a las 7 de la mañana y salen a las 3:45 de la tarde, y en contraposición con las empacadoras de frutas, muy rara vez realizan horas extra.

En los tres casos citados la jornada de trabajo no es el principal argumento que permitiría justificar la existencia de una brecha salarial, ya que las mujeres de los empaques también se quedan a laborar cuando se prolonga la jornada de trabajo, y con el esqueje de flor existe un horario fijo y no desempeñan horas extra.

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

Sindicatos

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

Un rasgo de género mencionado por Benería es que las mujeres "suelen ser menos activas en los sindicatos" (García Fanelli, 1989: 256). En primer lugar debemos señalar que, en el caso de los empaques de aguacate y mango, en las seis empresas visitadas, no existe en ellos el sindicato, si bien esto no implica que los trabajadores no protesten o no se organicen. Es difícil detectar tal tipo de situaciones en una entrevista, aunque tuvimos posibilidad de hacerlo en el caso de un empaque de mango y en el de esqueje.

En la visita de mayo de 1994 a los empaques de mango, una de las seleccionadoras nos comentó que ellas organizaron una huelga donde pedían un aumento salarial de 25 a 35 pesos por día, y que el pago de las horas extra subiera de 3 a 5 pesos. Intervinieron en este movimiento 20 mujeres, todas seleccionadoras, lo cual indica probablemente que los hombres no lo hicieron. La empresa optó por despedirlas en un primer momento, pero luego las llamó prometiéndoles que les iban a resolver favorablemente sus peticiones. Se les argumentó que eran muy necesarias en la realización del trabajo. Porque “no todas trabajaban con la misma calidad de ellas”.

En definitiva la estrategia de despido por parte de la empresa impidió que lograran el aumento salarial: por el contrario, cuando regresaron a laborar su salario bajó de 25 a 24 pesos por día. Lo único que se modificó fue el pago de las horas extra, que pasó de 3 a 3.50 pesos, esto en realidad es una simple compensación por la disminución del salario real ordinario. Este movimiento tuvo repercusiones con las demás trabajadoras, puesto que después de la huelga se les veía como disipadas y revoltosas.

Aparentemente los hombres no jugaron ningún papel directo en este movimiento.

Una de las seleccionadoras que participó en el movimiento cuenta que se organizaron en la oficina que está muy cerca de la banda de selección. Esa oficina se encontraba ocupada en el momento de la entrevista, por el “jefe de patio”. Al parecer es un lugar de tránsito porque tiene dos puertas, una que da a la banda de selección y otra, al control de máquinas. En el momento de la entrevista, al “jefe de patio”, llegaron otros trabajadores y trabajadoras y, en una esquina partieron un pastel. Luego cada uno de ellos, cuando podían, iban a recoger un pedazo de pastel, casi no se escuchaba lo que hablaban pero sí se reían o empujaban.

De ahí que no se deba encajonar a las mujeres como “menos activas en los sindicatos,” porque el contraste sería que los hombres “son más activos”, hecho que no se corrobora en este caso; más bien habría que considerar como sujetos dinámicos, lo cual puede apreciarse también en el caso de la producción de esqueje.

También la permanencia de algunas trabajadoras en la empresa productora de esquejes de flor, ha sido resultado de la lucha y resistencia. Una mujer nos cuenta que ella se convirtió en trabajadora de base a los dos años de haber entrado a trabajar. En esa ocasión, varias mujeres hicieron un equipo y acordaron que no firmarían ningún documento que les pidiera la empresa para su recontractación temporal. Ellas siguieron yendo a trabajar a pesar de que les habían dicho que ya no las iban a recibir. Cuando esto sucedió, todavía estaban representadas en la central sindical, la Confederación Obrera Revolucionaria (COR), y en la segunda visita que hicimos a la empresa una de las trabajadoras nos comentó que la central sindical se había incorporado a la Confederación de Trabajadores de México (CTM). Tenían la esperanza de que esta última sí las defendiera realmente, ya que consideraban que la central anterior era "netamente pro patronal". Este cambio costó el despido de trabajadoras. Al respecto ellas comentaron: "nada menos ahora, que se formó el sindicato de la CTM, muchas mujeres fueron despedidas por señalar abiertamente las injusticias en el trabajo".

Sin embargo, a pesar de la existencia del sindicato, ellas saben que el contrato de trabajo "no representa ninguna garantía", porque "las corren con mucha facilidad"; los motivos son entre otros, porque no cubren los promedios y porque faltan o protestan. Cuando acaba el periodo de corte temporal en la empresa 50% de las trabajadoras es despedida, además de que aumentan los motivos de despido con justificación. Son elegidas para quedarse las que alcanzaron los mayores promedios de productividad en corte y puntualidad; es decir, que su estancia depende primordialmente del rendimiento individual en el trabajo ("si es matadita, no la sacan, a las flojitas sí"). Podemos comprobar que en esta empresa hay presencia sindical, y la mayoría son trabajadoras mujeres.

En síntesis diremos que no se trata entonces de que las mujeres sean "menos activas sindicalmente", sino que se incorporan en un contexto distinto donde los sindicatos han perdido fuerza de negociación ante la empresa y el gobierno. Pero esto no implica que no intenten organizarse para mejorar sus condiciones de trabajo. Por lo demás cabe señalar que en los casos que menciona-

mos el papel de las mujeres solteras es importante; en el primero se trató de las seleccionadoras, mujeres solteras y jóvenes; en tanto que en el segundo caso las que llevaron la dirección fueron las trabajadoras de mayor experiencia laboral, con antigüedad y, en lo que toca a las delegadas que entrevistamos, fueron mujeres solteras de mayor edad.

Conclusión

Como conclusión sobre el tema de las condiciones de trabajo, se puede afirmar que es constante que las mujeres laboren fundamentalmente en empresas donde las condiciones de trabajo son precarias. Esta situación se corrobora en los tres cultivos que analizamos, aunque las condiciones de trabajo contrastan con el hecho de que se trata de empresas que exportan. Es decir, no son empresas precarias pero encontramos que las condiciones de trabajo sí lo son. Tales condiciones afectan tanto a hombres como a mujeres, aunque de manera diferente.

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

En el área de mantenimiento, donde laboran los hombres, no existe un espacio específico y recorren el vivero de acuerdo con su actividad. En el lugar donde se encuentran las bombas, el taller

de electricidad y de herrería es un espacio techado, con piso de cemento. Aquí sí hay ventiladores, garrafón de agua y el piso está limpio. Los trabajadores que no tienen un espacio determinado corren más riesgos de trabajo, ya que se dedican a reparar las mallas de protección que se encuentran a varios metros de altura, o a fumigar, vigilar el funcionamiento de las máquinas de brisado, hojalatear o reparar algún automóvil, cuidar el almacén y el vivero. Existe heterogeneidad en las condiciones laborales de estos hombres, en contraste con las mujeres. La mayoría de ellos sí traen uniforme, excepto el personal de vigilancia. Habría que ver en otra instancia de nuestro estudio hasta qué punto las condiciones de trabajo son mejores o peores, según sean las características del proceso de trabajo.

Finalmente al detenernos en este punto, comprobamos que las condiciones de trabajo son precarias, los salarios bajos y que los de las mujeres se encuentran ligeramente por debajo de los masculinos. La diferencia salarial en realidad es el resultado de la división del trabajo por sexos más que por el grado de calificación o dificultad de las ocupaciones. Por otro lado, la jornada de trabajo fluctúa de acuerdo con el nivel de producción de la empresa, o bien, de acuerdo con la planeación que se tenga de la producción: en los empaques varía según sea el inicio o con el fin de temporada, en tanto que en la empresa de esquejes existe una planeación previa.

Aunado a esto, los hombres no entran en la competencia por una mayor productividad, ellos no tienen esa opción para aumentar su salario, éste se incrementa según la promoción que pueda hacer su jefe inmediato y siempre los salarios obtenidos resultan ser superiores a los de las mujeres.

Respecto a los sindicatos, se puede concluir que si bien es una institución laboral que influye en la contratación de hombres y mujeres, su papel es determinante en la medida en que tenga poder ante la empresa como sucede en el caso del pepino, pero no en el del esqueje de la flor donde el sindicato no interfiere en la contratación. En los demás cultivos, el mango y el aguacate, la influencia sindical es nula porque no existen sindicatos, y la selección del personal queda en manos de la empresa.

Sería importante profundizar en las demás condiciones de trabajo y sus diferencias en términos de género, para lo cual se tendrían que hacer entrevistas a profundidad con las y los trabajadores.

CONCLUSIONES

La contratación de mujeres se enmarca en un contexto específico, definido por la región, el tipo de cultivo y el tamaño de la empresa. Sin embargo, la división del trabajo por sexos está socialmente determinada en los contextos geográficos señalados, así como al interior de los establecimientos, y éstos son los elementos que motivan la mayor o menor contratación de mujeres.

Hemos profundizado en las características de la división del trabajo en el interior del espacio laboral. Se ha encontrado que existe una división rígida del trabajo, cuyas características son que las mujeres están concentradas en determinadas etapas del proceso de trabajo así como en un definido número de ocupaciones. Los periodos en que se encuentran las mujeres, en todos los cultivos seleccionados, son los más importantes o centrales de este desarrollo productivo. Por otro lado, las mujeres pueden estar concentradas en dos o tres ocupaciones pero no siempre sucede así, ya que también desempeñan un sinnúmero de labores delimitadas únicamente por la etapa del proceso de producción de que se trate.

También hemos visto que la división del trabajo por sexos en que se insertan las mujeres da lugar a que se encuentren encasilladas en ocupaciones con pocas posibilidades de ascenso. Además de que, en general, los puestos de supervisores son desempeñados casi siempre por hombres, y cuando encontramos supervisoras, éstas siempre se encargan de grupos de mujeres, no de hombres. Esto no sucede con los hombres, los que supervisan tanto a grupos de mujeres como de hombres.

En este estudio confirmamos una vez más la hipótesis de que la fuerza de trabajo femenina es considerada por las empresas como una fuerza de trabajo barata, aunque al ver el problema desde la división del trabajo por sexos, encontramos que detrás de esta

preferencia se oculta una división del trabajo predeterminada por un conjunto de factores socioculturales, que en el ámbito del espacio laboral determinan que las actividades que se consideran masculinas sean realizadas exclusivamente por hombres, y las femeninas, por mujeres, independientemente del número de trabajadoras o del grado de dificultad de la ocupación, incluidas aquellas tareas que requieren “fuerza física masculina”.



IV. FLORES, HORTALIZAS Y MUJERES EN MORELOS

BLANCA SUÁREZ

INTRODUCCIÓN

La participación de las mujeres en el trabajo es una constante en el medio rural mexicano, lo mismo en las actividades domésticas que en los trabajos de la parcela o del traspatio. Su incorporación no sólo se encuentra en estos ámbitos, también está presente en otras tantas actividades que, como el traspatio, generan ingresos extra parcela, como el trabajo a domicilio, las artesanías, el comercio, etcétera.

Entre la década de los setenta y los ochenta, se registra de manera más notoria un acelerado proceso de feminización de los mercados de trabajo rurales. Esto se da como resultado de la crisis agrícola que se presenta desde finales de los setenta en que una gran parte de los productores del campo tienen mayores dificultades para sostenerse con la sola producción agropecuaria, lo que los llevó a diversificar sus actividades económicas buscando nuevas formas de sobrevivencia. Así, algunos miembros de la familia se dedicaron a la producción de la parcela, otros emigraban a la ciudad o a Estados Unidos, o bien salían a trabajar como jornaleros. En este contexto, muchas mujeres empezaron a integrarse al mercado de trabajo para complementar el ingreso familiar.

Así la presencia de la mujer rural como asalariada en el sector agrícola se ha incrementado. En 1970 las cifras censales señalaban que 5.2% de la población económicamente activa en el sector agropecuario eran mujeres, de éstas 43% eran asalariadas. De

acuerdo con cifras de la Encuesta Nacional de Empleo, en 1991 12% de los trabajadores agropecuarios eran mujeres, de las cuales 27% fueron asalariadas. El porcentaje correspondiente a los hombres en el sector es 49% en 1970 y 24% en 1991;¹ significaban 9.2% de la población económicamente activa con dedicación al trabajo agropecuario, en 1980 ésta aumenta a 12.3% y en los diez años siguientes se incrementa a 14.2 por ciento.

En 1980 se estimaba que había 750 mil jornaleras y en 1985 llegaban a 1.5 millones de trabajadoras (Lara, 1988). Otro estudio ha señalado que más de la mitad de la población que vende su fuerza de trabajo en el campo está constituida por mujeres y niños (Astorga, 1985).

Hay consenso en que la participación laboral de las mujeres en las actividades agropecuarias es subestimada, ya que no se contabiliza el trabajo realizado en el predio familiar. Por ejemplo, al considerar la encuesta realizada por SARH-CEPAL en 1990, se registra que de los 35 mil productores del sector social considerados en la muestra, 59.7% utilizan exclusivamente mano de obra familiar y 30.4% además de ocupar trabajadores asalariados, emplean también fuerza de trabajo familiar. Esta aportación familiar está dada principalmente por la esposa e hijos (hombres-mujeres), por lo cual la proporción en la que las mujeres participan resulta significativamente más elevada.

Si los datos señalados se relacionan con los fuertes flujos migratorios, principalmente de los hombres del campo que buscan nuevas oportunidades de empleo y de ingreso, y que dejan a las mujeres de la familia al frente de las actividades de la parcela, ello sin duda mostraría que un mayor número de mujeres son las que día a día se incorporan a la producción y de hecho asumen la jefatura de la familia. Así, las estimaciones acerca de las mujeres que participan en las actividades productivas no remuneradas o

¹ En 1991 adquiere importancia la fuerza de trabajo femenina no remunerada que es 51% en la actividad agropecuaria. Cabe señalar que el Censo de Población de 1990 señala que 64% de la PEA femenina del sector son asalariadas, mientras que a los hombres les corresponde 40% (García y Oliveira, 1993).

como asalariadas en el medio rural puede incrementarse aún más, en contraste con los datos que consignan las fuentes oficiales.

El deterioro de los niveles de ingreso de la familia campesina, si bien ha obligado a las mujeres a buscar ingresos adicionales, también se asocia con la expansión de la demanda de fuerza de trabajo femenina en algunos sectores de la economía. Tal es el caso de las actividades en la agroindustria, principalmente las vinculadas a la expansión de algunos cultivos de exportación como las frutas, las hortalizas, así como la producción de flores ornamentales. Todos éstos representan sectores de la agricultura que demandan específicamente mano de obra femenina; que en general reciben menores salarios y prestaciones. Esto en gran medida contribuye a reducir los costos de producción de las empresas, "mediante formas de producción descentralizadas hasta el punto de la fragmentación y caracterizadas por una gran flexibilidad que se adapta a las exigencias de un mercado con constantes fluctuaciones" (González, 1994). Es precisamente, en este grupo de empresas en donde las mujeres rurales, en los tres últimos lustros, han cobrado mayor relevancia ampliando su ámbito de trabajo, en la siembra, cosecha, selección, empaque, etcétera.

Es también en este tipo de actividades agroindustriales donde se han organizado programas que con presupuesto gubernamental han dado cabida para impulsar y establecer algunas empresas productivas, en las que generalmente las mujeres asumen únicamente su participación en el proceso como socias-asalariadas, como veremos en el caso del Instituto de Floricultura, programa para mujeres en el estado de Morelos.

Así, las mujeres se han constituido en grupos a través de los cuales se gestionan proyectos productivos que les pueden garantizar una fuente de empleo y de ingreso. Dentro de este ámbito se ubican las Unidades Agrícolas Industriales para las Mujeres (UAIMS) que se impulsaron desde los años setenta, y las asociaciones en participación que se establecieron en el sexenio 1989-1994, que surgen a partir de las modificaciones al Art. 27 constitucional, con el propósito de asociar a empresarios privados con los productores.

Es importante destacar que si bien en estos programas se constata la paulatina incorporación de las mujeres a las actividades

productivas, es más por el interés de ellas por lograr una ocupación que les permita generar ingresos, y con ello contribuir a los gastos familiares, que por los programas mismos. Éstos en muy contados casos (UAIMS y Mujeres en Solidaridad, por ejemplo), han tenido como ámbito específico a la mujer; en general no especifican género y se dirigen a múltiples sectores de la población.

Son varias las interrogantes que surgen en este contexto. Si bien la situación de crisis en el campo ha acelerado la incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo, también es cierto que la apertura y el redescubrimiento del gobierno respecto a la "vocación" exportadora de las frutas y hortalizas, ha impulsado la integración de las mujeres a estas actividades en algunas regiones del país. Los programas gubernamentales, por su parte, también han acelerado su incorporación. Cabe interrogar, hasta qué punto, estos programas que el gobierno ha organizado responden y cumplen con las expectativas que las mujeres rurales tienen en relación con el empleo y el salario y respecto a las actividades que desempeñan. ¿Por qué los aceptan las mujeres?

A partir de la información recopilada en el estudio de campo en el estado de Morelos con un grupo de mujeres, unas en el Instituto de Floricultura y otras en dos pequeñas empresas promovidas por Empresas en Solidaridad, este trabajo pretende profundizar en el análisis de las condiciones en que se han desarrollado las mujeres como socias-asalariadas en proyectos productivos impulsados por el Estado, la trayectoria de ellas en su actividad, su proceso de capacitación y aprendizaje, así como la defensa de su espacio en la comunidad.

Bajo estas consideraciones resulta de interés examinar, en primer lugar, aquellas políticas y programas que han pretendido incidir en las actividades que desarrollan las mujeres en el medio rural, destacando su ámbito de acción y las limitantes que muestran en su desarrollo. En segunda instancia, puntualizar sobre dos casos en el estado de Morelos que resultan ilustrativos como programas, uno dirigido específicamente a las mujeres en el que ellas asumirían el papel de "propietarias de la empresa" aunque en la práctica de su trabajo son socias-asalariadas (tal es el caso del Instituto de Floricultura), y el de las Empresas en Solidaridad, que

como programa que observa una cobertura poblacional más amplia, no exclusiva de género, da cabida a incorporar a grupos de mujeres socias-no remuneradas. En tercer lugar, a partir de la experiencia de los dos programas, se analizan las condiciones de trabajo y las características de las mujeres que participan en ellas; y por último, concluir con las expectativas que ellas tienen respecto a las empresas que han gestado.

LOS PROGRAMAS GUBERNAMENTALES PARA LA MUJER RURAL²

En términos generales, antes de la declaración del año internacional de la mujer, existían en México una serie de instituciones que realizaban acciones sin una perspectiva de género, aunque con una orientación en beneficio de las madres y familias, estaban enfocadas principalmente al ámbito de la salud.

La Secretaría de Salubridad y Asistencia desarrollaba programas de atención materno-infantil, y llevaba adelante programas de alimentación complementaria para grupos rurales de bajos ingresos, así como para indígenas en diferentes zonas del país. Igualmente el IMAN y luego el DIF, fueron instituciones que dirigieron sus acciones hacia el bienestar de la familia, con actividades de desarrollo comunitario y promoción de proyectos productivos. Desafortunadamente, en la medida que a estos programas se les percibía como instituciones de beneficencia, no recibían el suficiente apoyo para desarrollar proyectos de mayor alcance con estructuras más adecuadas para la población objetivo.

Así, entre 1976-1980 es evidente la ausencia de políticas públicas a favor del desarrollo de la mujer. Con el surgimiento de Coplamar como programa para atender a los grupos marginales rurales, se registraría el inicio en el reconocimiento y existencia de los grupos de menores recursos, que se convertirían en la población objetivo y prioritaria a trabajar en los siguientes años. Pese

² Este apartado se basa en el informe elaborado por Liliana Kusnir para el informe de investigación de este proyecto.

a la gran actividad en torno de dichos grupos el tema relativo a las mujeres quedaba sin un planteamiento explícito.

En el caso de las mujeres rurales, en 1971 con la aprobación de la Ley Federal de Reforma Agraria se estableció que todos los ejidos constituidos tendrían que destinar una parcela de igual tamaño a la de la unidad de dotación, para asentar la Unidad Agrícola Industrial de la Mujer (UAIM), programa que quedaría adscrito a la Secretaría de la Reforma Agraria.

En su momento se impulsó con los recursos financieros de Banrural; así se dotaron de equipo e insumos a los predios destinados a las mujeres en los ejidos, los cuales hasta los años ochenta, habían sido poco utilizados porque ellas no disponían de capital para explotarlos. Al asociarse las instituciones mencionadas, abrieron la posibilidad para las mujeres en los ejidos de establecer proyectos productivos.

Las UAIMS se instituían como una respuesta gubernamental a una estrategia más de supervivencia de la familia campesina: en ésta se busca propiciar el trabajo colectivo remunerado de las mujeres no ejidatarias y mayores de 16 años. Las mujeres se encargarían de solicitar la parcela, garantizar los medios de producción y mantener los equipos necesarios e insumos para producir, obtener los créditos, participar en el proceso de producción, comercializar, buscar la capacitación y la asesoría técnica, así como administrar los recursos.

Este programa puede considerarse como pionero en las zonas rurales, ya que por primera vez se dirigía en exclusiva a mujeres, y con una bolsa de recursos financieros, aunque escasos, pero también por primera vez específicos para este grupo.

Sin embargo, su acción ha sido sumamente limitada. Por un lado, la demanda de las mujeres que solicitaron la parcela para la UAIM, alcanzó únicamente 10% de las parcelas que les correspondían en los ejidos; por otro lado, las UAIMS han enfrentado una serie de obstáculos desde la obtención del espacio físico hasta la operatividad de los proyectos. Por ejemplo, no todas las mujeres rurales reclamaron en su ejido la parcela que habría de ocupar la UAIM, o bien no se dotaron, y cuando así se hizo, la extensión asignada fue mucho menor a lo planteado por la ley. En otros casos,

las mujeres enfrentaron problemas para mantener la posesión. La falta de asistencia técnica, la inexperiencia de los grupos de mujeres en la producción, el mercado y el financiamiento, han resultado factores que contribuyeron a desalentar el desarrollo de las actividades productivas en las UAIMS.

La dependencia de estas organizaciones con los núcleos agrarios tanto para la dotación como para la obtención del crédito, fueron factores que sin duda, limitaron su consolidación. Ello aunado a la falta de reconocimiento de la capacidad productiva de las mujeres, dados los problemas culturales de la sociedad en general, contribuyeron a frenar el avance del programa.

Con excepción del programa de las UAIMS para las mujeres rurales en los setenta, es hasta 1980, bajo el marco del Consejo Nacional de Población que se establece el Programa Nacional de Integración de la Mujer al Desarrollo (Pronam). Sus propósitos se centraban en la promoción de la mujer para el desarrollo y fomento de arraigo de las mismas a su lugar de origen; además se planteaba, entre otros muchos objetivos, el aumentar la población económicamente activa (PEA) femenina a través de la creación de nuevos empleos. Las limitaciones presupuestarias y la ausencia de planeación, impidieron el cumplimiento de sus objetivos.

Durante el gobierno de Miguel de la Madrid, el Pronam no trascendió, si bien reiteraba la necesidad de integrar a la mujer al sistema económico-social y político con igualdad de condiciones que el hombre; y definía como acciones prioritarias las de carácter productivo, educativo y familiar.

Otras políticas y programas dirigidos a la mujer después de 1982, se registraron dentro del Programa de Desarrollo Rural Integral (Pronadri), un programa específico para las mujeres rurales: el Programa de Acción para la Participación de la Mujer Campesina en la Consecución del Desarrollo Rural (Promuder), cuya adscripción se asignó a la Secretaría de la Reforma Agraria en 1983, con el apoyo del Consejo Nacional de Población (Conapo).

Dicho programa no contó con los recursos financieros suficientes, pero principalmente no consideró desde sus lineamientos estratégicos las causas de desigualdad genérica y en consecuencia, no se dirigió a contrarrestar las relaciones de desigualdad,

tan sólo desarrolló acciones de apoyo para UAIMS, con recursos que provenían del recién establecido Programa de Desarrollo Comunitario con la Participación de la Mujer (Pinmude).

Este último surgió en 1984, bajo los auspicios de la entonces Secretaría de Programación y Presupuesto y se dirigió a las mujeres rurales de comunidades marginadas, con el propósito de combatir la desigualdad y la falta de oportunidades en el sector, así como proporcionar empleo temporal e ingresos a mujeres a quienes se capacitaba para operar los proyectos en sus comunidades. En 1984 llegó a abarcar 103 localidades en 18 entidades federativas y el Distrito Federal. El programa a lo largo de su ejecución no logró establecer claramente las coberturas alcanzadas y poco se conoce sobre el grado de participación que tuvieron las mujeres en ese proceso (Acosta, 1995).

El Promuder desapareció para dar lugar al Programa de Apoyo a los Proyectos Productivos de la Mujer Campesina, dependiente de la Secretaría de la Reforma Agraria en 1991. Por su parte, el Pinmude continuó hasta 1989, y pasó a ser asumido por el Programa Mujeres en Solidaridad.

Bajo el marco del Programa Nacional de Solidaridad se estableció el Programa de Mujeres en Solidaridad que centró sus acciones en la organización de grupos de mujeres que se agrupan a nivel comunitario en las zonas rurales, áridas, indígenas y en las áreas urbano-populares con más alto índice de marginación, con el propósito de elevar los niveles de salud, educación, alimentación, vivienda e ingresos.

Para la consecución de tales objetivos, el programa planteó tanto los proyectos productivos como los sociales y de servicio a partir de la organización de comités de mujeres en las comunidades. El Programa consideró las demandas de éstas y formuló conjuntamente con ellas los proyectos sociales, de servicio o productivos.

Junto con el Programa de Mujeres en Solidaridad, también se registró el de Empresas en Solidaridad, que si bien no es un programa dirigido a las mujeres específicamente, su cobertura permitió que éstas incorporaran sus solicitudes de proyectos y de recursos para el establecimiento de empresas productivas, con apoyo financiero de esta institución.

Sin duda que las UAIMS han resultado a lo largo de más de dos décadas la instancia con mayor permanencia como programa dirigido a las mujeres rurales. En una evaluación reciente sobre las UAIMS se estima que de 1988 a 1991 se establecieron 1 507 unidades, asimismo se regularizaron 2 198 grupos de mujeres, y se consolidaron 942 UAIMS, beneficiando a más de 100 mil mujeres campesinas (Acosta, 1995). En cuanto al Programa de Mujeres en Solidaridad, los reportes oficiales señalan que entre 1989 y 1993 fueron beneficiadas más de 158 mil mujeres con proyectos productivos (molinos de nixtamal, granjas, panaderías, tiendas de abarrotes, etc.), y con acciones dirigidas a mejorar la calidad de vida como las relativas al mejoramiento en la vivienda.

Programas van programas vienen tras cada cambio de gobierno, pero casi todos tienen como constante un sesgo asistencialista. Las UAIMS que podrían considerarse como excepción, son apenas unas cuantas (como las del estado de Morelos), que hoy están trabajando, de las cuales muy pocas han logrado salir adelante con la producción y con los problemas de carteras vencidas.

Uno de los puntos cruciales es el relativo al empleo. Si bien dentro de los propósitos y metas generales de algunos de los programas que se han analizado, se encuentra como rubro prioritario el crear empleos bien remunerados a través de proyectos productivos que impulsen la participación de la mujer, todo ello tendría que venir acompañado de recursos financieros que sustenten la posibilidad de establecerlos en forma permanente; sin embargo, ello no es un aspecto explícito en casi ninguno de los programas. Asimismo, en los programas hay una evidente ausencia de planteamientos de cómo resolver la situación de la mujer tanto en el ámbito laboral como doméstico.

En el estado de Morelos se crearon varios programas productivos destinados a mujeres. Los objetivos eran impulsar la participación económica de estas mujeres en sus comunidades y otorgarles la posibilidad de un ingreso monetario. La forma de organización, participación y resultados de los mismos para las mujeres participantes ilustran los sesgos genéricos de este tipo de programas en cuanto a las condiciones de trabajo que ofrecen a las mujeres y la falta de perspectiva real sobre sus necesidades

tanto para mejorar sus condiciones de vida como su situación en relación genérica.

EL INSTITUTO DE FLORICULTURA Y LAS EMPRESAS DE SOLIDARIDAD

El estado de Morelos no ha sido uno de los típicamente identificados con la actividad agroexportadora. El cultivo de hortalizas (jitomate y cebolla principalmente) y de flores ha estado asociado a la pequeña agricultura campesina y al mercado interno. El maíz es el cultivo más importante en el estado, le sigue la caña de azúcar, el tomate verde y el sorgo, además de las hortalizas señaladas. La flor aunque representa una superficie muy pequeña, genera un importante valor económico para la región morelense.

Tanto en la flor como en las hortalizas, las mujeres tienen un papel muy significativo en los distintos mercados de trabajo, principalmente como asalariadas en las diversas actividades. Más recientemente, las mujeres también intervienen en el establecimiento de empresas cuyas características bien se podrían ubicar dentro del esquema de asociación en participación, con la presencia de las mujeres como participantes e incorporadas a un proyecto específico con fondos del gobierno estatal, y otro más como parte de una programa de cobertura más amplia.

Tres ejemplos son ilustrativos de dicha situación, el primero se remite al establecimiento y la organización de módulos productores de flor de corte; el segundo, una empresa de Solidaridad que produce hortaliza por hidroponía para el mercado interno, y el tercero, un grupo de mujeres asociadas en una empresa de Solidaridad para producir flor de corte para abasto del mercado nacional.

Estas asociaciones en participación tienen como modalidad la presencia de las mujeres como socias y el financiamiento del gobierno, en el primer caso por la vía de la asociación con el Instituto de Floricultura que funge como contraparte de las mujeres asociadas en los módulos; y en los dos últimos casos, la participación de Empresas de Solidaridad como socio que aporta un porcentaje del capital requerido para la inversión.

En general la participación de las mujeres en la PEA en el estado de Morelos es baja. Mientras la actividad agropecuaria en 1990 ocupaba 20.3% de la PEA, las mujeres solamente registran en este rubro una participación de 3.2% del total de la población ocupada; la mayor proporción de la PEA femenina se concentra en el sector servicios. Del total de mujeres ocupadas en actividades agropecuarias, 36% son empleadas y obreras y 35% son jornaleras, lo que destaca la asalarización de la fuerza de trabajo femenina en el estado.

La participación más elevada de mujeres en relación con el total de empleados y obreras en actividades agropecuarias se concentra en Tetela del Volcán (29.3%), Ocuituco (19.4%), Temoac (19.4%), Zacualpan (18.4%), Jiutepec (17.8%), Emiliano Zapata (16.3%), Yecapixtla (16.3%) y Yautepec (10.8%). En estos municipios es donde se ubican tanto los módulos del Instituto de Floricultura como las empresas asociadas a las de Solidaridad.

El Instituto de Floricultura y las socias

En 1985 el gobierno del estado de Morelos, bajo la gestión del gobernador en turno estableció un programa especial para el desarrollo de la floricultura. Sus propósitos eran los de generar empleos permanentes para la mujer, así como intensificar la producción de flores frescas para la exportación. El Instituto de Floricultura sería el organismo que se encargaría como parte del gobierno estatal de impulsar el proyecto; además se contó con la participación de diversas compañías francesas, holandesas y norteamericanas que proporcionarían la tecnología y el material genético que serviría como base para iniciar la producción de los módulos.³

La producción de flores se llevaría a cabo en módulos establecidos en cada uno de los municipios del estado. Allí se construyeron viveros y se formaron los grupos de mujeres interesadas en participar en el proyecto.

³ El material genético original continuaría importándose una vez que hubiera que replantar los invernaderos (Massieu, Y., Chauvet, M. *et al.*, 1992).

El proyecto inicial contemplaba establecer 50 módulos entre 1984 y 1985, y en el siguiente año otro número igual, cada uno de ellos emplearía 60 personas. Sin embargo, en 1989 la estadística oficial reconocía 29 módulos en 14 municipios del estado (Arriaga, *et al.*, s/f); pero el Instituto en 1993 destacó que eran 23 módulos en total con los que se trabajaba.

En los módulos que se construyeron por todo el estado de Morelos, se organizaron a las mujeres (viudas, madres solteras y esposas de ejidatarios) para hacerse socias de un "buen negocio".⁴ Esto es, las mujeres serían las propietarias de los viveros. De los 23 módulos, 13 de ellos tienen sociedades en las que las mujeres participan como socias, y se estima que en cada uno había en promedio 9 mujeres.

Actualmente en los módulos se trabaja la rosa que es una de las especies más importantes (se producen 17 variedades distintas), le sigue el clavel (con 54), miniclavel (con 60) y gervera (con 80 variedades). Varios de estos módulos se han especializado en alguna de estas variedades pero la más común es la rosa, por el precio que alcanza en el mercado.

Paralelamente se creó una comercializadora para la venta de flores tanto en el mercado interno como en el exterior Visaflor (que luego asumiría la razón social, como Fiestamor), empresa filial al Instituto. Además éste brindaría asistencia técnica y capacitación, así como los insumos necesarios para la producción, incluso llevaría la contabilidad de cada módulo. Una vez que el proyecto tuviera resultados económicos las socias recibirían ingresos (Arriaga, *op. cit.*, s/f).

⁴ En el estudio de Arriaga *et al.*, se destaca que en la formación de los grupos de socias, los maestros tuvieron una gran influencia. En las juntas de padres de familia se recolectaron las primeras listas de posibles integrantes; y posteriormente, las autoridades efectuaron un estudio socioeconómico para integrar la lista definitiva de éstas. Al parecer sólo fueron admitidas madres de estudiantes de la primaria, cuando el módulo fue establecido en la parcela escolar. Sin embargo, otra recolección de información directa entre las mujeres revela que también su integración, ocurrió a partir de reuniones de ejidatarios que anotaron a sus esposas e hijas para incorporarlas a los módulos.

El Instituto estableció un Centro de Acopio al que llega toda la flor que se produce en los módulos y ahí se selecciona, se trata y empaca para su comercialización. Así, esta instancia centraliza la producción y la comercialización, la administración y la asesoría técnica.

Las empresas de Solidaridad y las socias

En diciembre de 1991 se establecieron las Empresas de Solidaridad, por decreto presidencial, así como el Programa y Fondo de Apoyo a las Empresas de Solidaridad con el propósito de “crear empresas de campesinos y para campesinos” que impulsen el desarrollo productivo con la participación de la Federación, los estados y los municipios, y de los sectores social y privado. Por la vía de este programa se estableció una nueva modalidad de asociación en participación, el Fondo de Empresas se convirtió en socio (solidario) de un grupo determinado para emprender un proyecto productivo, donde la aportación comprobable del que solicite aportación de capital puede oscilar a partir de 65% del capital total (esto puede variar dependiendo del tipo de proyecto que se trate). Su cobertura y el tipo de usuario tiene un amplio espectro, ejidatarios, comuneros, pequeños propietarios y mujeres, pero estas últimas no como grupo específico, más bien como un grupo más de atención.

Desde su creación hasta 1993, se habían constituido 10 372 empresas de las cuales únicamente 140 corresponden a grupos de mujeres rurales, en proyectos pecuarios (25%), proyectos agroindustriales (22%), tortillerías y molinos (19%) y talleres de costura (13%) y otros proyectos varios. Una de las principales limitantes para el avance del programa con las mujeres, según Empresas de Solidaridad, es la falta de solicitudes de proyectos productivos elaborados por mujeres, así como la aportación que requieren (65%) para cubrir el 100% de la inversión total.

En el caso de este programa en el estado de Morelos, recientemente se establecieron y dan atención a grupos de mujeres, que se dedican principalmente a la producción de hortalizas, entre ellas el jitomate en invernadero. El antecedente del programa, es el

trabajo de las UAIMS. Inicialmente trabajaron con apiarios, pero primero por problemas con los ejidatarios, y posteriormente, por la plaga de la abeja africana, la producción bajó considerablemente, así se inició la búsqueda de otros proyectos.

INTEGRACIÓN DE LOS MÓDULOS DEL INSTITUTO DE FLORICULTURA Y SU FUNCIONAMIENTO

Como se señaló anteriormente, el instituto es el eje organizativo de la producción de flores. La flor cultivada, cortada y colocada en bultos o cajas en los módulos es recogida diariamente por las camionetas del Instituto que salen a las siete de la mañana a recorrer los módulos. Cuando la flor llega al Centro de Acopio se guarda en los cuartos fríos y hasta el día siguiente se empieza a empacar.

La recolección, selección y empaclado están a cargo del personal que el instituto tiene contratado en temporada de menor demanda de flores en el mercado: 18 mujeres, 5 choferes y 2 secretarias. Hacia finales de enero y durante mayo se llegan a contratar hasta 30 mujeres que solamente están por una muy corta temporada. De las empacadoras y seleccionadoras únicamente hay 12 trabajadoras que se consideran de planta por el tiempo que tienen laborando en el Centro de Acopio; además hay cuatro supervisoras, una por cada variedad de flor, que se encargan de vigilar las actividades que realizan el resto de las trabajadoras.

Las condiciones de trabajo de las asalariadas del Centro de Acopio difieren un poco en relación con las de las "socias" en los módulos, como veremos más adelante, principalmente en lo relativo al salario que perciben. En el Centro de Acopio las trabajadoras tienen una remuneración mensual de \$480.00 y si se trabaja el domingo hay una prima dominical de \$20.00, además de aguinaldo y vacaciones después de acumular un año de trabajo.

Los módulos visitados se ubican en poblados rurales hacia el sureste, en las faldas del eje de los volcanes, éstos son Yecapixtla

y Tetela del Volcán, en tierras más altas y cerca de los bosques; y Temoac y Zacualpan hacia el suroeste. Además se visitó el módulo de Juitepec en la periferia de la zona urbana de Cuernavaca.

En las parcelas donde se establecieron los módulos no hay una clara determinación de quién es el propietario, si la empresa (el módulo) o el ejido. En algunos casos forma parte de la parcela escolar, o bien fue prestada por las autoridades del ejido. Esta indefinición ha llegado a generar problemas con los pobladores y ejidatarios, que argumentan sus derechos sobre las parcelas en cuestión. Pero como al inicio fue una decisión a nivel del gobierno del estado, se respetó el dejar el predio en préstamo para que las mujeres (algunas esposas de los mismos ejidatarios) desarrollaran su trabajo.

Al parecer el procedimiento para integrar los grupos de mujeres socias se decidió en asamblea de ejidatarios, donde se les convocó a los titulares de la parcela en préstamo para que anotaran a sus esposas e hijas que desearan trabajar. El gobierno del estado daría el apoyo financiero para impulsar las primeras empresas. Así, prevaleció la voluntad política para impulsar un proyecto básicamente productivo que contribuyera a incrementar la participación del estado de Morelos en las exportaciones de flor de corte, buscando reducir los costos de producción al aprovechar la gran oferta de mano de obra barata.

De esta manera se fueron conformando los distintos grupos. Al principio, según las fundadoras, había más mujeres socias de las empresas, pero muchas de ellas se desesperaron porque pasó mucho tiempo antes de recibir el primer salario. Además de las socias, se contratan trabajadoras asalariadas; éstas perciben un salario y no participan en los resultados económicos de la empresa ni en sus decisiones.

Hasta 1993 seguían funcionando 13 módulos, que a continuación se enumeran:

<i>Ubicación del módulo</i>	<i>Núm. de trabajadoras</i>	<i>Variedad de flor</i>	<i>Asalariadas</i>	<i>Peones</i>
Jiutepec	11	Gervera		2
Temixco	4	Gervera		1
Ignacio Bastida	6	Rosa		2
Yecapixtla (I)	11	Rosa		1
(II)	8	Rosa		2
Ocuituco	10	Miniclavel		
Xochicalco	7	Rosa		1
Tetela del Volcán	12	Rosa		1
Hueyapan	7	Rosa		1
Amatzingán	13	Miniclavel		1
Zacualpan	9	Rosa	4	2

Fuente: datos del Instituto de Floricultura.

En cada módulo, además de las socias y los asalariados, que eventualmente se llegan a contratar por periodos definidos, hay un ingeniero agrónomo (hombre o mujer) como encargado de dirigir los trabajos técnicos y de supervisar la producción que se ha de realizar en el invernadero; sus ingresos son pagados por el Instituto, así que forma parte de su personal.

Perfil de las socias en los módulos. De los 13 módulos se trabajó en 6 y se entrevistaron a un total de 28 mujeres, todas ellas socias, desde que éstos se establecieron en 1985. Las edades de dichas trabajadoras fluctúan entre los 18 y los 42 años. De estas mujeres 79% son originarias del estado y predominan las que nacieron en el lugar donde se localiza la empresa.

Su nivel de escolaridad promedio es de 6.4 años cursados. En cuanto al estado civil los datos reportan los siguientes resultados:

- 14% solteras con hijos
- 21% solteras sin hijos
- 29% casadas
- 29% separadas
- 7% viudas

Dichos datos muestran que la mitad de estas trabajadoras, por su definición de estado civil, son jefas de familia encargadas de la manutención de la familia, en ocasiones también recurren a otras actividades como complemento del ingreso que tienen que aportar.

El promedio de hijos por trabajadora es 1.6 hijos, en el caso de las madres solteras es interesante observar que en su totalidad son mujeres mayores de 35 años.

Historia laboral y características del trabajo. En cuanto a su desarrollo laboral, 46% de las mujeres tuvieron como primer trabajo el de empleadas domésticas, a edades muy tempranas, desde los 10 años, y las menos (18%) inician su primer trabajo después de los 22 años.

El trabajo como empleada doméstica se va alternando generalmente con otras ocupaciones, como empleos en el campo, sector de servicios o informal (restaurant, tortillería, venta ambulante, etc.). Se registran además casos de mujeres que trabajaron anteriormente como obreras. En éstos no parece haber una mejora, ni en términos económicos ni en los laborales.

Los trabajos que las mujeres realizan en los módulos son diversos ya que se dedican a todo el proceso de cultivo y corte: hacer las camas para plantar las flores, deshierbar, deshijar, desvenar, quitar tallos quebrados, descabezar botones (cuando se trata de rosa), encender aspersoras o, en su caso, regar con mangueras y cortar; así las actividades son muy variadas y no hay propiamente una especialización sino que deben aprender todo tipo de labores. Una de las actividades que casi nunca realizan es la fumigación, ésta se encuentra a cargo de uno de los trabajadores contratados, aunque en el módulo de Jiutepec las socias afirman que comúnmente aplican los agroquímicos.

Los problemas que se refieren a la salud tienen una clara presencia entre las trabajadoras. Hay conocimiento de que algunas sustancias con las que trabajan (agroquímicos) son dañinas. En uno de los módulos (Jiutepec) una socia fue internada por intoxicación. También señalan que son frecuentes los mareos, vómitos, dolores de cabeza e irritaciones en la piel. Otro problema de sa-

lud es que se lastiman las manos con la cal que se utiliza para endurecer el tallo en el cultivo de la gervera principalmente. Los dolores de espalda también son comunes.

Cuando la flor se corta se mete en charolas con agua hasta que llega la camioneta del Centro de Acopio y las colocan en cajones para su envío.

El horario de trabajo en la mayoría de los módulos es de lunes a viernes de 7 a 15 horas, los sábados de 7 a 13 horas y el domingo de 7 a 10 de la mañana; este último día puede variar ya que depende de la cantidad de flores que se tengan que cortar y el tiempo que deban esperar a que llegue la camioneta para trasladar la flor al Centro de Acopio. Se trabaja prácticamente todo el año, las temporadas de mayor producción son hacia finales de octubre hasta terminar el año y, posteriormente, durante febrero y mayo que son los meses de mayor demanda de flor en el mercado.

Respecto a los ingresos de las trabajadoras —esto es, las remuneraciones que reciben como socias— el instituto es el que fija cuánto devengará cada trabajadora. Ello supondría que la regla es aplicable por igual a todos los módulos, sin embargo, hay algunas diferencias que en ciertos casos duplican y más, los bajísimos salarios que perciben por una jornada de trabajo, que claramente supera una jornada normal al trabajar los siete días de la semana y en la que el día de descanso (domingo) se paga con un incremento adicional al salario base.

De los seis módulos analizados el promedio de remuneración diaria es de sólo 7.59 pesos, ingreso considerablemente inferior a el percibido por un jornalero en la región de Morelos, el cual oscila entre 20 y 25 pesos diarios; pero si consideramos el salario mínimo medio de la zona, esta percepción resulta por debajo del promedio regional ya de por sí también es muy bajo.

Ingresos de las socias del Instituto de la Flor

<i>Módulo</i>	<i>Remuneración diaria (pesos)</i>	<i>Remuneración quincenal (pesos)</i>
Jiutepec	6.66	100.00
Ignacio Bastida	6.66	100.00
Yecapixtla	8.00	120.00
Tetela del Volcán	8.00	120.00
Temoac	11.24	168.60
Zacualpan	15.00	225.00
Promedio \$	9.26	138.93

Fuente: investigación directa.

Las condiciones laborales y de remuneración de las “propietarias de los módulos” resultan sumamente deterioradas, incluso si se compara con las asalariadas que contrata directamente el Instituto de Floricultura para el Centro de Acopio, donde éstas (aunque también están con salarios bajos) reciben un ingreso mensual superior. Lo mismo es el caso de los trabajadores hombres y mujeres que eventualmente se emplean en los módulos y que corren como un costo a la cuenta de las socias propietarias.

Hay cierta flexibilidad para pasar de socia a trabajadora, pero no al contrario. Así, se encontraron mujeres que han sido socias y luego son trabajadoras y esto depende de situaciones muy particulares en la trayectoria de cada mujer. A veces las mujeres no tienen muy claro cómo pasar a ser socias, ya que en general, la posición de socia se considera como de más ventaja. Por ejemplo, Hilda, era socia pero tuvo que dejar de trabajar durante un año cuando nació su primer hijo (hace 4 años). Ahora es trabajadora y no sabe bien cómo volver a ser socia, pues cree que no la quieren incorporar porque éstas ganan más (esto no corresponde a lo registrado en las demás entrevistas). En otro módulo Caritina también señala que las compañeras no quieren admitirla de nuevo como socia porque disminuiría las utilidades que se reparten. Ella fue funda-

dora, pero dejó el módulo cuando se fue a California con su esposo. Consideran que las socias tienen mayores ventajas en la medida que tienen derecho a vender la flor descartada, es decir aquella que no cumple los requisitos de tamaño y grosor, y además porque “reciben utilidades, si las hay”.

La situación de las socias es por tanto ambivalente. Por un lado se perciben como partícipes de una actividad propia pero a la vez están invirtiendo su trabajo sin una remuneración adecuada. Así, en general las mujeres manifiestan que les gusta el trabajo, que hay una actitud positiva hacia éste, señalan que existe solidaridad entre ellas y que es un lugar de trabajo tranquilo.

Sin embargo, durante los casi nueve años que tienen funcionando los módulos, las socias si bien han logrado tener un trabajo de relativa estabilidad, sus ingresos son bajísimos. Han participado en un proyecto del que han asumido una enorme deuda que nunca logra disminuir, sea por la provisión del fertilizante, de los agroquímicos requeridos, o en su caso los bulbos para plantar y el material vegetativo que se vende en la “tienda agrícola” del instituto. Además del pago de trabajadores eventuales, de reparaciones del módulo o bien de la plantación de nuevas flores en el invernadero. Pero a la vez no tienen una participación en las decisiones y son receptoras pasivas de la contabilidad y decisiones del Instituto de Floricultura. Así, su asociación está cada vez más “amarrada” por una enorme deuda que ni siquiera conocen cómo se fue incrementando.

La falta de participación en las decisiones; no tener control sobre la actividad, y por lo tanto no tener manera de controlar su remuneración es la queja principal de las socias. Están inconformes con la baja remuneración, la poca participación y el control que ejerce el Instituto de Floricultura sobre ellas. Tampoco tienen cuentas claras, no se les informa de los gastos, las utilidades y las decisiones sobre inversión —nuevas plantas, cambio de productos, etc. Todo esto se decide en el Instituto.

Así, por ejemplo, en uno de los módulos hacia el oriente del estado, las mujeres manifiestan que actualmente son menos socias, por tanto esperaban que les retribuyeran más utilidades, pero ahora les descuentan más gastos, hay menos ganancias y no saben

por qué. Cuando se quejan, en el instituto reciben regañones y las amenazan con quitarles el vivero. Las hacen sentir que deben estar agradecidas porque las reconocen como socias. En ocasiones esto ha llevado a protestas y enfrentamientos con los directivos. En dicho módulo lo expresan así:

Hace cinco años vino el director del Instituto y prácticamente lo secuestramos en el módulo. Después de esta medida logramos un aumento de salario para todas las socias de nuestro módulo. El argumento del instituto es que deberíamos estar agradecidas por el trabajo con que contamos. Nuestros salarios, sanciones y descuentos los deciden en Cuernavaca, nosotras realmente no somos dueñas, somos empleadas pero de un tipo de empleo en el que hay que estar aportando parte de nuestra ganancia en una deuda que no baja, por el contrario siempre está creciendo. Ahora se acaba de quitar toda la flor y se acaba de plantar rosa, también se están haciendo reparaciones, todos estos gastos vienen a incrementar nuestra deuda, así que ni nosotros ni nuestros nietos terminarán de pagar, y los salarios siguen siendo muy bajos. Este año nos dijeron que no habrá vacaciones, ni aguinaldo y ahora debemos mucho más. No sé qué podríamos hacer.

Existe también mucha incertidumbre sobre el futuro de los viveros, las mujeres asumen que dependen de la voluntad del gobierno y que ahora no hay mucho interés por el programa. Cuando cambien el gobierno del estado (hablamos de 1994) existe el rumor de que se acabe el subsidio, y por tanto, el programa. Por esto no se han cambiado las plantas en algunos de los módulos. Por ejemplo, en Yecapixtla y Tetela, los rosales ya son viejos (7 a 8 años) y requieren ser cambiados pues la productividad es baja. Pero en el Instituto "no les han dicho" si los van a cambiar. Esta actitud de aceptar que están sujetos a las decisiones del gobierno estatal contradice el espíritu de trabajo, pero por otro lado, las mujeres no han dejado el módulo porque sienten que es su proyecto, que han invertido en él y que a la larga serán recompensadas por su esfuerzo. Así, a nivel de lo cotidiano hay un fuerte compromiso con el trabajo que realizan, y esto no corresponde con la realidad de las decisiones económicas y políticas sobre el progra-

ma. Esto también lo saben, pero las mujeres no han hecho la articulación entre los dos niveles.

LAS EMPRESAS DE SOLIDARIDAD EN MORELOS⁵

Estas empresas son de reciente creación; visitamos dos: un vivero, en Chalcatzingo, municipio de Jantetelco; y un vivero de producción de hortaliza con sistema de hidroponía, en Ixtlilco el Chico, municipio de Tepalcingo.

Los dos proyectos tuvieron financiamiento de empresas en Solidaridad. En ambos se recopiló información directa entre las socias de la empresa que tienen muy poco tiempo de operar. Una historia común en ambas empresas es la trayectoria que estos grupos de mujeres han tenido para llegar al establecimiento de su actividad actual.

La empresa de Ixtlilco es una UAIM que se integró en 1981 a partir de la presencia de la Secretaría de la Reforma Agraria en el ejido, así todas las mujeres que se encuentran dentro de la empresa son miembros de la UAIM. En el caso del vivero las socias eran esposas de ejidatarios o bien, vecindadas del ejido que se reunieron a partir de la producción de miel.

Las mujeres de Ixtlilco como las de Chalcatzingo habían incursionado en otras actividades entre las que destaca la explotación de apiarios para la producción de miel. La producción de este comestible se exportaba a Estados Unidos y a Suiza, y la empresa Impulsora de Alternativas, S. A. les prestaba el dinero para poder efectuar esta operación, pero el precio era bajo, cuando tuvieron un pedido muy grande no pudieron cumplir y dejaron de producir definitivamente.

Las dos empresas constituidas empezaron con un número de socias mayor, Ixtlilco inició con 20 mujeres y Chalcatzingo con 42;

⁵ En el análisis se incluyen dos empresas del Programa de Empresas de Solidaridad: en Chalcatzingo con 6 entrevistas y en Ixtlilco con 5; ambos poblados están ubicados en la región sureste del estado de Morelos.

sin embargo, conforme avanzó la integración de los proyectos y los trámites respectivos, muchas de ellas fueron retirándose desanimadas por la tardanza de los resultados. Actualmente (1993), Ixtlilco tiene 14 socias y el vivero de Chalcatzingo cuenta con 15 participantes.

El vivero de jitomate y otras hortalizas. Para constituir la empresa en Ixtlilco el Chico, después de la producción de miel, las socias se acercaron a las autoridades de Sedesol en el estado y discutieron las posibilidades de apoyos para producir algún producto que tuviera mercado. Se pensó primero en flores o plantas de ornato, que era la idea original, pero se veía el inconveniente de la competencia y además que no es un producto que la gente tenga que comprar necesariamente. Así, se consideraban productos que tuvieran un mercado permanente, pero que además pudieran producirse en forma intensiva.

Poco tiempo después acordaron entrar a producir jitomates en invernadero, ya que no contaban con una extensión mayor de tierra, pero podrían controlar las plagas. Así nació la idea de producir jitomates bajo condiciones controladas en vivero. El terreno donde se estableció el invernadero pertenecía a Coplamar, que ya tenía casi diez años que estaba desocupado y sin utilizarse, el ejido lo prestó a la UAIM para iniciar el proyecto.⁶ En Cuernavaca se hizo el estudio y el proyecto; lo financiaron Empresas de Solidaridad, FIRCO y la Secretaría de Desarrollo Social. Con la empresa Asetesh (consultora especializada para este tipo de proyectos), se inició la construcción de las dos naves que integran la empresa. Los trabajos se concluyeron en 1992 y las mujeres iniciaron el acomodo de las camas y su preparación para la primera siembra de jitomate. La empresa como vivero empezó a trabajar en junio de 1993.

Con las dos naves en producción se constituyeron tres grupos de trabajo, dos de ellos integrados por cuatro mujeres y otro

⁶ Están en trámites con la Procuraduría Agraria y la de Desarrollo Social para tener el terreno a nombre de la UAIM, y así evitar los conflictos que hay con la comunidad por la posesión de éste.

más de seis, con quienes quedan cubiertas las labores en ambas naves. Además se tiene contratado a un técnico agropecuario (en este caso también es una mujer originaria de Chalcatzingo), la cual realmente es la responsable del plan de siembras de la empresa y debe proporcionar toda la asistencia técnica y resolver los problemas de esta índole.

Además del jitomate, se han iniciado siembras de pepino, berenjena y de algunos productos muy especializados para la comida japonesa, como germinados que requieren un espacio muy reducido y tienen altos rendimientos. Hace poco llegó un japonés, "caído del cielo" dicen ellas, a proponerles un contrato para siembra de cebollín, germinado, y otros cultivos más que están considerando producir.

El jitomate y el pepino se comercializan en Cuautla directamente, aunque también recurren los compradores a la empresa misma para adquirir los productos, pero hasta ahora todas las utilidades han sido reunidas para hacer las aportaciones al financiamiento que Fonaes tiene con la empresa.

También iniciaron con el comprador japonés un contrato semanal para la entrega de germinado todos los lunes; en principio son 500 bolsitas que tienen un costo de un peso, lo que permite generar un fondo de recursos adicionales. Por tal motivo están considerando ampliar el área dedicada a este tipo de productos, pero está pendiente la negociación con el japonés acerca de cuáles productos y qué volúmenes.

El vivero de Chalcatzingo. En Chalcatzingo el INI-Sedesol apoyó a las mujeres desde el inicio del proyecto que originalmente sería únicamente para la producción de plantas de ornato. Una fuerte sequía en la zona en 1991 aceleró los trabajos pero ya bajo la dirección de Empresas de Solidaridad y con la asesoría también de la consultora Asetesh.

Se construyeron dos módulos, uno para plantar falsa rosa y otro para gladiola y nube. El terreno donde se establecieron está en préstamo por parte de tres de las socias que son las propietarias, pero además con los recursos proporcionados por el fondo se adquirió una hectárea, propiedad de un ejidatario del mismo

poblado, el trámite con la Procuraduría Agraria del Estado de dicho caso está por concluir. En esta parcela planean sembrar también flor de corte, pero esto se ha retrasado porque tuvieron que realizar el trámite para importar de Holanda la plántula (ocho mil), pero Sanidad Vegetal lo ha retrasado; ya estaba preparado el terreno para transplantar.

A principios de 1993 el vivero ya tenía las primeras flores y en julio de ese mismo año salió la primera cosecha para el mercado. Los primeros cortes se echaron a perder, y ya en el cuarto la producción mejoró y por recomendación de otro grupo de mujeres del poblado vecino de Emiliano Zapata, se fueron a vender directamente a la ciudad de México. De estas primeras ventas, también hicieron aportaciones al Fonaes.

La asesoría técnica la sigue proporcionando Asetesh, quien diseñó también el proyecto, pero no hay un técnico en los módulos que pueda resolver los problemas que cotidianamente se presentan.

El trabajo de las socias está organizado por grupos, uno de 4 mujeres se dedica a atender la producción de falsa rosa, otro constituido por 6 socias está a cargo de la gladiola, y otro más también de 4, a la nube. Además, tienen contratadas a 2 trabajadoras para ayudar en las distintas labores.

Perfil de las socias y condiciones de trabajo en las empresas. Las mujeres de estas dos empresas son originarias de los poblados respectivos y tienen como edad promedio 37 años, media que comparada con la de las trabajadoras "socias" del Instituto de Floricultura (30.3 años), resulta significativamente elevada.

Las mujeres son socias, con excepción de una joven de 23 años que representa a su abuela que es ejidataria (herencia del esposo). Las demás mujeres son de más edad, una es viuda de ejidatario y las demás son esposas de ejidatarios.

Su nivel de escolaridad es 6.4 años de estudio y la mayoría de ellas han permanecido la mayor parte del tiempo en su lugar de origen.

De las once entrevistas en estas empresas, 45% de la mujeres son casadas, 18% en unión libre, en una proporción semejante hay solteras con hijos, y viudas.

Las condiciones de trabajo en el vivero de Chalcatzingo donde se cultiva flor son las siguientes: no hay horario fijo de trabajo, no han percibido ingresos en dos años y tampoco cuentan con seguro social, ellas son “patronas y empleadas” a la vez. Afirman que han podido continuar trabajando sin recibir ingresos y subsistir, debido a que muchas de ellas son mujeres casadas o en unión libre, o bien solteras hijas de familia.

En el invernadero de Ixtlilco hay un horario de 10 de la mañana a 14 horas, pero puede ser flexible de acuerdo con lo que decidan las mujeres y los domingos se turnan las guardias en el invernadero. Las mujeres han trabajado por años pero no han recibido ningún ingreso porque las ganancias no son estables ni seguras, pero “cuando las hay, se las reparten entre todas parejo”. Aunque en general los pocos recursos que se han generado son destinados para amortizar el préstamo que tienen con Empresas de Solidaridad.

En resumen, las condiciones de trabajo de ambas empresas según los resultados son que: las mujeres no tienen ningún tipo de asistencia social; trabajan de lunes a sábado de 10 de la mañana a las 14 horas en el vivero y los domingos se turnan. Hay días de una jornada mayor por la aplicación del fumigante; esto se hace dos veces por semana y se turnan entre las socias. Los salarios dependen de la venta de los productos que cosechen, pero han acordado la prioridad de realizar aportación a la deuda contraída.

La esperanza en el logro del proyecto lo manifiesta la socia de mayor edad: “estoy contenta aunque no gane nada, pero ya ganaremos..., antes las mujeres solamente se dedicaban a tener hijos y a estar en la casa, pero creo que la mujer puede hacer más cosas en las que ella se interesa”.

Las mujeres opinan que el trabajo les gusta, no se hacen a la idea de no contar con un trabajo fuera de la casa aun cuando no reciben ingresos, pero confían en que lo tendrán, sobre todo las que trabajan en Empresas de Solidaridad; en cuanto a las socias del Instituto de Floricultura, cada vez observan con más dificultad que su situación económica pueda mejorar y que logren obtener un mejor ingreso. Sin embargo, señalan que por lo menos tienen una entrada, aunque muy baja, que les permite contar con ingre-

sos complementarios para resolver algunos problemas de la casa como útiles para los niños, a veces la comida, es decir, significa un complemento del gasto familiar, etc., pero este escaso ingreso también representa, según lo afirman las trabajadoras, una cierta independencia dentro del ámbito familiar.

CONCLUSIONES

Las mujeres incorporadas a los programas estatales del estado de Morelos que se han examinado, tienen rasgos distintos de las trabajadoras en la agroindustria descrita en los capítulos anteriores. Tanto en el caso del Instituto de Floricultura como en el de Empresas de Solidaridad, las características de las mujeres que se adhieren a estos programas son semejantes. Se trata de mujeres de mayor edad, en el instituto el promedio es de 29 años y en las Empresas de Solidaridad es de 37 años. Es notorio también en el primer caso, que la proporción de mujeres separadas, que han asumido la jefatura del hogar, se encuentran en igual número a la de las casadas (8). El número de hijos promedio (2.3), si se excluyen a las mujeres sin hijos, comparado con otras zonas rurales resulta sensiblemente inferior. Por ejemplo, tan sólo en el caso de Ixtlilco y Chacaltzingo, poblados del mismo estado, el promedio de hijos es 4.8.

La mayoría de las mujeres que participan en ambos programas nacieron en la misma localidad. De los contados casos, que no nacieron en la localidad, en general provienen de otros estados donde sus familias no tenían acceso a cultivar la tierra en sus comunidades de origen.

El origen y las actividades de la familia de estas trabajadoras es predominantemente rural, sea por los padres, esposos o hermanos (campesinos, peones, jornaleros); las madres están principalmente dedicadas al hogar, al comercio en pequeño y a la cría de animales. Los hijos de las trabajadoras de ambos grupos son en su mayoría estudiantes.

En relación con la historia laboral, más de la mitad de las mujeres que trabajan en el Instituto de Floricultura han tenido expe-

riencias laborales previas. El trabajo doméstico ha sido la ocupación anterior más frecuente para las mujeres. En cambio, para las que trabajan con Empresas de Solidaridad su ocupación anterior se relaciona directamente con las actividades que desarrollaron como UAIMS. El trabajo doméstico es poco frecuente como ocupación previa, y ello puede atribuirse a que las mujeres pertenecían a dichas organizaciones.

Algunas mujeres del Instituto de Floricultura tienen otras actividades para complementar el ingreso que allí obtienen. Por ejemplo, las socias en Jiutepec venden la flor cortada y descartada para exportación en las calles de Cuernavaca.

En el caso de estas asociaciones la promoción ha tenido como instancia impulsora al sector público, resulta difícil evaluar el éxito de sus resultados. Si bien las mujeres cuentan con un trabajo que en casi todos los casos les gusta, por lo pronto no están recibiendo una retribución ni siquiera comparativamente mínima al salario promedio de la región.

Las actividades en que estas mujeres han incursionado pueden considerarse bastante especializadas y hasta sofisticadas, en términos de la tecnología que utilizan y el conocimiento que sobre ésta se debe tener. En el caso de la producción de flor o de hortaliza en invernadero, se requieren fuertes inversiones y una permanente actualización sobre los cambios que en tecnología se puedan adoptar y así encontrarse en condiciones favorables para competir en los distintos mercados. Estas restricciones limitan las posibilidades de éxito de la actividad.

En general las condiciones de las mujeres tanto en los módulos como en las empresas descritas tiene rasgos semejantes, y son sumamente precarias.

Las mujeres en el Instituto de Floricultura más que socias son realmente asalariadas, pero en su condición de socias el instituto siempre les hace ver que primero hay que pagar lo que se invierte. Y no hay posibilidades de incrementar el ingreso que, aunque ha tenido pequeñísimos aumentos, ni siquiera alcanza a una cantidad comparable con el mínimo de la zona. En circunstancias semejantes se encuentran aquellos grupos de mujeres que se asociaron con Empresas de Solidaridad; los ingresos que han obtenido

por la comercialización de sus productos han sido destinados para amortizar pagos de la deuda que contrajeron sin que quede ganancia alguna para las socias.

También en las Empresas de Solidaridad las mujeres aunque son socias funcionan básicamente como asalariadas. Su actividad se limita a la producción, sea de las flores o de las hortalizas, siempre bajo la dirección de un tercero; no intervienen en las decisiones del proceso productivo. Tener una participación más decidida implicaría que ellas hubieran accedido a una capacitación en las fases de la producción, pero todo indica que no es un punto relevante en el contexto de los modelos asociativos, el que los productores puedan lograr autonomía para manejar la empresa. Así, su trabajo directo es seguir produciendo y esperar a que otros mandos, "sus socios", comercialicen y amorticen parte de esos recursos en la importante deuda que han contraído y que en un futuro muy lejano podrán concluir.

¿Por qué trabajan las mujeres en estas condiciones? Las respuestas están relacionadas a la necesidad de tener un ingreso y a que el mercado de trabajo es muy limitado; otra razón es que tienen derecho al Seguro Social y un horario que les permite cubrir sus obligaciones domésticas. Para ellas: "es importante tener Seguro Social"; "no descuentan el salario si se trae una justificación del seguro"; "el horario es importante, porque les permite ver a los hijos"; "pueden hacer el trabajo de la casa en las tardes", "es un trabajo que no es pesado".

La falta de acceso al mercado de trabajo debido a la ubicación (rural), edad, *status* marital, etc., lleva a las mujeres a aceptar condiciones de trabajo peores que las trabajadoras asalariadas, a cambio de un ingreso muy bajo y mínimas prestaciones a las que no tendrían acceso si no están en el programa. La legitimación de aceptar estas condiciones evidentemente está basada en una percepción de ellas mismas fuertemente cargada por una ideología de género, en la que el papel de madre y esposa es primordial. El aspecto positivo de estos programas parece ser la experiencia de organización y solidaridad que se establece entre las mujeres en torno de un proyecto y frente al resto de la comunidad.

COMENTARIOS FINALES

La participación laboral de las mujeres en la economía mexicana es una tendencia que se confirma, tanto debido a un proceso de cambio social como a una mayor necesidad económica y a una demanda específica por mano de obra femenina. La expansión de la agricultura de exportación significará oportunidades de empleo para las mujeres, y no parece que los trabajos que ocupan éstas en las empacadoras y los viveros sean competidos por los hombres.

Los trabajos presentados permiten concluir que el trabajo que desempeñan las mujeres en las empacadoras y en el cultivo de flores es un empleo que se ha catalogado como específicamente femenino, y que la división sexual de trabajo y la segregación de las ocupaciones es un patrón que sigue vigente en este tipo de empresas.

Por el lado de la oferta, las mujeres muestran indicios de menos restricciones para trabajar. La sociedad mexicana está cambiando, en el ámbito rural se aleja cada vez más de la sociedad campesina, y la aceptación del trabajo de las mujeres se ha establecido. Esto se afianza más en los ámbitos semiurbanos y urbanos. Hay aceptación y necesidad para incorporarse a trabajos remunerados, y una percepción del trabajo como algo positivo, esto lo manifestaron jóvenes y también mujeres mayores independientemente de su *status* marital.

Las mujeres en las regiones estudiadas, sin embargo, enfrentan un mercado de trabajo limitado en el sector servicios, comercio y en las propias actividades agroindustriales. Enfrentan una demanda que tiene sus fundamentos fuertemente basados en una ideología de género que combina los atributos supuestamente femeninos

—docilidad, destreza, delicadeza— con un sistema de valores sobre el papel de la mujer —hija, esposa, madre en oposición a trabajadora/obrero—, para disponer de una mano de obra barata y flexible. Ante una oferta abundante de fuerza de trabajo esta situación se puede sostener.

Las condiciones de trabajo que se ofrecen en las empresas agroindustriales a las mujeres son precarias desde la óptica de seguridad en el empleo, ingreso, ascenso, seguridad y salud en el lugar de trabajo. La magnitud con que las empacadoras cumplen la regulación formal del derecho laboral es parcial, y en todo caso puede variar.

La transformación en la organización de los procesos de trabajo, por ejemplo de la banda del empaque a los viveros en que las mujeres son responsables de áreas de trabajo y son medidas por productividad, no significan mejores condiciones de trabajo ni de remuneración; tampoco el nivel de escolaridad o la experiencia de las mujeres, salvo en el caso de las empacadoras de fruta. Todo lo contrario sucedió al pasar de las empacadoras de Michoacán a los viveros de Morelos en los que las mujeres ganaban estrictamente el salario mínimo.

En el contexto de desregulación general, de desempleo y subempleo generalizado, y la falta de opciones de empleo local y regional difícilmente se puede pensar que las condiciones de trabajo mejoren. Esto requeriría de una organización sindical eficaz y políticas públicas focalizadas a las trabajadoras que dieran atención al cumplimiento de los derechos elementales en torno de acceso al seguro social, jornada de trabajo, pago de horas extra, etc., y normas dirigidas a las condiciones de seguridad y salud en el área de trabajo. Este tipo de políticas o vigilancia no está presente en los programas de política pública hacia las mujeres.

Tristemente los proyectos productivos promovidos por políticas públicas dirigidos a la incorporación económica de mujeres rurales a fin de proporcionar empleo e ingreso que se estudiaron en el presente trabajo, dejan mucho que desear en cuanto a cambiar las condiciones de las mujeres. Es más, en comparación con las condiciones de trabajo en las empacadoras, se afianzaron los aspectos negativos.

Los programas analizados destinados a mujeres, repiten el discurso de género y lo refuerzan. Las condiciones empeoran al tratarse de mujeres de mayor edad y sin oportunidades de ingresar al mercado de trabajo. El acceso a prestaciones mínimas las obliga a aceptar condiciones de trabajo e ingresos verdaderamente deplorables. Las oportunidades de una experiencia mínima de organización y solidaridad se desvanecen ante la falta de control de las mujeres participantes en las decisiones administrativas y técnicas. Así, los agentes de gobierno, de financiamiento y asesoría no hacen más que repetir los patrones patriarcales de autoridad, jerarquía y exclusión sobre las mujeres. Estos programas ni siquiera cumplen los objetivos mínimos de tener un impacto positivo sobre la situación de las mujeres participantes, en términos de ingreso o bienestar. La experiencia positiva que perciben las mujeres es la de compañerismo y solidaridad en torno de un proyecto. Esto sí es positivo para las mujeres rurales.

A fin de cuentas, tanto por parte de las mujeres trabajadoras de la agroindustria como de los proyectos de programas públicos, el trabajo proporciona un espacio fuera del hogar que es vivido como una experiencia positiva en términos de socialización y de su situación dentro del hogar, en cuanto a que el aporte económico es importante y adquieren una mejor posición de negociación. Pero para mejorar la situación de las mujeres, las experiencias positivas tienen que trascender también al espacio laboral para mejorar las condiciones de trabajo. Esto representa un camino largo por recorrer.

BIBLIOGRAFÍA

- Acosta, Nuria (1995), "La mujer rural en México", Comité Nacional Coordinador para la IV Conferencia Mundial de la Mujer, Consejo Nacional de Población, México.
- Alcoff, Linda (1989), "Feminismo cultural *versus* posestructuralismo: la crisis de la identidad en la teoría feminista", *Feminaria* II(4), Buenos Aires.
- Appendini, Kirsten (1996), "Changing agrarian institutions: Interpreting the contradictions", *CERLAC Working Paper Series*, núm. 4, enero, Universidad de York, Ontario, Canadá.
- Arizpe, Lourdes y Josefina Aranda (1988), *Las mujeres en el campo*, Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca, México.
- Arriaga, G. *et al.*, s/f, *La participación de las mujeres en organizaciones campesinas*, Fundación Friedrich E. Stiftung/Programa de Apoyo a las Mujeres, México.
- Astorga, E. (1985), *El mercado de trabajo rural en México*, ERA, México.
- Barbosa, René y Sergio Maturana (1972), *El arrendamiento de tierras ejidales. Un estudio en Michoacán*. Centro de Investigaciones Agrarias, México.
- Barrón, Antonieta (1993), *Los mercados de trabajo rurales. El caso de las hortalizas en México*, tesis de doctorado, Facultad de Economía/UNAM, México.
- Benería, Lourdes y Martha Roldán (1992), *Las encrucijadas de clase y género. Trabajo a domicilio, subcontratación y dinámica de la unidad doméstica en la ciudad de México*, El Colegio de México/Fondo de Cultura Económica, México.
- Blair, Ruth (1984), *Science and gender. A critique of biology and its theories on women*, Pergamon, Nueva York.
- Boserup, Esther (1970), *Women's role in economic development*, St. Martin's Press, Nueva York.

- Bradley, H. (1989), *Men's work, women's work. A sociological history of the sexual division of labour in employment*, University of Minnesota Press, Minneapolis.
- Brunt, Dorien (1992), *Mastering the struggle. Gender, actors and agrarian change in a Mexican ejido*, Amsterdam, CEDLA (Centrum voor Studie en Documentatie van Latijns Amerika Studies).
- Caliz (1995), *Transnacionales y estratificación del empleo en el municipio de Teata*, Tabasco, México, reporte de investigación PEMSA-FORD/UNAM, México.
- Castells, Manuel y Alejandro Portes (1989), "World underneath: The origins, dynamics, and effects of the informal economy", en Portes, A., M. Castells y L. Benton, *The informal economy. Studies in advanced and less developed countries*, The Johns Hopkins University Press, Baltimore y Londres.
- Carrillo, Jorge y A. Hernández (1985), *Mujeres fronterizas en la industria maquiladora*, SEP/Cefnomex, México.
- Collins, Jane (1995), "Gender and cheap labor in agriculture", en McMichael, P., *Food and agrarian order in the world economy*, Greenwood Press, Connecticut y Londres.
- De Barbieri, Teresita (1992), "Sobre la categoría género. Una introducción teórico-metodológica", *Revista Interamericana de Sociología*, núm. 2, mayo-agosto.
- Díaz Rooner (1986), "Mujeres asalariadas en los cultivos de exportación. El caso del municipio de Ensenada, Baja California", *La mujer y el trabajo en México*, Cuadernos Laborales, núm. 31, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México.
- El Financiero*, México, 25 de octubre de 1993.
- Fernández Kelly, María Patricia (1983), "Mexican border, industrialization, female labour force participation and migration", en Nash, J. y M.P. Fernández Kelly (eds.), *Women, men and the international division of labour*, State University of New York Press, Albany, Nueva York.
- García, Brígida y O. de Oliveira (1993), "La ocupación en México: Nuevos datos, aciertos y controversias", documento no publicado, México, El Colegio de México.
- _____ (1994), *Trabajo femenino y vida familiar en México*, El Colegio de México, México.
- García Fanelli, Ana M. (1989), "Patrones de desigualdad social en la sociedad moderna: una revisión de la literatura sobre discriminación ocupacional y salarial por género", *Desarrollo Económico*, XXIX (114), pp. 239-254.

- Gómez Cruz, Miguel Ángel y F. Caraveo (1990), "La agromaquila hortícola: Nueva forma de penetración de las transnacionales", *Comercio Exterior*, XL(12), México, diciembre.
- Gómez Cruz, Manuel A. y R. Schwentesius (1993), "El sistema hortofrutícola en México frente al TLC", en Calva, J. L. (coord.), *Alternativas para el campo*, I, Friedrich Ebert Stiftung/PUAL-UNAM/Fontamara, México, pp. 93-135.
- González, Soledad (1994), *Las mujeres en la pobreza*, Gimtrap-El Colegio de México, México.
- Josling, Timothy (1992), "NAFTA and agriculture: A review of the economic impacts" en Lustig, N., B. P. Bosworth y R. Lawrence, *NAFTA assessing the impact*, The Brookings Institution, Washington D.C.
- Lara, Sara (1988), "El papel de la mujer en el campo: nuevas estrategias", en Zepeda, J. (ed.), *Las sociedades rurales hoy*, El Colegio de Michoacán-Conacyt, México.
- _____ (1992), "La flexibilidad del mercado de trabajo rural", *Revista Mexicana de Sociología*, LIV(1), Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM, México, enero-febrero.
- Lauretis, Teresa (1986), "Tecnologías del género", en Ramos, Carmen (1991) (comp.), *El género en perspectiva. De la dominación universal a la representación múltiple*, UAM-I, México, pp. 231-278.
- Macías, M. María de la Luz (1990), *El trabajo femenino en la industria mexicana*, tesis de licenciatura, ENEP-Aragón, UNAM, México.
- _____ (1994), "La obrera en la industria manufacturera mexicana durante la década de los ochenta", documento preliminar, PIEM, El Colegio de México, México.
- _____ (1995), "El trabajo femenino en el proceso de trabajo de tres cultivos de exportación: aguacate, mango y esquejes de geranio", *Condiciones laborales de la mujer rural*, Fundación Ford y Centro de Estudios Históricos de la Cuestión Agraria Mexicana, Cuaderno de Trabajo, México, junio de 1995.
- Massieu, Y. y M. Chauvet *et al.* (1992), "Aplicaciones de la biotecnología a la floricultura de México: efecto en el empleo", en Casas, R., M. Chauvet y D. Rodríguez, *La biotecnología y sus repercusiones socioeconómicas y políticas*, UAM, Azc.-Ilec.-IIs., UNAM, México.
- Melbuus, Marit s/f., "Machismo and marianismo: Elements in an interpretation of a migration process", Departamento de Antropología Social, University de Oslo, fotocopia.
- Mummert, Gail (1992), "Dios, el norte y la empacadora: La inserción de hombres y mujeres en los mercados de trabajo extralocales", *Ajuste*

- estructural, mercados laborales y TLC*, El Colegio de México, Fundación Friedrich Ebert, El Colegio de la Frontera Norte, México.
- Muñoz, Amparo (1995), *Las mujeres jornaleras en el valle de Culiacán, Sinaloa*, reporte de investigación, PEMSA/Ford/UNAM, México.
- Neffa, Julio (1982), *Procesos de trabajo, división de trabajo y nuevas formas de organización del trabajo*, Cuadernos Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, 20, STPS, México.
- Pepin-Lehalleur, Marielle (1993), "Urbanización, una nueva forma campesina de estar en la sociedad", Ponencia presentada al 13 Congreso Internacional de Ciencias Antropológicas y Etnológicas, ciudad de México, agosto.
- Roldán, Martha (1982), "Subordinación genérica y proletarización rural: Un estudio de caso en el Noroeste mexicano", en M. León (ed.) *Las trabajadoras del Agro*, vol. II, Bogotá, ACEP.
- (1992), "Un debate pendiente: Innovaciones tecnológicas 'blandas', reconversión industrial y desregulación en el contexto latinoamericano de los 90. Hacia una perspectiva 'sensible de género'. Reflexiones en torno a la construcción de variedades de sistemas productivos JIT (*just-in-time*) en el caso argentino", Ponencia presentada en el XVII Congreso Internacional de Lasa, Los Ángeles, California.
- Rosado, Georgina (1989), "Zamora y Jacona: Trabajo femenino en la agroindustria y cambios culturales", en Zendejas, S. (coord.), *Estudios Michoacanos*, El Colegio de Michoacán-Gobierno del Estado de Michoacán, México.
- Safa, Helen (1986), "Female employment in the Puerto Rican working class", en Nash, J. y H. Safa (eds.), *Women and change in Latin America*, Bergin y Garvey, Massachusetts.
- (1990), "Women and industrialisation in the Caribbean", en Stichters, S.H. y J. Parpart (eds.), *Women, employment and the family in the international division of labour*, MacMillan, Londres.
- Scott, Allison (1991), "Informal sector or female sector?: Gender bias in urban labour markets models", en Elson, Diana (ed.), *Man bias in the development process*, Manchester University Press.
- (1990), "Patterns of patriarchy in the Peruvian working class", en Stichters, S. y J. Parpart (eds.), *op. cit.*
- Standing, Guy (1989), "Global feminization through flexible labor", *World Development*, XVII(7), julio.
- (1991), "Structural Adjustment and labour market policies: Towards social adjustment?", en Standing, G. y V. Tokeman (eds.), *Towards*

- social adjustment. Labour market issues in structural adjustment*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- Stanford, Lois (1993), "Examining the consequences of peasant resistance: Export agriculture in Michoacán", *Culture and Agriculture*, México, otoño(47).
- (1994), "Ejidal organizations and the Mexican state: Confrontation and crisis in Michoacán", *Studies in Cultural Systems and World Economic Development*, XXIII(1), pp. 1-37.
- Stölen, Kristi Ann (1991), "Chastity, sexuality and gender perceptions in rural Argentina", en Stölen (ed.), *Gender and change in developing countries*, Norwegian University Press, Oslo.
- Suárez, B. (1993), "La apertura comercial y los cultivos de exportación: las frutas y hortalizas", ILET-Ford, México (mimeo.).
- y L. Stanford (1992), "La apertura económica y su impacto en la agricultura de exportación de Michoacán", informe preparado para la Fundación Ford, noviembre, México (mimeo.).
- (1994), "El fruto que se exporta con la semilla y la tecnología que se importa", Ponencia 48° Congreso Internacional de Americanistas, Estocolmo, julio.
- Téllez, K. Luis (1994), *La modernización del sector agropecuario y forestal*, Fondo de Cultura Económica, México.
- Tokeman, Victor (1991), "The informal sector in Latin America: From underground to legality", en Standing y Tokeman, *op. cit.*
- Villareal, Magdalena (1994), *Wielding and yielding: Power, subordination and gender identity in the context of a Mexican development project*, Tesis doctoral, Universidad de Wageningen, Holanda.
- Weeks, John (1991), "The myth of labour market clearing", Standing y Tokeman, *op. cit.*
- Wilson, Fiona (1993), "Workshops as domestic Domains: Reflections on Small-Scale Industry in Mexico", *World Development*, XXI(1), Pergamon Press.
- (1986), "La mujer y las transformaciones agrarias en América Latina: Revisión de algunos conceptos que fundamentan la investigación", en León, M. y C.D. Deere, *La mujer y la política agraria en América Latina*, Siglo XXI-ACEP, México.
- Waters y Salalmea (1994), "Gender issues in the restructuring of Ecuadorian agriculture", ponencia para el XVIII Congreso de la Latin American Studies Association, Atlanta, Georgia, abril.

ANEXO GENERAL

CARACTERÍSTICAS DE LAS MUJERES
ENTREVISTADAS

CUADRO 1
Número de mujeres entrevistadas

Características de las mujeres trabajadoras	Instituto de Floricultura	Sedesol	Esqueje	Total				Total empaques	Total flor y emp.
				flor	Mango	Pepino	Aguacate		
<i>Grupos de edad</i>									
Menos de 15	0	0	0	0	2	0	0	2	2
15-19	4	0	5	9	19	7	17	43	52
20-24	3	2	8	13	7	5	10	22	35
25-29	6	1	0	7	6	2	2	10	17
30-34	5	2	4	11	6	2	0	8	19
35-39	7	2	1	10	1	3	1	5	15
40 y más	3	4	3	10	2	0	1	3	13
No contestó	0	0	0	0	1	0	0	1	1
Total casos	28	11	21	60	44	19	31	94	154
Promedio edad	29.2	37	27.3	29.9	22.1	25.1	20.7	22.2	25.2
<i>Lugar de nacimiento</i>									
Mismo	19	9	1	29	23	14	21	58	87
Otro municipio	4	0	19	23	12	4	9	25	48
Otro estado	5	1	1	7	6	1	1	8	15
No contestó	0	1	0	1	3	0	0	3	4
Total de casos	28	11	21	60	44	19	31	94	154

Años de residencia

Mismo na ímiento

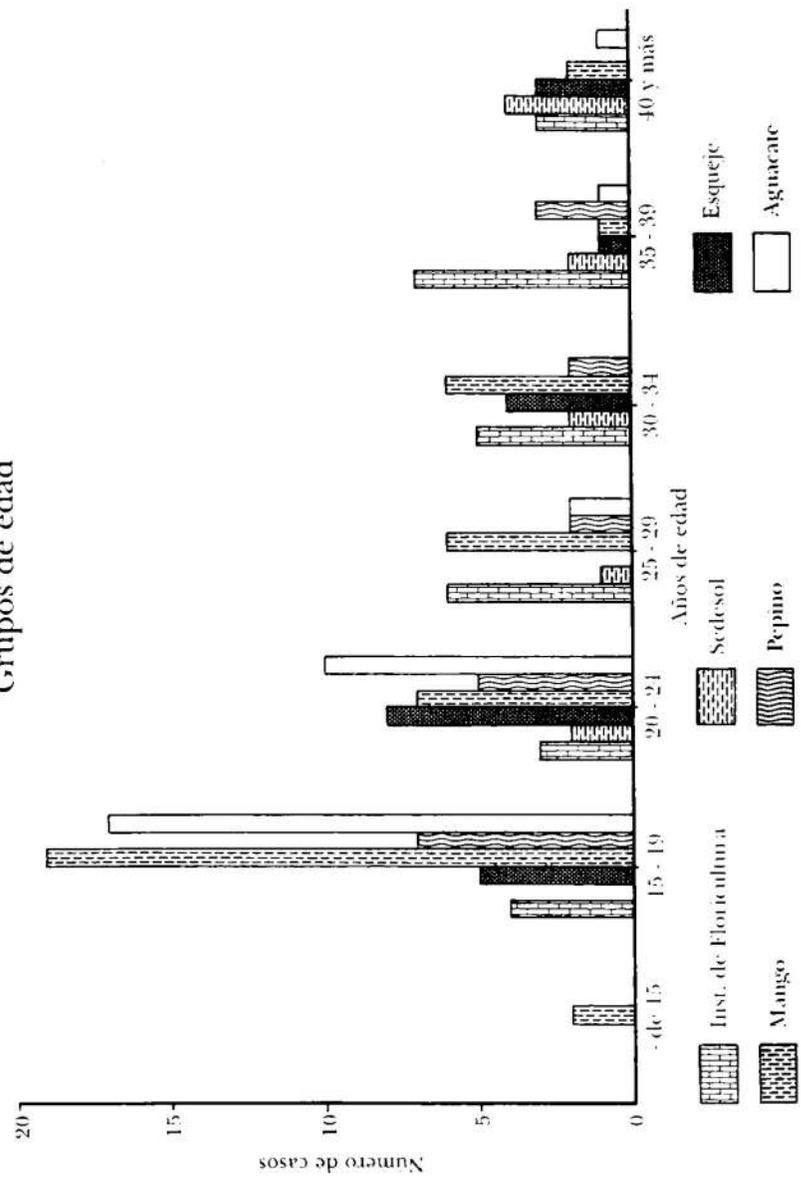
Más de 10 años	21	10	8	39	20	7	13	40	79
6-10 años	1	0	1	2	3	0	3	6	8
1-5 años	1	0	1	2	8	0	3	11	13
Menos de 1 año	0	0	0	0	8	0	2	10	10
No contestó	5	1	11	17	5	12	10	27	44
Total casos	28	11	21	60	44	19	31	94	154

Estado civil

Soltera	6	2	13	21	27	9	21	57	78
Casada/unión	8	5	4	17	10	4	2	16	33
Separadas/div.	8	0	2	10	3	4	2	9	19
Viuda	2	2	0	4	4	0	1	5	9
Unión libre	0	2	1	3	0	0	2	2	5
Madre soltera	4	0	1	5	0	2	3	5	10
No contestó	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total casos	28	11	21	60	44	19	31	94	154

Gráfica 1

Grupos de edad



Fuente: Cuadro 1.

Gráfica 2

Estado civil



Fuente: Cuadro I.

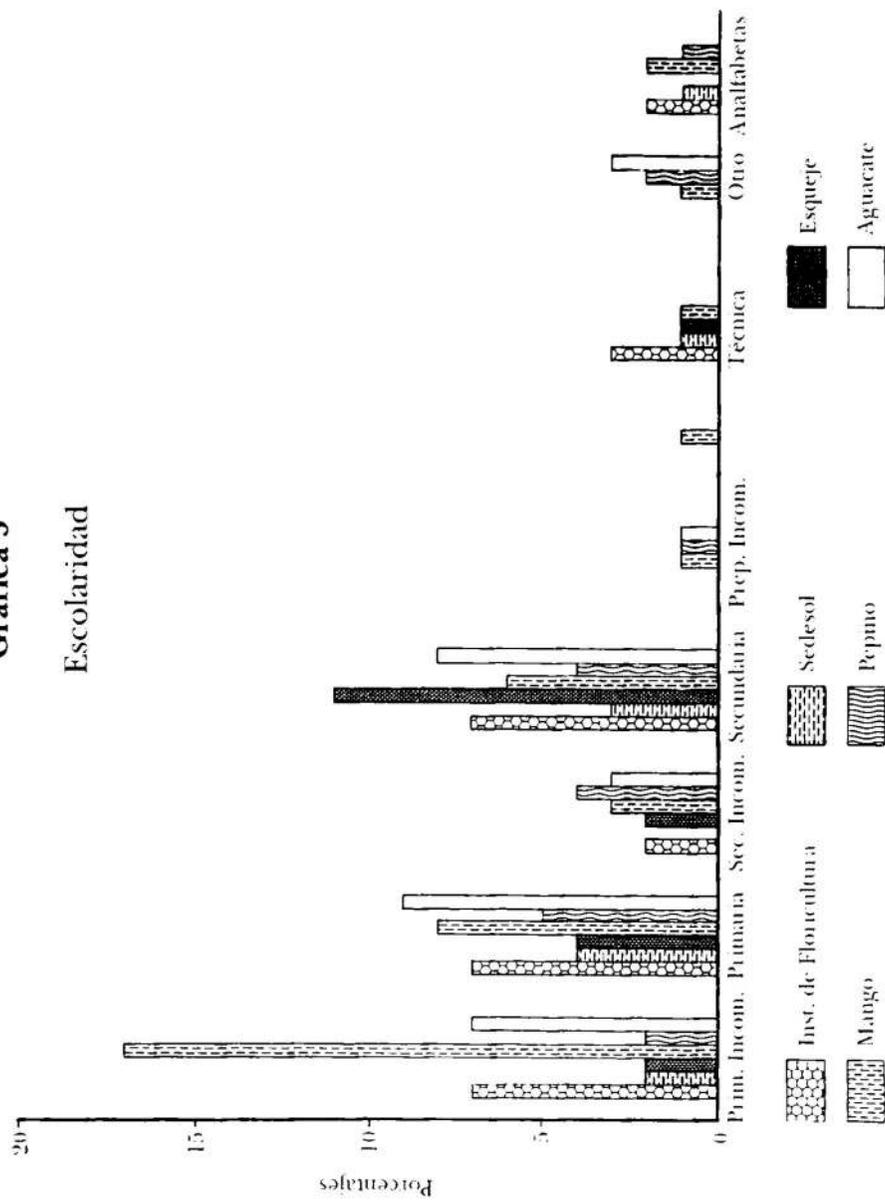
CUADRO 2
Número de mujeres entrevistadas

Características de las mujeres trabajadoras	Instituto de Floricultura	Sedesol	Esqueje	Total			Aguacate	Total empaques	Total flor y emp.
				flor	Mango	Pepino			
Número de hijos por mujer									
1	6	1	2	9	2	3	5	10	19
2	7	1	2	10	3	4	1	8	18
3	4	1	0	5	3	1	1	5	10
4	1	2	1	4	4	0	0	4	8
5	2	2	0	4	2	0	0	2	6
6	0	0	1	1	1	1	0	2	3
7	0	1	0	1	0	0	0	0	1
8	0	0	0	0	0	0	0	0	0
9	0	0	0	0	1	0	0	1	1
10	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 y más	0	1	0	1	1	0	0	1	2
Total	20	9	6	35	17	9	7	33	68
Promedio	2.3	4.8	2.6	3	1.5	2.2	1.8	3	3

Número de hermanos	1	1	3	5	4	1	0	5	10
	2	4	3	7	2	1	1	4	11
	3	2	0	3	3	0	2	5	8
	4	4	0	9	4	0	2	6	15
	5	3	0	6	2	3	8	13	19
	6	2	0	3	4	6	5	15	18
	7	2	0	4	4	2	4	10	14
	8	3	0	3	5	2	4	11	14
	9	0	0	0	2	2	0	4	4
	10	1	0	1	2	0	1	3	4
	10 y más	0	1	1	2	0	1	3	4
Escolaridad									
Primaria incompleta	7	2	2	11	17	2	7	26	37
Primaria	7	4	4	15	8	5	9	22	37
Secundaria	7	3	11	21	6	4	8	18	39
Preparatoria incompleta	0	0	0	0	1	1	1	3	3
Preparatoria	0	0	0	0	1	0	0	1	1
Técnica	3	1	1	5	1	0	0	1	6
Otro	0	0	1	1	1	2	3	6	6
Analfabeta	2	1	0	3	2	1	0	3	6
No contestó	2	0	2	4	7	4	3	14	5
Total casos	28	11	2	60	44	19	31	94	154
Promedio	6.3	6.9	7.4	6.7	5.2	6.8	6.9	6.1	6.3

Gráfica 3

Escolaridad



Fuente: Cuadro 2.

CUADRO 3
Número de mujeres entrevistadas

<i>Características de las mujeres trabajadoras</i>	<i>Instituto de Floricultura</i>	<i>Sedesol</i>	<i>Esqueje</i>	<i>Total flor</i>	<i>Mango</i>	<i>Pepino</i>	<i>Aguacate</i>	<i>Total empaques</i>	<i>Total flor y emp.</i>
<i>Estructura familiar</i>									
Vive con:									
Padre	13	3	10	26	18	13	25	56	82
Madre	16	4	15	35	30	13	24	67	102
Esposo	8	8	4	20	6	1	5	12	32
Hermanos	22	5	16	43	31	13	27	71	114
Hijos	20	3	8	31	16	11	7	34	65
Otros	2	2	3	7	7	0	1	8	15
<i>Familia</i>									
*Jefe de familia									
Entrevistada	3	2	1	6	6	7	0	13	19
Padre	14	2	10	26	21	9	23	53	79
Madre	3	2	6	11	11	3	3	17	28
Esposo	7	5	3	15	3	0	3	6	21
Hermano/a	1	0	0	1	2	0	1	3	4
Otro	0	0	1	1	1	0	1	2	3
Total	28	11	21	60	44	19	31	94	154
*Cuida hogar									
Mamá	17	4	15	36	31	12	25	68	104
Hija (s)	0	0	0	0	1	0	0	1	1
Nuera	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sobrino	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tía	0	0	1	1	2	1	0	3	4
Hermana	1	0	1	2	1	0	1	2	4
Entrevistada	10	7	3	20	8	6	4	18	38
Otra	0	0	1	1	1	0	1	2	3
Total	28	11	21	60	44	19	31	94	154

CUADRO 4
Número de mujeres entrevistadas

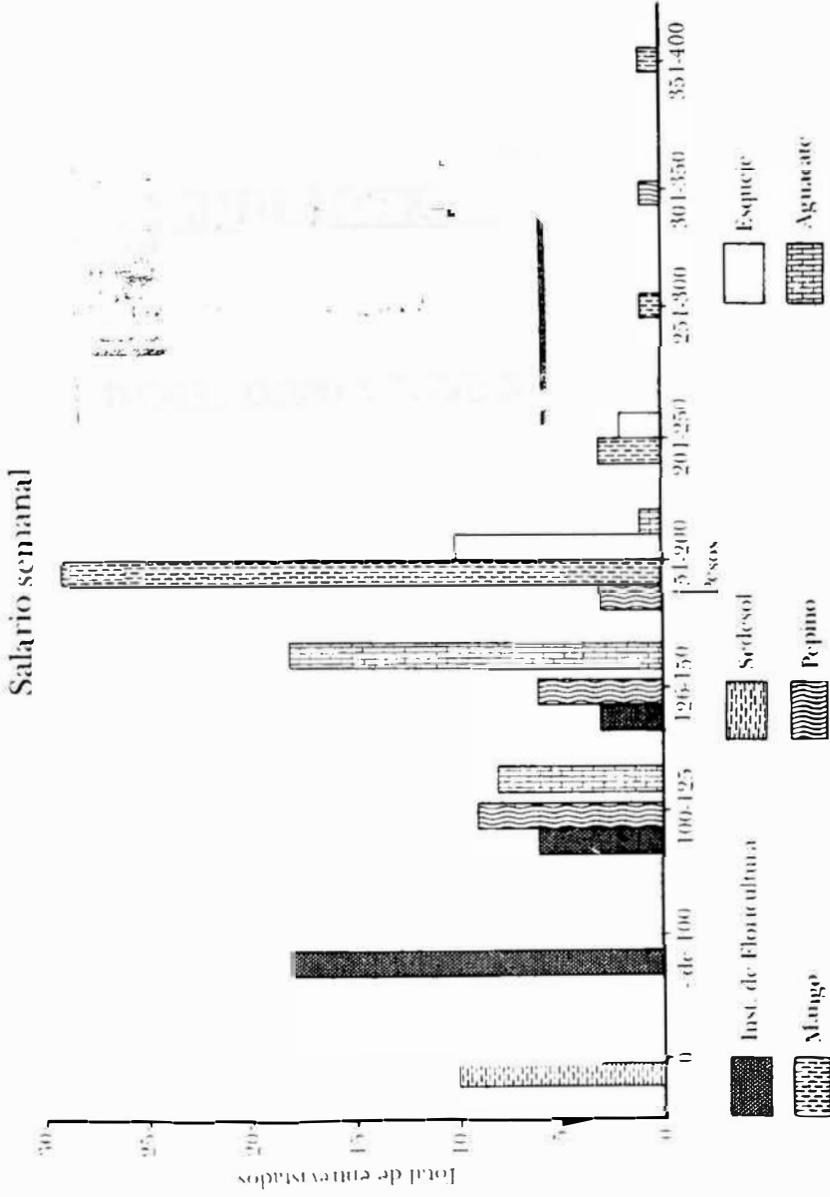
Características de las mujeres trabajadoras	Instituto de Floricultura			Sedesol			Esqueje			Total flor		
	Padre	Madre	Esposo	Padre	Madre	Esposo	Padre	Madre	Esposo	Padre	Madre	Esposo
<i>Ocupación</i>												
Campesino	14	1	2	3	0	6	2	1	1	19	2	9
Jornalero	0	0	2	0	0	1	2	0	0	2	0	3
Albañil	0	0	2	0	0	1	0	0	3	0	0	6
Obrero	0	0	0	0	0	0	3	0	0	3	0	0
Chofer	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Asalariado comercio	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Velador	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0
Jubilado	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0
Hogar	0	15	0	0	3	0	0	14	0	0	32	0
Finado	1	0	0	1	0	0	4	0	0	6	0	0
Otro	2	3	1	0	1	0	0	0	0	2	4	1
Total	17	19	8	4	4	8	13	15	4	34	38	20

<i>Ocupación</i>	<i>Pepino</i>			<i>Aguacate</i>			<i>Mango</i>			<i>Total empaques</i>		
	<i>Padre</i>	<i>Madre</i>	<i>Esposo</i>	<i>Padre</i>	<i>Madre</i>	<i>Esposo</i>	<i>Padre</i>	<i>Madre</i>	<i>Esposo</i>	<i>Padre</i>	<i>Madre</i>	<i>Esposo</i>
Campesino	2	0	0	4	0	0	13	0	0	19	0	0
Jornalero	1	0	0	3	0	2	4	0	2	8	0	4
Albañil	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0
Obrero	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Chofer	2	0	0	3	0	0	1	0	1	6	0	1
Asalariado comercio	0	0	0	2	0	0	6	0	0	8	0	0
Velador	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0
Jubilado	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0
Hogar	0	13	0	0	18	0	0	31	0	0	62	0
Finado	1	0	0	2	0	1	0	0	0	3	0	1
Otro	7	2	0	6	5	1	5	2	4	18	9	5
Total	13	15	0	23	23	4	29	33	7	65	71	11

Características de las mujeres trabajadoras	Mango					Pepino				
	Primera	Segunda	Tercera	Cuarta	Quinta	Primera	Segunda	Tercera	Cuarta	Quinta
<i>Ocupación</i>										
Actual	22	10	7	10	5	4	0	0	0	0
Otro vivero/empleado	9	7	3	0	0	2	7	4	2	1
Doméstica	5	0	1	0	1	7	4	0	0	0
Jornalera	0	0	0	0	0	0	3	1	0	0
Obrera	2	1	1	0	0	0	0	1	1	0
Vende por su cuenta	3	1	2	0	0	2	0	0	0	0
Empleada comestibles	3	4	1	0	0	2	1	0	0	0
Empleada tienda	0	1	1	1	0	0	1	2	0	0
Otra	44	24	16	11	6	2	1	0	0	0
Total						19	17	8	3	1

Características de las mujeres trabajadoras	Aguacate				
	Primera	Segunda	Tercera	Cuarta	Quinta
<i>Ocupación</i>					
Actual	6	0	0	0	0
Otro vivero/empleado	9	12	5	6	2
Doméstica	9	4	2	0	0
Jornalera	0	0	1	0	0
Obrera	0	4	2	1	0
Vende por su cuenta	1	0	0	0	0
Empleada comestibles	3	1	2	1	1
Empleada tienda	0	4	3	2	0
Otra	3	1	2	1	4
Total	31	26	17	11	7

Gráfica 4



Fuente: Cuadro 6.

¿Responsables o gobernables?

Las trabajadoras en la agroindustria de exportación,
se terminó de imprimir en julio de 1997.

Composición tipográfica, formación e impresión:

Grupo Edición, S.A. de C.V., Xochicalco 619,
Col. Vértiz-Narvarte, 03600 México, D.F.

Se tiraron 1 000 ejemplares más sobrantes para reposición.

La edición estuvo al cuidado de Consuelo Andrade y
el Departamento de Publicaciones de El Colegio de México.