Globethics Repository



Estrategias de desarrollo y equidad de género [Development strategies and gender equality]

This page was generated automatically upon download from the Globethics Repository. More information on Globethics see https://www.globethics.net. Data and content policy of Globethics Repository see https://repository.globethics.net/pages/policy.

Item Type	Reference book
Authors	Giosa Zuazúa, Noemí;Rodríguez Enríquez, Corina
Publisher	Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL
Rights	Creative Commons Copyright (CC 2.5)
Download date	2026-11-05 08:58:41
Link to Item	http://hdl.handle.net/20.500.12424/203084

SERIE

97

mujer y desarrollo

Estrategias de desarrollo y equidad de género: una propuesta de abordaje y su aplicación al caso de las industrias manufactureras de exportación en México y Centroamérica

Noemí Giosa Zuazúa

Corina Rodríguez Enríquez

NACIONES UNIDAS

CEPAL

División de Asuntos de Género

Santiago de Chile, abril de 2010

Este documento fue preparado por Noemí Giosa Zuazúa y Corina Rodríguez Enríquez, Consultoras de la División de Asuntos de Género de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Las opiniones expresadas en este documento, que no ha sido sometido a revisión editorial, son de exclusiva responsabilidad de las autoras y pueden no coincidir con las de la Organización.

Publicación de las Naciones Unidas
ISSN versión impresa 1564-4170 ISSN versión electrónica 1680-8967
ISBN: 978-92-1-323372-6
LC/L.3154-P
N° de venta: S.09.II.G.127
Copyright © Naciones Unidas, abril de 2010. Todos los derechos reservados
Impreso en Naciones Unidas, Santiago de Chile

La autorización para reproducir total o parcialmente esta obra debe solicitarse al Secretario de la Junta de Publicaciones, Sede de las Naciones Unidas, Nueva York, N. Y. 10017, Estados Unidos. Los Estados miembros y sus instituciones gubernamentales pueden reproducir esta obra sin autorización previa. Sólo se les solicita que mencionen la fuente e informen a las Naciones Unidas de tal reproducción.

Índice

Resumen 5
Introducción 7

I. Espacios de competitividad y equidad de género: algunas apreciaciones conceptuales 11
1. Producción, reproducción y flujo circular de la renta ampliado 12
2. La inequidad de género en el mercado laboral y sus consecuencias económicas 16
3. Globalización, desarrollo y relaciones de género 20
4. Un marco de análisis para la evaluación de los patrones de desarrollo desde la perspectiva de género 22

II. Las manufacturas de exportación como estrategia de desarrollo 25
1. El origen de las IMANE y sus principales características 27
2. Las IMANE y la demanda de empleo de hombres y mujeres 41
3. Las condiciones de empleo en las IMANE 51
4. La conciliación empleo familia de la fuerza de trabajo de las IMANE 60

III. Síntesis, conclusiones y perspectivas 65

Bibliografía 69

Serie Mujer y desarrollo: números publicados 73

Índice de cuadros

CUADRO 1 TASAS DE ACTIVIDAD POR PAÍS Y SEXO 29
CUADRO 2 PROPORCIÓN DE LA POBLACIÓN BAJO LA LÍNEA DE LA POBREZA 29
CUADRO 3 PROPORCIÓN DE OCUPADOS EN EL SECTOR INFORMAL POR PAÍS Y SEXO 30
CUADRO 4 PROPORCIÓN DE OCUPADOS EN EMPLEOS DE BAJA PRODUCTIVIDAD POR PAÍS Y SEXO 30
CUADRO 5 CONTRIBUCIÓN DE LAS IMANE A LA GENERACIÓN DE RIQUEZA NACIONAL. PROMEDIO AÑOS 2000-2007 32
CUADRO 6 PARTICIPACIÓN DE LA INDUSTRIA MANUFACTURERA EN EL PIB. PROMEDIO DE LAS PARTICIPACIONES 32
CUADRO 7 CONTRIBUCIÓN DE LAS IMANE A LA GENERACIÓN DE DIVISAS. PROMEDIO AÑOS 2000-2007 33
CUADRO 8 CONTRIBUCIÓN DE LAS IMANE A LA GENERACIÓN DE EMPLEO. PROMEDIO AÑOS 2000-2006 37
CUADRO 9 CATEGORÍA OCUPACIONAL DE LAS PERSONAS 37
CUADRO 10 MÉXICO: RELACIÓN ENTRE EL SALARIO PAGADO EN LA MAQUILA Y EL SALARIO PAGADO EN LA MANUFACTURA, 1994-2000 39
CUADRO 11 PROPORCIÓN DE MUJERES OCUPADAS EN LAS IMANE, PROMEDIO AÑOS 2000-2006 41
CUADRO 12 PRINCIPALES FACTORES DE LAS IMANE. PROMEDIO AÑOS 2000-2006 43
CUADRO 13 MÉXICO: ESTRUCTURA OCUPACIONAL DE LAS IMANE, SEGÚN SEXO Y CATEGORÍA OCUPACIONAL, 2000-2006 43
CUADRO 14 ESTRUCTURA OCUPACIONAL DE LAS IMANE SEGÚN SEXO Y CATEGORÍA OCUPACIONAL, 2000-2006 44

Índice de recuadros

RECUADRO 1 LAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS DE EXPORTACIÓN-IMANE 26
RECUADRO 2 EL CASO DE MÉXICO 50
RECUADRO 3 LAS CADENAS GLOBALES DE VALOR Y SUS ESLABONES DE EMPLEADO PRECARIZADO 52

Índice de gráficos

GRÁFICO 1 TASA DE CRECIMIENTO DEL PRODUCTO INTERNO BRUTO INDUSTRIAL 1991-2007 33
GRÁFICO 2 SUBREGIÓN NORTE DE AMÉRICA LATINA Y ESTADOS UNIDOS SALARIO: PROMEDIO PAGADO EN LA INDUSTRIA MANUFACTURERA, 2005 38
GRÁFICO 3 MÉXICO. CONTRIBUCIÓN DE LA MAQUILA AL EMPLEO Y AL PRODUCTO 39
GRÁFICO 4 MÉXICO. GRADO DE ELABORACIÓN NACIONAL EN LA INDUSTRIA DE LA MAQUILA 40

Índice de diagramas

DIAGRAMA 1 FLUJO CIRCULAR DE LA RENTA AMPLIADO 14

Resumen

Las visiones dominantes en el análisis económico resultan incompletas y sesgadas cuando se las interroga desde la mirada de la igualdad entre mujeres y hombres. Esto deriva de la incapacidad de las perspectivas teóricas más difundidas para dar cuenta del rol que le cabe en el funcionamiento del sistema económico a las relaciones de género. El propio estudio de la cuestión del desarrollo, y de las estrategias competitivas de las economías nacionales, no escapa a esta consideración.

Este trabajo se propone dos objetivos simultáneos que se orientan en la dirección señalada. En primer lugar, potenciar el marco analítico que brinda la perspectiva de la CEPAL, proponiendo una metodología específica para el estudio de las estrategias de desarrollo desde una mirada de género. En segundo lugar, aplicar esta metodología al caso específico de las industrias manufactureras de exportación (IMANE), y brindar un análisis del impacto que esta estrategia de desarrollo ha tenido sobre la equidad de género

Partiendo del análisis de esta estrategia de desarrollo, se indaga sobre sus implicancias para el trabajo de las mujeres y la igualdad de género. Concretamente, se evalúa el sentido de la ventaja comparativa estática que identifica a este ámbito de competitividad, de "mano de obra abundante a bajo costo", como oportunidad de empleo para las mujeres, y al mismo tiempo, como mecanismo de promoción de su autonomía económica y de mejora en la equidad de género.

Se concluye que, sumado a la escasa contribución de las IMANE al crecimiento económico de los países de la subregión, y su modesto aporte en términos industriales, y en el desarrollo tecnológico endógeno, su contribución a la generación de empleo ha sido modesta. Dicho aporte se

sustentó en un patrón de empleo precario que generó oportunidades para algunas mujeres, pero con estándares laborales bajos, perfiles de segregación laboral, brecha salarial de género, y derechos socio laborales y sindicales limitados o nulos. Esto se enmarca en la carencia de políticas de conciliación entre las ocupaciones en el mercado de empleo y las ocupaciones domésticas, en el marco de una organización del cuidado todavía sustentada en el trabajo no remunerado de las mujeres. El trabajo cierra con algunos interrogantes para pensar las perspectivas futuras.

Introducción

Este trabajo se motiva en dos preocupaciones básicas. Por un lado, la cuestión del desarrollo en América Latina. Por el otro, la problemática de la equidad de género. La pregunta central que guía la investigación es si las estrategias de desarrollos adoptados por los países de la región, fuertemente sustentados en su inserción internacional, ha generado oportunidades reales para las mujeres.

Para ello, se parte desde una mirada del marco analítico de la CEPAL (expresado en "La transformación productiva 20 años después. Viejos problemas y nuevas oportunidades"), y su identificación de cinco espacios de competitividad que caracterizarían a las estrategias desarrolladas por los países de América Latina y el Caribe. En este trabajo se discute en particular, el caso identificado como IMANE y sus implicancias en el trabajo de las mujeres y la equidad de género.

El trabajo se propone dos objetivos simultáneos. En primer lugar, potenciar el marco analítico que brinda la perspectiva de la CEPAL, proponiendo una metodología específica para el estudio de las estrategias de desarrollo desde una mirada de género. En segundo lugar, aplicar esta metodología al caso específico de las IMANE, y brindar un análisis del impacto que esta estrategia de desarrollo ha tenido sobre la equidad de género.

Cabe señalar que la CEPAL, desde su fundación hacia finales de la década de 1950, se ha planteado el objetivo de contribuir el desarrollo económico y social del los países de la región. Para ello, una meta ha sido el construir un pensamiento propio para explicar las causas y describir las características y la dinámica del subdesarrollo en la región, y una segunda meta ha sido la elaboración de recomendaciones de política a los fines de alcanzar alguna trayectoria de crecimiento y desarrollo.

Este estudio fue seleccionado por tratarse de la mas reciente contribución de la CEPAL, que busca identificar, caracterizar y analizar las trayectorias de crecimiento y desarrollo que adquieren dinamismo en la región, luego de las transformaciones tecnológicas y organizacionales que se sucedieron a escala global, y que tuvieron sus impactos en la región con posterioridad a la apertura comercial y a la implementación de las reformas de liberalización económica.

La visión, plasmada en dicho trabajo, acerca de los motores del crecimiento económico y la construcción de una trayectoria de desarrollo, puede sintetizarse en los siguientes argumentos:

- Los factores determinantes del crecimiento económico son el progreso tecnológico (PT) y la innovación, y una estructura productiva diversificada.
- La captación de innovaciones dentro del nuevo paradigma tecnológico se encuentra estrechamente vinculada a las empresas trasnacionales y a las cadenas globales de valor que ellas gobiernan.
- Las posibilidades de avanzar en una estrategia de crecimiento, que implique una inserción internacional que posibilite ir avanzando en las cadenas globales de valor, requiere de la implementación de un conjunto de políticas públicas.

Sin embargo, la CEPAL observa una seria de carencias en la región para avanzar en este tipo de estrategia de crecimiento. En este sentido, señala un ritmo de adaptación de la tecnología desigual y heterogénea entre sectores productivos y entre segmentos de población, lo que diluye la posibilidad de difusión de los incrementos de productividad. Asimismo, se observa una carencia de políticas para resolver los obstáculos que enfrentan las empresas para realizar actividades de innovación. Esto repercute en dificultades para ampliar la diversidad productiva.

Si bien en las dos últimas décadas que transcurren desde mediados de los años noventa se verifica un incremento en el valor de las exportaciones, el mismo no va acompañado de un mayor coeficiente de valor agregado. Ello es consecuencia de que una proporción importante del crecimiento de las exportaciones se explica por actividades de maquila, que si bien incluyen productos de tecnología media y alta, requieren para su producción una proporción elevada de importaciones y generan débiles encadenamientos productivos locales.

Frente a esta situación, la CEPAL propone identificar los espacios actuales y potenciales de competitividad en la región, e investigar cuáles son los caminos que se abren en los mismos, para la inserción internacional de los países de la región y para la acumulación de capacidades tecnológicas.

Teniendo en cuenta los requisitos actuales para alcanzar el crecimiento económico y el desarrollo, identifica en el conjunto de las economías de América Latina, Centroamérica y el Caribe, cuatro espacios de competitividad y aprendizaje que componen el patrón de especialización actual:

- Primer espacio: corresponde a las denominadas IMANE**,** que se instalaron en México, Centroamérica y el Caribe, aprovechando el bajo costo de la mano de obra y su ventaja de localización respecto al mercado de los Estados Unidos.
- Segundo espacio: corresponde a sectores manufactureros de complejidad tecnológica media y alta, heredados de la industrialización por sustitución de importaciones (ISI), pero que se transformaron en los años noventa. Son los que sobrevivieron a la apertura, y han incursionado con éxito en los mercados internacionales.
- Tercer espacio: corresponde al desarrollo del sector servicios en dos ámbitos específicos: turismo y servicios empresariales. En el primer caso existe potencial para diversificación y personalización de la oferta. En el segundo, hay avances en la región pero aún es insignificante en el conjunto de un sector de vigorosa expansión mundial.
- Cuarto espacio: corresponde al complejo agroalimentario y al sector minero, ambos de uso intensivo en recursos naturales. Existen al menos en el complejo agroalimentario amplias

oportunidades para aprovechar en materia de innovaciones en productos y procesos que recién se están explorando.

En el estudio se analizan los cuatro espacios y señala fortalezas y debilidades. Sin embargo, en ese trabajo no se hace un análisis específico acerca de cuáles oportunidades se abrieron específicamente para las mujeres o qué restricciones se encontraron para fortalecer su autonomía económica y mejorar la equidad de género.

Justamente, ese es el punto en el que este trabajo pretende contribuir. Para ello, en la próxima sección se presentan algunas observaciones conceptuales respecto a qué significa abordar el análisis económico, y particularmente el estudio de las estrategias de desarrollo desde una mirada de género. En la tercera sección, esa mirada se aplica al análisis específico del espacio de competitividad identificado como las IMANE. En la última sección sintetizamos los principales hallazgos y conclusiones del trabajo, y se enunvian algunas perspectivas para continuar la reflexión.

I. Espacios de competitividad e igualdad de género: algunas apreciaciones conceptuales

Las visiones dominantes en el análisis económico resultan incompletas y sesgadas cuando se las interroga desde la mirada de la igualdad entre mujeres y hombres. Esto deriva de la incapacidad de las perspectivas teóricas más difundidas (tanto las ortodoxas como las heterodoxas), para dar cuenta del rol que le cabe en el funcionamiento del sistema económico a las relaciones de género. El propio estudio de la cuestión del desarrollo, y de las estrategias competitivas de las economías nacionales, no escapa a esta consideración.

El problema radica en que al no incorporar las relaciones de género como una variable relevante en el funcionamiento de la economía, falla en comprender la diferente posición de los hombres y las mujeres como agentes económicos y como sujetos de las políticas económicas. Esto trae aparejado que estas perspectivas presenten dos debilidades centrales: en primer lugar, no pueden aprehender el real impacto de las políticas económicas sobre la situación de las personas, y de este modo pueden promover acciones con implicancias no deseadas. En segundo lugar, al comprender sólo parcialmente el aporte económico de las personas, no pueden aprovecharse de su potencialidad específica para sostener procesos de desarrollo económico y social sustentable.

La economía feminista, corriente de pensamiento heterodoxa dentro de la disciplina económica, ha intentado desde la segunda mitad del siglo XX llenar este vacío, y corregir este sesgo androcéntrico de la economía. Esto es, poner de manifiesto que la ciencia económica responde a una

visión parcial androcéntrica de la realidad, según la cual se identifica "lo masculino" con "lo universal", tanto en la definición de su objeto de estudio, como en los conceptos y la metodología utilizada. "La denuncia de este sesgo de género y la intención de corregirlo se proclaman hoy día como dos de los principales objetivos perseguidos por las distintas corrientes de economistas feministas, lo que para algunas autoras sigue estando íntimamente ligado al análisis de la situación económica de las mujeres y al propósito de mejorarla" (Cairó i Céspedes y Mayordomo Rico, 2005: 12)[1].

Esta sección tiene como objetivo sintetizar los argumentos principales de esta visión, y señalar las implicancias que tiene incorporar esta perspectiva en la reflexión sobre el desarrollo y las estrategias de competitividad de los países.

1. Producción, reproducción y flujo circular de la renta ampliado

Para comprender la manera en que las relaciones de género atraviesan el funcionamiento del sistema económico, se puede recurrir a la conceptualización tradicional de la economía convencional, y ampliarla para incorporar las dimensiones ausentes. Esto es lo que hace Picchio (2001, 2005), concentrada en definir y situar el proceso de reproducción social de la población en la visión del sistema económico.

Este desarrollo tiene por fin demostrar la creciente tensión entre el significado de producir mercancías, y el de reproducir personas. Por qué el énfasis en esta relación entre la producción y la reproducción? Porque se considera que aquí radica el nudo de la subordinación económica de las mujeres y la inequidad económica de género.

Según Picchio (2005), la tensión entre producir mercancías y reproducir personas, está fundada en la naturaleza del mercado de trabajo asalariado[2], que constituye una forma histórica particular de intercambio de trabajo y medios de subsistencia, central en la organización capitalista[3]. El punto clave aquí es que para que esa dotación de trabajo asalariado se encuentre disponible, es necesaria una dotación de trabajo de reproducción social de las personas que no es tenido en cuenta en el análisis económico convencional.

El señalamiento principal de la economía feminista en este respecto es que la división sexual del trabajo, que comprende la distribución del trabajo productivo y reproductivo entre los hogares, el mercado y el Estado, y entre hombres y mujeres, implica una subordinación económica de las mujeres que se expresa en una menor participación en el trabajo remunerado (y mayor en el no remunerado), una peor participación en el mercado laboral (en términos de remuneración y condiciones de trabajo), un menor acceso a recursos económicos y como consecuencia de todo lo anterior, un menor grado de autonomía económica[4]. A su tiempo, todo lo anterior deriva en la calidad y oportunidades de vida de la mujeres.

---

1 La integración de la dimensión de género al análisis económico ha sido un proceso lento pero persistente, que ha gestado una importante contribución a la disciplina económica. Para una reseña de este proceso ver Benería (2003). Para un trabajo fundante de la perspectiva de la economía feminista ver Ferber y Nelson (1993) y su actualización Feber y Nelson (2003). También consultar www.iaffe.org.

2 Picchio (1992, 2005) alude al trabajo asalariado con una concepción amplia de salario, haciendo referencia a todo ingreso proveniente del empleo directamente intercambiado por una recompensa monetaria.

3 Siguiendo la tradición de la teoría social de la economía política clásica, Picchio (1992) entiende por subsistencia un estado de niveles de vida sostenibles. En el caso del trabajo asalariado, el indicador utilizado para identificar esa condición ha sido un conjunto de mercancías convencionalmente consideradas necesarias para la reproducción del trabajador y de la "especie" de población trabajadora.

4 En efecto, la evidencia provista por las encuestas de uso del tiempo da cuenta y sintetizada en el Informe sobre Desarrollo Humano del año 1995, da cuenta que: "i) la cantidad de trabajo de reproducción social no remunerado (doméstico y de cuidados a otros) es superior al total del trabajo remunerado de hombres y mujeres, y ii) la distribución por género del trabajo (pagado y no pagado) presenta disparidades muy marcadas, comunes a todos los países." (Picchio, 2005: 25).

Para captar el carácter social del trabajo de reproducción de las personas, es importante aprehender la vinculación histórica entre los procesos de producción y reproducción. En el sistema capitalista se ha producido una separación entre ambos, separando ámbitos, creando instituciones, organizaciones sociales, normas y hasta culturas separadas, que distinguen el trabajo asalariado del trabajo de reproducción no remunerado. Esta separación favoreció el ocultamiento de la vinculación entre los diferentes tipos de trabajo y los distintos procesos, Picchio (1992 y 1999).

A la invisibilidad de la esfera reproductiva se añade otro supuesto básico que considera irrelevante las relaciones de género en el funcionamiento de los agentes económicos y de las instituciones. De esta forma se esta eludiendo el análisis de los efectos que tiene la configuración de género en la reproducción

Para tener éxito en la modificación del enfoque analítico y centrarlo sobre el proceso de reproducción social, Picchio (2005) considera que es necesario hallar herramientas analíticas adecuadas y ajustarlas de tal modo que no estén sujetas al reduccionismo inherente a la tradición teórica. "El esfuerzo consiste precisamente en ubicar el proceso de reproducción social de la población trabajadora en relación al proceso de producción de recursos, un tema central en el análisis dinámico de los economistas clásicos" (Picchio, 2005: 23).

Para ello, Picchio (2001) propone ampliar el tradicional esquema del flujo circular de la renta, incorporando un espacio económico que define de desarrollo humano[5], en el que se distinguen tres funciones económicas desarrolladas en el ámbito privado de los hogares. Estas funciones, cuya ubicación en el flujo circular de la renta ampliado puede verse en el gráfico 1 son:

a) Ampliación o extensión de la renta monetaria (el salario real) en forma de nivel de vida ampliado (el consumo real), es decir: comida cocinada, ropas limpias, etc.; es decir, se incluyen las mercancías adquiridas con el salario monetario y también la transformación de estos bienes y servicios en consumo real, mediante la intermediación del trabajo de reproducción social no remunerado;

b) Expansión del nivel de vida ampliado (consumo) en forma de una condición de bienestar efectiva[6], consiste en el disfrute de niveles específicos, convencionalmente adecuados, de educación, salud y vida social;

c) Reducción o selección de los segmentos de población y de las capacidades individuales, para ser usadas como capital humano en el proceso de producción de mercancías y servicios en la economía de mercado; en este caso, el trabajo no remunerado desarrollado en el ámbito doméstico sirve de apoyo para la selección, realizada en el mercado laboral, de las personas y las capacidades personales efectivamente utilizadas en los procesos productivos, facilitando, material y psicológicamente, los procesos de adaptación a los mismos y/o absorbiendo las tensiones que generan.

El flujo circular de la renta ampliado puede verse en el diagrama 1. El mismo permite hacer visible la masa de trabajo de reproducción no remunerado y relacionarla con los agentes económicos y con el sistema de producción[7].

¿Cómo se interpreta este diagrama? Lo primero que se observa es que los trabajadores y trabajadoras perciben el fondo de salarios (W), que se obtiene multiplicando el número de trabajadores empleados (L) por las horas de trabajo (h) y por el salario unitario medio (w). El fondo de salarios puede

[5] El concepto de desarrollo humano se diferencia del de capital humano. El primero refiere a las condiciones de sostenibilidad del proceso de reproducción social de la población. El segundo revela, en cambio, un uso instrumental de las personas como elementos de producción que es preciso actualizar y valorizar para aumentar su productividad.

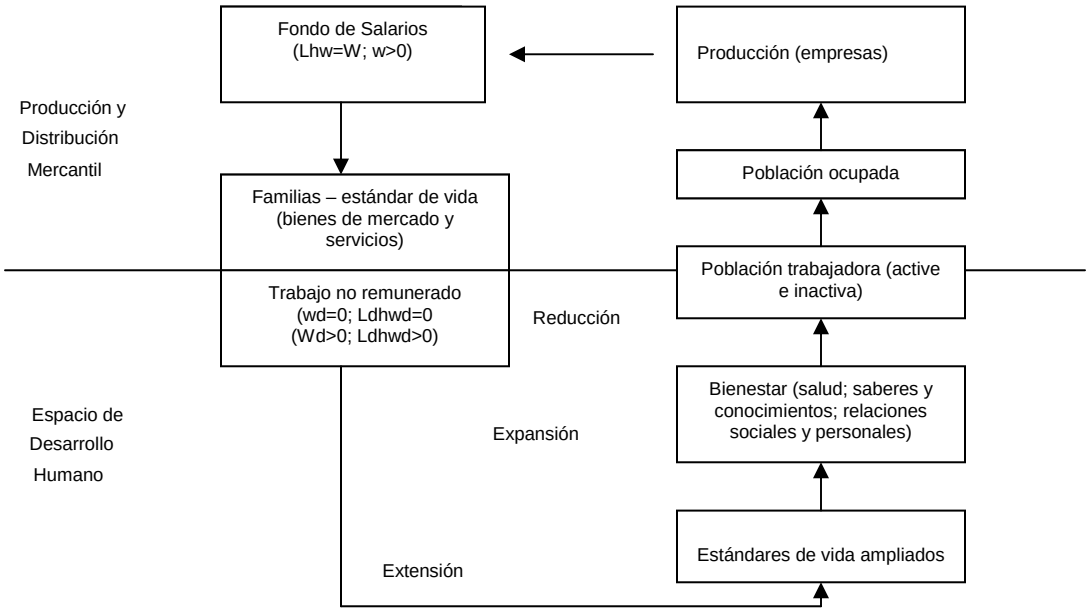
[6] Picchio (2005) entiende el bienestar según el enfoque de Sen (1985) y Nussbaum (2000), como un conjunto de capacidades humanas y de funcionamientos efectivos en la esfera social.

[7] Vale destacar que en este marco de análisis se excluye el espacio de las políticas públicas, que intervienen tanto en la regulación de la producción y el fondo de salario, como en la expansión del bienestar de las personas.

aumentar o disminuir debido a la variación de cualquiera de las tres variables: el salario, el número de ocupados y ocupadas, la jornada laboral.

El fondo de salarios financia a los hogares, que en este caso, y a diferencia del caso del flujo circular tradicional, no se consideran instituciones armónicas. Por el contrario, la inclusión del trabajo no remunerado en el análisis complejiza a los hogares que ahora deben explícitamente negociar en su interior y decidir la división de trabajo entre sus miembros[8]. La inclusión del trabajo no remunerado al interior de la unidad doméstica, hace que esta participe tanto del espacio mercantil, como del espacio de desarrollo humano[9].

DIAGRAMA 1
FLUJO CIRCULAR DE LA RENTA AMPLIADO



Fuente: Piccio (2001).

Es el trabajo de cuidado el que transforma los bienes y servicios adquiridos en el mercado, convirtiéndolos en bienes transformados, los que determinan los estándares de vida ampliados. Estos bienes transformados tienen incorporado, por tanto, una mayor cantidad de trabajo que la que identifica el mercado, que sólo hace referencia al trabajo remunerado.

A esto se suma que, en el caso del trabajo no remunerado, se reconoce por parte de quienes lo proveen, que su fin es precisamente intentar compensar las dificultades y humillaciones de una inserción social desventajosa por parte de quienes están en el mercado de trabajo. El reconocimiento de las necesidades, capacidades y aspiraciones es justamente lo que caracteriza lo que en este marco se define como el proceso de expansión de la renta, designado como bienestar" (Picchio, 2001:15). El bienestar aparece como un espacio de desarrollo humano para la totalidad de la población trabajadora y no sólo para las personas ocupadas. Este resulta de la agregación de la expansión y la extensión de la renta adquirida en el mercado, por medio del trabajo no remunerado.

Finalmente, la división de trabajo remunerado y no remunerado entre los miembros del hogar es el proceso por el cual sólo una porción de la fuerza de trabajo disponible se ofrece en el mercado. Así, los

[8] La idea de hogares como unidades no armónicas, refiere al concepto de conflictos cooperativos de Sen (1990).
[9] Picchio (2001) utiliza el concepto de desarrollo humano en un sentido más amplio que el contenido en su operacionalización en el Índice de Desarrollo Humano. En este caso, refiere al espacio de reproducción social, en un sentido material, social y económico.

hogares hacen posible la reducción de oferta de trabajo necesaria en el mercado, mediante la relación entre sus propias demandas de trabajo no remunerado y las condiciones imperantes en el mercado laboral. Dicho de otra manera la oferta de trabajo remunerado se regula gracias a la negociación al interior de los hogares destinada a distribuir el trabajo no remunerado para la reproducción.

La presión sobre el trabajo no remunerado que realizan mayoritariamente las mujeres al interior de los hogares, es permanente, ya que a éste le corresponde cubrir el desfase entre las rentas disponibles y las normas sociales de consumo y, en particular, entre las condiciones del trabajo asalariado y las condiciones de vida. La ampliación de la renta por medio del trabajo no remunerado es un proceso real que sirve para reducir la discrepancia entre los recursos distribuidos y los efectivos consumos familiares.

El trabajo no remunerado tampoco es infinitamente elástico. Su capacidad para arbitrar entre el mercado de empleo y las condiciones de vida se reduce, cuando aparecen nuevas oportunidades para algunos segmentos de la fuerza de trabajo (incluidas las mujeres). El problema de las tensiones crecientes entre las condiciones del proceso de reproducción social y las condiciones de producción de mercancías, no puede resolverse potenciando simbólicamente las capacidades de las mujeres, sin entrar a debatir las contradicciones internas del sistema en relación con la formación de capital social, las normas de convivencia y la adecuación de la remuneración del trabajo.

Cuando se integra de esta forma el trabajo de cuidado no remunerado en el análisis de las relaciones capitalistas de producción, se puede comprender que existe una transferencia desde este ámbito doméstico, hacia la acumulación de capital. Brevemente podría decirse, que el trabajo de cuidado no remunerado que se realiza al interior de los hogares (y que realizan mayoritariamente las mujeres), constituye un subsidio a la tasa de ganancia del capital.

Picchio (1999) formaliza esta relación, incorporando el trabajo no remunerado dentro de los agregados macroeconómicos, desde un enfoque clásico. Así establece que la producción de mercancías no sólo incorpora trabajo de producción remunerado, sino también trabajo de reproducción no remunerado (que se encuentra incorporado en la fuerza de trabajo remunerada).

De esta forma, se puede definir una relación simple, donde el producto P aparece como una función del trabajo asalariado (Lw) y del trabajo doméstico (Ld)[10].

(1) $P = f (Lw + Ld)$

El valor generado por el producto se distribuye entre el trabajo (asalariado y doméstico) y el beneficio (R), luego:

(2) $P = Lw W + R + Ld 0$

La parte P que corresponde al trabajo doméstico es nula, ya que su salario es nulo. Podría decirse que parte del producto va a parar a quienes realizan trabajo de cuidado a través de una norma de distribución de W al interior de los hogares, pero ésta se encuentra indeterminada. En efecto, habría que especificar la relación entre el trabajo doméstico y las demás variables (Lw, P, W, R).

El trabajo doméstico influye sobre la cantidad y calidad del trabajo asalariado (Lw). Su influencia con la calidad de Lw está relacionada con los valores, habilidades y capacidad de agencia que se transmiten en la educación al interior de los hogares, y con los cuidados que se realizan en el ámbito hogareño. El trabajo doméstico también influye sobre la cantidad de horas de trabajo asalariado disponible, ya que lo libera de las responsabilidades de cuidado.

El papel del trabajo doméstico sobre W es muy importante, porque existe un cierto grado de sustitución entre trabajo doméstico y mercancías salariales, y los niveles de vida no dependen exclusivamente de las mercancías sino también de bienes y servicios no mercantiles.

[10] Trabajo doméstico es la terminología que Picchio (1992, 1999) utiliza para referirse a lo que aquí se considera trabajo de reproducción social. En el mismo sentido se utiliza la expresión “cuidado” o “trabajo de cuidado”.

Asimismo, en la medida que W está inversamente relacionado con R, la parte de W que corresponde a las transferencia intra hogar de recursos, también dependerá del grado de explotación del capital sobre el salario, o bien, de la proporción de W y R en relación con el producto P. Si se considera, dada la evidencia histórica, que es más probable que el beneficio imponga a los salarios como un residuo, entonces se comprende la dureza del trabajo doméstico. La reproducción se encuentra atrapada entre un salario dado y las necesidades y carencias que debe atender. "Este es a la vez un problema de relaciones de poder de clase y de género, toda vez que la relación inversa entre salarios y beneficio se convierte en una relación directa entre trabajo doméstico no remunerado y beneficio." (Picchio, 1999: 220).

La discrepancia entre la carga del trabajo de cuidado, su elevada productividad social y la pobreza de los recursos que en la distribución se asignan a la reproducción de la población trabajadora en general, revela hasta qué punto es social y no objetiva la relación entre este trabajo y la distribución de la renta. Por lo mismo, la visibilidad del trabajo doméstico como reivindicación política no sólo se propone hacer explícita la relación entre trabajo de reproducción y producto social, sino también abrir un debate sobre las normas de la distribución, los modos de producción y la calidad de la relación entre producción y reproducción.

2. La inequidad de género en el mercado laboral y sus consecuencias económicas

La tensión entre las condiciones de reproducción social y la de producción de mercancías encuentra una de sus más evidentes manifestaciones en la manera en que las mujeres se insertan en el mercado laboral, como consecuencia de la persistencia de una división sexual del trabajo. Es decir, la participación laboral femenina pone de manifiesto la tensión entre producción y reproducción, y los conflictos en la organización de los tiempos sociales (Carrasco y Mayordomo, 1999).

La primera de estas manifestaciones se vincula con el propio nivel de participación de las mujeres en el mercado laboral. La proporción de mujeres que se incorporan a la fuerza laboral es relativamente menor que la de los hombres. Esta brecha de participación ha ido disminuyendo con el transcurso del tiempo, dado el proceso persistente de incremento en la tasa de actividad de las mujeres. Asimismo, resulta marcadamente inferior en los países más desarrollados.

La restricción que ejercen las responsabilidades de cuidado aparece como una de las razones principales que explican esta menor participación laboral de las mujeres, en conjunción con los diferentes mecanismos de discriminación que operan en el propio mercado de empleo. Por lo mismo, la participación laboral de las mujeres no es homogénea, sino que se encuentra mediada por las características personales y el nivel socio económico de las mismas.

Así, las mujeres con mayor nivel educativo, menores cargas de familia, y/o mayores recursos para adquirir servicios de cuidado, presentan tasas de participación relativamente más elevadas. Esta estratificación en la experiencia laboral de las mujeres, se profundiza con la propia segmentación de los mercados laborales, y cuanto más débiles y restringidas son las ofertas de servicios de cuidado.

La creciente participación de las mujeres en el mercado laboral, no ha conseguido sin embargo revertir las principales manifestaciones de inequidad laboral de género. Esta se manifiesta, por un lado en el mayor nivel de subutilización de la fuerza de trabajo femenina, respecto de la masculina. Las tasas específicas de desocupación y subocupación son permanentemente más elevadas para las mujeres que para los hombres.

Por otro lado, también perduran en los mercados laborales los fenómenos de segregación tanto vertical como horizontal. Esta última se manifiesta en la sobrerepresentación de las mujeres en determinadas ocupaciones, generalmente identificadas como empleos de mujeres. La tipificación de las ocupaciones como "femeninas" depende de los contextos, pero suele reflejarse en la alta participación de

las mujeres en el sector terciario de servicios, fundamentalmente en actividades que en cierto sentido reproducen las tareas reproductivas (en el área de educación, en servicios de salud, en servicios personales y en el propio empleo doméstico). En estos casos la inserción de las mujeres en el mercado de empleo remunerado parece más una extensión de las actividades históricamente desarrolladas al interior de sus propios hogares.

Asimismo, se sigue verificando la mayor dificultad que presentan las mujeres para prosperar en sus carreras laborales, en relación con los hombres. Así sigue persistiendo el fenómeno conocido como "techo de cristal" [*glass ceiling*], para aludir a las barreras invisibles que impiden a las mujeres ascender en las escaleras laborales jerárquicas. El indicador más evidente de esta situación es la sub representación de las mujeres en las posiciones ejecutivas, lo que representa primariamente una inequidad en el retorno a la inversión en educación y capacitación.

Entre las barreras que constituyen el techo de cristal pueden señalarse: los estereotipos y los preconceptos acerca de las mujeres por parte de la sociedad, la exclusión de las mujeres de las redes de comunicación informales, la carencia de oportunidades para ganar experiencia en el gerenciamiento de líneas de trabajo, las culturas empresariales hostiles, la falta de conciencia de las políticas empresariales que tradicionalmente vinculan a las mujeres con el trabajo de cuidad de familiares dependientes, el compromiso con las responsabilidades familiares, la falta de iniciativa personal y de un estilo de liderazgo. Entre todos, el prejuicio masculino, en especial por parte de los jefes y gerentes de áreas, se identifica como el factor más explicativo de la existencia del techo de cristal.

Trasladando la metáfora del techo de cristal, que de alguna manera describe la experiencia en el extremo superior de la estructura jerárquica, algunas autoras hablan del "piso pegajoso" *[sticky floor]*, para describir la situación de las mujeres en el extremo inferior, en los trabajos de baja remuneración y menores perspectivas de movilidad, cuyas mayores dificultades se asocian con la carencia de servicios de cuidado accesibles y la falta de oportunidades de capacitación en el trabajo (Harlan y Bertheide, 1994; Albelda y Tilly, 1997). La concentración de las mujeres en ocupaciones de baja calificación es la otra manifestación de la segregación vertical.

Otra manifestación de la segregación en el mercado de empleo remunerado se verifica en la sobre representación femenina en trabajos a tiempo parcial. Muchas mujeres aceptan involuntariamente esta opción de empleo ante las dificultades para encontrar una mejor. Otras mujeres lo admiten como una "opción", ante la fuerte restricción de las obligaciones domésticas para ocuparse en puestos a tiempo completo. Las ocupaciones a tiempo parcial suelen ser más precarias y desarrollarse en peores condiciones, no cuentan con cobertura de la seguridad social y tienen prácticamente nulas perspectivas de carrera. Estas ocupaciones suelen ser parte del denominado empleo informal, que a su vez, por sus propias características reproduce un circuito de empleo informal, alejando a las mujeres de los canales formales de información, capacitación y empleo, y reproduciendo sus dificultades de conformar una carrera profesional laboral.

La segregación ocupacional también se verifica en la sobre representación femenina en distintas manifestaciones de vulnerabilidad y precariedad laboral. Si bien la precarización en sus distintas formas es un proceso que atraviesa los géneros y se asocia más claramente con los niveles de ingreso, la calificación ocupacional, y el nivel educativo de los trabajadores, se observa un marcado componente femenino en estas expresiones: empleos no asalariados, con inestabilidad temporal, sin cobertura de seguridad social ni de normas legales, con baja productividad e ingresos, pobres condiciones y medio ambiente de trabajo.

En este sentido, una de las modalidades de inserción femenina en el mercado de empleo más difundida ha sido históricamente el empleo doméstico. Este contiene los rasgos más significativos de la precariedad: muy escasa cobertura de seguridad social; ausencia de marcos normativos y de negociación; unión de lugar de trabajo y vivienda en caso de las trabajadoras residentes, lo que propicia relaciones

laborales que se aproximan a la servidumbre (Arriagada, 1997); inestabilidad temporal; bajas remuneraciones, muchas veces efectivizadas en especie.

El caso de la subcontratación también es significativo. El trabajo a domicilio se ha difundido, tanto por parte de las empresas en su búsqueda de flexibilizar los procesos productivos y disminuir los costos laborales, como por parte de las propias trabajadoras, que buscan incrementar los ingresos del hogar, sin disminuir, o incluso aumentando, el tiempo dedicado a las tareas domésticas. El trabajo a domicilio consiste mayoritariamente en tareas que requieren muy bajo nivel de calificación y poco o ningún uso de herramientas o máquinas. Las personas subcontratadas no cuentan con ningún tipo de cobertura social, no tienen licencias por maternidad o enfermedad, trabajan sin horarios, sin estabilidad temporal, y son remuneradas a destajo.

La segregación ocupacional tiene su correlato en la diferencia o brecha de remuneraciones. El ingreso promedio de las mujeres trabajadoras es menor al ingreso promedio de los hombres trabajadores. Esto es consecuencia del efecto simultáneo de menores horas trabajadas en promedio, sobre representación en ocupaciones de menores ingresos y subrepresentación en posiciones de los altos niveles jerárquicos. Si bien la brecha de remuneraciones ha ido disminuyendo a lo largo del tiempo y llega a desaparecer cuando se hacen comparaciones a nivel de ingreso horario para determinadas categorías ocupacionales, siempre debe tenerse presente que la elección de trabajar menos horas por parte de las mujeres o de interrumpir su participación a lo largo del ciclo de vida (en los años reproductivos) no es una elección libre, sino que está condicionada por los mandatos sociales que determinan las decisiones individuales de las personas de ambos sexos.

Finalmente, la discriminación hacia las mujeres en el mercado de empleo tiene su correlato en las coberturas sociales, en tanto las mismas se estructuran fundamentalmente a partir de la situación ocupacional de los individuos. Así, un ciudadano se encuentra protegido de contingencias particulares (enfermedad, accidente, desempleo, vejez) si participa o ha participado de un empleo remunerado formal o si se encuentra en una relación formal con un trabajador formal. Esto se hace tanto más verdadero, cuanto mayor es el desmantelamiento de los elementos universales de estos sistemas (en particular, servicios educativos y de atención de la salud).

Para las mujeres, esto significa contar con cobertura de salud (obras sociales) o transferencias monetarias (asignaciones familiares, pensiones) sólo en caso de haber accedido a un empleo remunerado formal o en tanto esposa o hija dependiente de un trabajador en estas condiciones. Existe una alternativa: ser una mujer pobre y convertirse en "población objetivo" de un programa asistencial focalizado como los programas de transferencias condiciondas existentes en varios países de la región.

En el caso particular del sistema previsional de base contributiva, las mujeres se ven perjudicadas no sólo porque acceden relativamente menos a empleos registrados, sino, además, porque sus remuneraciones son menores y porque tienen más intermitencia en la participación laboral durante los años centrales de su ciclo de vida[11]. Esto implica mayores dificultades para cumplir con el requisito mínimo de años de aporte y una menor base para el cálculo del beneficio.

Si bien se presume que los fenómenos de discriminación disminuyen a medida que las economías nacionales crecen y se desarrollan, Gálvez (2001) discute que esta sea una relación lineal semejante en el caso de la segregación en el mercado de empleo. Si el crecimiento económico se ha basado en la expansión más acelerada de las ramas y ocupaciones más feminizadas, no sólo no existirá una disminución de la segregación, sino que incluso puede ocurrir un aumento.

La evidencia en la región confirma esta presunción. Según las mediciones que se han desarrollado hasta el momento para América Latina y el Caribe, los países con mayor PIB como Costa Rica, México y Chile, son los que presentan menores tasas de participación femenina. Por su parte, durante la década

[11] La evidencia demuestra una tendencia creciente de las mujeres a permanecer en el mercado de empleo, aún en el período de su ciclo vital correspondiente a la crianza de los hijos e hijas. Sin embargo, las dificultades para conciliar la vida laboral con las responsabilidades domésticas, implica ajustar esa participación, tanto en función de horas trabajadas, como en función de la calidad del empleo (optando por empleos más flexibles, los cuales muchas veces adquieren un carácter más informal).

de 1990, el mayor crecimiento en las tasas de participación femenina lo experimentaron los países con menores niveles de producto per cápita, mientras que países como Costa Rica, Uruguay, Chile, México y Argentina, presentaron el menor crecimiento en sus tasas de participación femenina, a pesar de registrar los mayores PIB per cápita.

En síntesis, los aspectos económicos de la subordinación se manifiestan con contundencia e interrelacionadamente en el mercado de empleo. Las mujeres se ubican en situaciones desventajosas, en comparación con los hombres, y parte de esta situación es explicada por los diferentes compromisos que asumen unos y otras respecto de las responsabilidades domésticas. El problema de la conciliación entre vida laboral y familiar aparece central a la explicación de la subordinación económica de las mujeres.

América Latina se caracteriza por una fuerte debilidad de las políticas y acciones de conciliación. Este hecho profundiza la dificultad para la inserción laboral de las mujeres, consolidando por un lado, el rol del trabajo no remunerado en las estrategias de cuidado, y por otro, la subutilización que el propio sistema económico hace de la fuerza de trabajo femenina.

Este último punto permite enfatizar la idea que los problemas de conciliación entre vida laboral y familiar no son un asunto de las mujeres, sino una debilidad sistémica. Porque una consecuencia de un patrón económico generador de subutilización de fuerza de trabajo es el bajo ritmo de crecimiento de largo plazo o el estancamiento, causado por la imposibilidad de lograr una dinámica que desde el consumo masivo y diversificado incentive la expansión de la oferta doméstica y la inversión de capital. Esto es así porque todo proceso de crecimiento económico requiere, para ampliar sus niveles de inversión, que exista una capacidad de demanda previsible que se combine con un nivel de inversión tecnológica que permita garantizar escalas de producción, que aseguren la realización de determinada rentabilidad.

En este marco, la fuerza laboral es importante como factor productivo (y de costo) y como factor de demanda, ya que el mercado local es un locus importante para la colocación de la producción. La sub ocupación de la fuerza laboral es considerada entonces, un impedimento para dinamizar el crecimiento. Los bajos ingresos que percibe una parte importante de la población en auto empleos u ocupaciones de baja productividad o los ingresos nulos provenientes del desempleo o de la inactividad, no logran generar este circuito dinámico desde la demanda[12].

Otra forma de mirar el problema de la subutilización de la fuerza de trabajo femenina, es a través de la lente de la eficiencia en la asignación de los recursos productivos[13]. En la existencia de fuerza de trabajo capacitada y disponible para el empleo, en condiciones de inactividad, desempleo o subempleo es considerada una asignación ineficiente de recursos y una pérdida de capital humano. Cuando la asignación de recursos no es óptima, la economía no se ubica en la frontera de sus posibilidades de producción, y por ende se afecta negativamente el crecimiento económico.

El argumento central entonces, es que la pautas culturales y la lógica económica, que distribuyen inequitativamente las responsabilidades domésticas, limitando la inserción de las mujeres en el empleo, así como los distintos mecanismos de segregación existentes en el mercado laboral, derivan en una subutilización del factor productivo fuerza de trabajo femenina, que se expresa como pérdida de productividad en el nivel microeconómico, y tiene consecuencias negativas en la dinámica de crecimiento.

Desde esta perspectiva la pérdida de productividad no está dada solamente por el uso ineficiente del recurso capital humano, sino también cuando las personas tienen un menor rendimiento en el trabajo como consecuencia de factores externos a la propia organización productiva. Este sería el caso de situaciones de ausentismo, elevada rotación, o simplemente mal desempeño, consecuencia de las

[12] Esta explicación está apoyada en el paradigma estructuralista, que considera que la subutilización de la fuerza de trabajo tiene su origen en un modelo particular de crecimiento que, dadas sus características, no logra generar la cantidad suficiente de empleos plenos, restringiendo el desarrollo de un círculo virtuoso de crecimiento.

[13]. Esta es la explicación que surge del paradigma económico neoclásico.

dificultades para conciliar la vida laboral con la vida familiar. La pérdida de productividad en el puesto de trabajo, se agrega a nivel de la unidad productiva y del sistema en su conjunto.

Finalmente, otro de los impactos de la subutilización estructural de la fuerza de trabajo es la persistencia de la pobreza y las restricciones para su reducción. Esto se debe a los bajos ingresos generados en el marco de un patrón productivo con esta característica, y a la exclusión de amplios sectores de población del acceso a derechos sociales, por la vía de su imposibilidad de acceder a empleos plenos.

Simultáneamente, la permanencia y extensión de situaciones de pobreza en personas y hogares, redunda en costos individuales y sociales derivados de la exclusión. Los costos individuales recaen sobre las personas que se alejan cada vez más de acceder a un empleo pleno, desactualizando sus conocimientos y aprendizajes. Los costos sociales recaen en los Estados que deben asignar mayores proporciones de gasto social para asistir a la pobreza.

En definitiva, un patrón económico que se sustenta en la subordinación económica de las mujeres, puede recrear ventajas comparativas en el corto plazo, pero limitaciones estructurales en sus posibilidades de desarrollo en el largo plazo. Esto es lo que intentan demostrar los estudios que abordan el rol de las mujeres, y de las relaciones de género, en el desarrollo económico de los países, en contextos de globalización.

3. Globalización, desarrollo y relaciones de género

La orientación de las estrategias de desarrollo de los países hacia la integración internacional exacerba en algún sentido, los rasgos de género del funcionamiento económico. Una de las manifestaciones centrales de esta situación, es la rápida formación de una fuerza de trabajo femenina a escala mundial, vinculada en gran medida (aunque no únicamente) al desarrollo del sector servicios y de las industrias trabajo intensivas, principalmente orientadas a la exportación. (Benería, 2003).

El punto a destacar, es que la globalización, entendida como un proceso económico, político, social y cultural, a través del cual las naciones y las acciones individuales y colectivas se han ido transnacionalizando progresivamente (Benería, 2005), se da en simultáneo con la transformación de la participación económica de las mujeres, que implica: i) su creciente incorporación al mercado laboral; ii) la persistencia del trabajo no remunerado como eje central de la organización del cuidado; y iii) el desarrollo de cadenas globales de cuidado.

En relación con el primer aspecto, referido a la incorporación creciente de las mujeres como fuerza de trabajo activa, las investigaciones iniciales[14] sobre el tema resaltaban el enfoque de las mujeres como "víctimas", haciendo hincapié en la explotación de las mujeres por parte del capital multinacional y en su capacidad para aprovecharse de los estereotipos femeninos asociados a las trabajadoras: docilidad, dedos ágiles, juventud, aceptación de salarios bajos y malas condiciones de trabajo. (Benería, 2003)

Esta visión de las mujeres como víctimas en su proceso de incorporación a los mercados laborales globalizados, se opuso con la mirada de quienes sostenían que dichas conclusiones no tenían evidencia empírica robusta. Lim (1990) sintetiza esa perspectiva en su estudio sobre el empleo femenino en las maquilas, y sostiene que una vez que las plantas maquiladoras consigan su madurez, mejorarán el mercado laboral para las mujeres, aumentan la demanda de su fuerza de trabajo e incrementando los salarios[15].

Posteriormente, se fueron complejizando los análisis y captando los efectos a menudo contradictorios de las oportunidades que estas estrategias de desarrollo ofrecieron, y siguen ofreciendo, a

[14] Para una revisión histórica de los estudios sobre género y desarrollo ver Zabala (1999) y Benería (2003).

[15] En la III sección se presentan evidencias que confrontan con las argumentaciones de Lim (1990). Fussell (2000) constituye una respuesta temprana en este sentido.

las mujeres, a quienes en este contexto se considera "ganadoras débiles" (Kabeer, 2000). Esta consideración refiere al hecho de que simultáneamente, las mujeres ganan autonomía, poder de decisión y capacidad de elegir, al incorporarse en el mercado laboral, pero lo hacen habitualmente en industrias de producción para la exportación, que contratan fuerza de trabajo a bajo costo, y en el empleo informal en la manufactura trabajo intensiva (Benería, 2003). Esto es, en sistemas de producción flexible que encuentran en la mano de obra femenina una oferta con proclive a la máxima flexibilidad, a contratos temporales, trabajo a tiempo parcial y otras condiciones de trabajo precario, así como a jornadas laborales prolongadas en virtud de las carencias económicas a resolver.

También la noción de "ganadoras débiles" alude al hecho que no se pueden generalizar las implicancias de la incorporación de las mujeres al mercado laboral en el contexto de la globalización, sino que la cercanía a la figura de "ganadoras fuertes" o de "perdedoras totales" depende de los casos, los contextos y sobre todo, los recorridos históricos institucionales. Al respecto, Benería (2005) clasifica tres tipos de resultados posibles.

Casos en los que este tipo de estrategia de desarrollo representa un progreso para las mujeres, que sería la situación predominante en el Sudeste Asiático. En estos casos, las mujeres han podido incorporarse a la oferta de empleo formal relativamente bien remunerado. Sin embargo, no está claro que este mayor acceso a recursos económicos, haya garantizado un mayor control sobre los mismos. Tampoco está claro, que se haya fortalecido el poder de negociación de estas mujeres, en el marco de un proceso socialización que las resigna a su situación.

Casos en los que este tipo de estrategia de desarrollo no representa un progreso para las mujeres, como sería el caso de las industrias maquiladoras en la frontera mexicano estadounidense. En este caso, las condiciones laborales de las mujeres no parecen haber mejorado, y el aumento salarial ha sido muy limitado. Más aún, el carácter de enclave de esas industrias implica que no contribuyen al desarrollo del mercado doméstico.Casos mixtos, en los que la participación femenina en el empleo industrial ha aumentado pero con condiciones de empleo inestables.

La incorporación de las mujeres al mercado laboral, en el contexto de la globalización, tiene otra peculiaridad. La misma se dio sin una transformación acorde de la organización de la reproducción social. Esto implica que el espacio de desarrollo humano (en los términos expuestos en la la primera parte), del funcionamiento del sistema económico, sigue basándose centralmente en el trabajo de cuidado no remunerado.

Esta situación impone decisiones a las mujeres que deben ser tomadas en función de las restricciones de recursos con los que cuentan, entre ellos la debilidad de las políticas públicas y acciones privadas de conciliación. Así se encuentra: i) mujeres que deciden insertarse en el mercado laboral postergando la maternidad; ii) mujeres que deciden conciliar vida laboral y familiar, contando con recursos para acceder a servicios de cuidado; iii) mujeres que deciden postergar sus carreras laborales, para atender sus responsabilidades domésticas; iv) mujeres que no tienen otra opción que conciliar la vida laboral y familiar, recurriendo a arreglos familiares y ajustando por la intensidad en el uso de su tiempo.

En definitiva, lo que el proceso de desarrollo en el marco de la globalización ha producido, es una profundización en la heterogeneidad de situaciones de las mujeres. Tanto entre mujeres de países más desarrollados y menos desarrollados, como entre mujeres del mismo país, según sea su nivel educativo, calificación ocupacional, nivel de ingreso del hogar, y situación familiar.

La polarización económica creciente entre las mujeres y las diferencias entre países centrales y periféricos (ente norte y sur), tiene como consecuencias que algunas mujeres gocen de una posición relativamente ventajosa en el marco de la economía global (Benería, 2005). Esto va de la mano, del desarrollo de las llamadas cadenas globales de cuidado, también promovidas por las propias condiciones que impone la globalización.

En este punto suceden dos fenómenos concurrentes. Por un lado, los procesos migratorios de mujeres de países de ingresos medios y bajos, hacia países de ingresos altos. Por el otro, el envejecimiento de la población y la llamada "crisis de cuidado", más evidente en los países ricos. Factores como la reducción de las tasas de fecundidad, el incremento en la esperanza de vida, y la participación creciente de las mujeres en el mercado laboral, promueven en estos países la necesidad de emplear inmigrantes en las tareas domésticas y de cuidado de niños, niñas y personas mayores.

Por su parte, las mujeres migrantes que encuentran empleo internacionalmente o en otras regiones dentro de su propio país, a menudo dejan atrás a su propia familia, confiando el cuidado de sus hijos e hijas a otros miembros del hogar (en general, abuelas o hijas mayores). Así se cierra la cadena. Los hijos e hijas de las mujeres que se benefician de las oportunidades económicas creadas por el desarrollo en el marco de la globalización, son cuidados por mujeres migrantes, a su vez madres de niños y niñas que quedan al cuidado de otras personas en sus países de origen. En definitiva, la organización de la reproducción social en este esquema globalizado, se ajusta por la pérdida de calidad del cuidado de los hijos e hijas de las cuidadoras migrantes[16].

En definitiva, lo que la literatura feminista aplicada a los problemas de desarrollo señala, es que: i) no se pueden comprender los procesos que permiten el desarrollo, y sus implicancias en la vida real de las personas, sin considerar las relaciones de género que los atraviesan; ii) la globalización y la feminización de la fuerza de trabajo han avanzado paralelamente a los procesos de desregulación y flexibilización del mercado laboral, y consecuentemente están asociadas al deterioro de las condiciones de trabajo en la búsqueda por reducir los costos de producción; iii) las oportunidades abiertas a las mujeres por las estrategias de desarrollo de los países, presentan tendencias complejas y con frecuencia contradictorias; iv) la organización global de la reproducción social, sigue imponiendo restricciones a la participación y autonomía económica de las mujeres.

4. Un marco de análisis para la evaluación de los patrones de desarrollo desde la perspectiva de género

Dado todo lo expuesto anteriormente, se puede afirmar que un análisis sistémico de patrones y estrategias de desarrollo debe incorporar las dimensiones de género. El punto central es comprender que el lugar que ocupan y la experiencia de los hombres y las mujeres es diferente, y que la inequidad de género explica buena parte de los rendimientos de estos esquemas de desarrollo.

Para ello, los análisis deben abordar y vincular los niveles macro, meso y micro. En el nivel micro, considerar la experiencia específica de hombres y mujeres en el ámbito del trabajo productivo y del de reproducción social, en el nivel meso, de las instituciones que intermedian entre los procesos macro, y sus implicancias (como el mercado laboral, los marcos regulatorios, el sistema de protección social). Finalmente, en el nivel específicamente macroeconómico, de las políticas que delinean los modelos de desarrollo.

Para ello se sugiere, el siguiente listado de dimensiones que debieran ser abordadas integradamente:

- La forma específica de la participación económica de las mujeres y los hombres en el mercado laboral.
  - Indicadores agregados del mercado laboral.
  - Indicadores de calidad del empleo.
  - Indicadores de segregación ocupacional.

[16] Salazar Parreñas (2002), en su estudio del caso de los hijos e hijas de migrantes filipinas, señala las consecuencias negativas de la pérdida de cuidados maternos. Concluye que, a pesar de los beneficios derivados de las remesas que mandan las madres migrantes, los hijos e hijas sufren consecuencias negativas de este proceso que representa la exportación o transferencia de cuidados del Sur global al Norte global. (Benería, 2005).

- La forma específica del acceso de las mujeres a recursos económicos, particularmente a ingresos provenientes del trabajo.
  - Indicadores de discriminación salarial.
- Las implicancias a nivel microeconómico de la participación económica de las mujeres y su acceso a recursos:
  - A nivel de las decisiones en la participación en el trabajo productivo y reproductivo de los miembros de los hogares.
  - A nivel de la organización del cuidado.
  - A nivel de las decisiones sobre la utilización de los recursos económicos de los hogares.
- Las implicancias a nivel meso económico de la participación económica de las mujeres.
  - Vinculación con la protección social.
  - Vinculación con la configuración del cuidado.
- Las implicancias a nivel macroeconómico.
  - Las vías de relación entre la inequidad de género y el crecimiento económico.
  - Impacto de la inequidad sobre el desarrollo económico
    - Subutilización de la fuerza de trabajo
    - Pérdida de capital humano/social
  - Impacto del patrón de desarrollo sobre la (in)equidad
    - Sobre la división sexual del trabajo
    - Sobre la discriminación en el mercado laboral y el acceso a los recursos económicos.

En lo que sigue, se intenta hacer una aplicación concreta de este marco de análisis, para el caso de una estrategia de desarrollo específica, contenida en el espacio de competitividad de las IMANE.

II. Las manufacturas de exportación como estrategia de desarrollo

En esta sección se analiza el caso de las IMANE, estudiando las implicancias de esta estrategia de desarrollo sobre el trabajo y la vida de las mujeres, y la equidad de género.

Para ello se retoma el concepto y los aspectos característicos de la industria de exportación a la que nos referimos en este trabajo, delimitando el espacio geográfico que consideramos para el análisis. Luego presentamos los principales indicadores macroeconómicos de este tipo de industria, en el contexto de los impactos que ha generado su desarrollo para las economías analizadas. Seguidamente, se evalúan las implicancias de esta estrategia de desarrollo sobre cada una de las dimensiones relevantes desde la mirada de género.

Algunas cuestiones metodológicas: objetivos, preguntas y conceptos

En este trabajo se adopta el concepto establecido por la CEPAL (2008) para identificar a las industrias manufactureras cuyo objetivo principal es la exportación, y que se encuentran inscriptas en regímenes fiscales de fomento a las exportaciones. A este grupo se las denomina IMANE: Con este tipo de industria se identifica el patrón adoptado por los países de Centroamérica —Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua—, México y República Dominicana, caracterizado por la atracción de empresas de capital extranjero que establecen plataformas de exportación de productos manufacturados, en su mayoría dirigidos hacia

los Estados Unidos. En estos países, no existe un concepto único de esta actividad, denominándola frecuentemente según sea el sistema de incentivos fiscales vigente: zonas francas; industria maquiladora de exportación; o admisión temporal[17]. También, se asume el término "subregión" para referirse al conjunto de países detallados precedentemente, que será el espacio geográfico de análisis.

El objeto de estudio consiste en el análisis de las IMANE desarrolladas en la subregión, desde el enfoque de la economía feminista[18]. La pregunta principal que orienta la investigación es ¿cuáles han sido las implicancias que esta estrategia de desarrollo ha tenido y tiene sobre el trabajo y sobre la vida de las mujeres y sobre la equidad de género?

Las preguntas secundarias que alimentan la principal, se clasifican en tres dimensiones: las vinculadas a la inserción laboral, las vinculadas con la conciliación vida laboral, familiar y las vinculadas con la autonomía de las mujeres.

En la sección II.1. se presentan los aspectos característicos de este espacio, definido como espacio de competitividad, y los elementos centrales que lo definen (CEPAL, 2007). Seguidamente, en las secciones II.2 y II.3 se valúan las implicancias de esta estrategia de desarrollo en la inserción laboral de las personas, especialmente de las mujeres. Para ello, se ordena el análisis a partir de las siguientes preguntas:

- ¿Las IMANE han generado más empleo para las mujeres? ¿Para qué mujeres?
- ¿De qué tipo? ¿En qué ramas? ¿En qué actividades?
- ¿Con qué remuneraciones?
- ¿De qué calidad? ¿Bajo qué condiciones de regulación? ¿Bajo qué condiciones de protección social?
- ¿Con qué tipo de organización productiva del trabajo en las unidades productivas? ¿Con qué marcos de flexibilidad?

En la sección III.4, se aborda la cuestión de la conciliación vida laboral/vida familiar, en el marco del empleo en este tipo de industrias.

RECUADRO 1

LAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS DE EXPORTACIÓN – IMANE

Las IMANE son definidas por la CEPAL como todas las actividades manufactureras de exportación que surgen por programas de beneficios fiscales para la exportación, algunas de ellas con características similares a la maquila, y otras con especificidades propias. Se incluye tanto la maquila de exportación, como las zonas francas o la admisión temporal. Son identificadas por la CEPAL como el patrón de especialización productiva de los países centroamericanos: Costa Rica; El Salvador; Guatemala; Honduras y Nicaragua; junto a México y República Dominicana.

Como noción generalizada, el término de maquila puede tener dos acepciones, una que remite al régimen fiscal o programa para el fomento de las exportaciones (por ejemplo zona franca o admisión temporal); la segunda que remite a la organización de la actividad productiva, caracterizada por un productor que no es propietario de la materia prima usada en el proceso y, en ocasiones, tampoco lo es del equipo y maquinara utilizados en el proceso, y por una producción que se basa en mano de obra abundante, a bajo costo, y que funciona como enclave.

Los factores de competitividad identificados para la inserción en las cadenas globales de valor son: i) la localización cercana a Estados Unidos; ii) la abundancia de mano de obra a menor costo que en los Estados Unidos; iii) el acceso diferencial a terceros mercados amparados por tratados de libre comercio bilateral y unilateral; iv) incentivos fiscales para atraer inversión productiva para exportación, como la maquiladora; v) experiencia en la producción de productos de exportación lo cual supone capacidades para producir en base a especificaciones impartidas por una empresa líder que impone esquemas de producción flexibles.

El modo de inserción en las cadenas globales de valor es a partir de empresas transnacionales que establecen en estos países plataformas para la exportación de productos manufacturados, mayoritariamente destinados al mercado estadounidense. Las principales ramas de producción son textil y confecciones, electrónica, automotor y partes para vehículos. El tipo de empresa instalada que opera para la transnacional es diferente según el sector.

(Continuación)

[17] Si bien en el concepto de IMANE se incluyen las diferentes opciones, a lo largo del trabajo nos referiremos indistintamente a IMANE, IME, industria maquiladora o maquila.

[18] Ver sección I, para una definición de este abordaje analítico.

RECUADRO 1 (*Conclusión)*

El modo de inserción en las cadenas globales de valor es a partir de empresas transnacionales que establecen en estos países plataformas para la exportación de productos manufacturados, mayoritariamente destinados al mercado estadounidense. Las principales ramas de producción son textil y confecciones, electrónica, automotor y partes para vehículos. El tipo de empresa instalada que opera para la transnacional es diferente según el sector.

En textil y confección son PYME nacionales que operan bajo el régimen de maquila, admisión temporaria y zona franca, y se dedican a la actividad de ensamble o a la producción del paquete completo, según las especificidades del propietario de la marca, que es quien gobierna el poder en estas cadenas de valor. Este agente transnacional reside en países desarrollados y algunos asiáticos, dominan las nuevas tecnologías para la producción de hilado, tejido y terminado, controlan el diseño del producto, definen la organización del proceso productivo y poseen las marcas.

En el se subsector automotriz y partes también son empresas PYME que producen partes y componentes según las especificaciones de las armadoras multinacionales. En esta cadena son las armadoras quienes gobiernan el poder, y definen la combinación de producto local e importado en cada caso. Las multinacionales tienden a subcontratar más frecuentemente las actividades de manufactura, pero también las de diseño y distribución, en la medida en que se encuentre capacidad tecnológica y sistemas de innovación desarrollados en los países.

En el subsector electrónico se caracteriza por poseer un fuerte dinamismo innovador, lo que significa ciclos cortos de productos. Las actividades de maquila se centran en los eslabones de ensamble y sub ensamble, con uso intensivo de mano de obra y utilización de equipo automatizado y robotizado.

Fuente: Elaboración propia en base a CEPAL 2008, La transformación productiva 20 años después. Viejos problemas, nuevas oportunidades.

1. El origen de las IMANE y sus principales características[19]

Las IMANE tienen origen en diferentes momentos según el país de referencia. La literatura especializada remonta el origen al año 1965 en México, cuando se promulgó el Programa de Industrialización Fronteriza, por medio del cual se creó la industria maquiladora de exportación para desarrollar operaciones de ensamble con destino a los Estados Unidos, y con los objetivos de crear empleos, fomentar la industrialización y reducir el déficit comercial. En El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua, surgieron en la década de 1970, en Costa Rica a inicios de los años ochenta. En República Dominicana el primer régimen de zonas francas se creo en 1968.

Independientemente del antecedente histórico, a excepción de México, es recién a fines de la década de 1980 e inicios de los años noventa cuando se observa el desarrollo de esta actividad, y a mediados de la década de 1990 cuando se produce el auge.

A los efectos de la caracterización del desarrollo de las IMANE y su auge, es importante tener presente los distintos programas y tratados de acceso libre o preferencial a mercados (especialmente al mercado de los Estados Unidos). Al respecto, cabe citar los denominados “programas de producción compartida” implementados por los Estados Unidos, y que otorgan a los países de la subregión el beneficio de exportar con destino a los Estados Unidos, un grupo seleccionado de bienes con aranceles preferenciales o libres de impuestos. Dos son los originarios: Iniciativa de la Cuenca del Caribe (ICC) de 1984, y la Ley de Asociación Comercial Estados Unidos Cuenca del Caribe (CBTPA) de año 2000. Luego surge el DR-CAFTA (Tratado de Libre Comercio de República Dominicana, Centroamérica y Estados Unidos).

En estos programas y tratados, los países tienen la preferencia de exportar a los Estados Unidos algunos productos libres de aranceles, con la condición de que la materia prima y los insumos utilizados para su producción provengan del mismo origen[20]. En especial, el DR-CAFTA ha incidido en el desarrollo de la industria exportadora de la confección en los países de la subregión, porque el tratado define categorías mediante las cuales los países pueden exportar a Estados Unidos una amplia variedad de prendas de vestir libres de aranceles.

[19] Cuando no se aclara otra fuente bibliográfica, la información fue tomada de: CEPAL (2008).

[20] Dependiendo del tipo de producto, la normativa puede exigir que la materia prima sea de origen de Estados Unidos, o que se haya realizado en este país alguna etapa previa del proceso productivo (por ejemplo tela de cualquier origen pero cortada en los Estados Unidos, o tela de origen y cortada en los Estados Unidos).

Estos programas, junto a los cambios político económicos en algunos países de la región, fueron habilitando la entrada y la rápida expansión del sistema IMANE. Por ejemplo, en Nicaragua, el antecedente histórico de la maquila data del año 1976 bajo el gobierno de Anastasio Somoza que establece en el país la primera zona franca, instalándose una decena de empresas maquiladoras de origen norteamericano dedicadas al rubro textil. Dado el incremento del conflicto bélico sucedido por esos años, estas empresas deciden al poco tiempo abandonar el país, y Somoza decide derogar la ley en el año 1978. Posteriormente, las empresas maquiladoras han experimentado un crecimiento sostenido desde inicios de los años noventa, al ser restablecido el esquema de zonas francas por el gobierno de Violeta Chamorro, que triunfa frente al sandinismo, e implementa un modelo económico con predominio de economía de mercado.

En el caso de El Salvador, el desarrollo inicial de la maquila se enmarcó en la Ley de Promoción de Exportaciones del año 1974 como régimen de zona franca de administración y propiedad estatal, pero las primeras empresas instaladas también abandonaron el país al poco tiempo a raíz del conflicto armado. Es recién en 1990 cuando se implementó como parte de las reformas estructurales la Ley de Zonas Francas y Recintos Fiscales, lo cual produjo una expansión acelerada de la industria. La ley estipula dos figuras: i) las zonas francas industriales y de comercialización, definidas como áreas del territorio nacional, donde las mercancías que se introducen son consideradas fuera del territorio aduanero nacional respecto a los derechos de exportación e importación; ii) los recintos fiscales, que son definidas también como áreas del territorio nacional sujetas a un tratamiento aduanero especial, donde las mercancías que se introduzcan para ser reexportadas se reciben con suspensión de derechos de impuestos, Alvarenga Jule (2001).

En el caso de Honduras, el marco legal que dio sustento a la expansión de la industria de la maquila se comenzó a gestar en 1976 con la Ley Constitutiva de la Zona Libre de Puerto Cortés. El éxito de este primer intento no fue significativo, y el crecimiento acelerado se inicia en el año 1987, producto de los regímenes de incentivos fiscales establecidos para las empresas exportadoras, que incluyen la exención de diferentes impuestos al comercio, la renta y la remisión de divisas al exterior. Hacia el año 1999 Honduras figuraba como uno de los principales proveedores de los Estados Unidos, llegando a ocupar el puesto quinto dentro del conjunto de países que exportan al mercado de los Estados Unidos. En la región, Honduras era superada sólo por México y República Dominicana, Pratt (1999).

En República Dominicana el modelo de zonas francas quedó consolidado en la década de 1990. En Costa Rica es en 1990, cuando se modificó el marco legal y se promulgó la Ley de regimenes de zonas francas. En Guatemala le ley de zonas francas y la Ley de fomento y desarrollo de la actividad exportadora de maquila fueron promulgadas en 1984 y modificada en 1989.

Las IMANE se encuentran insertas en regímenes de fomento a la exportación que otorgan amplios incentivos y concesiones. En zonas francas (régimen que opera en todos los países de la subregión excepto México) rige: i) exención del pago de impuestos sobre la renta, capital y activo neto; ii) exención de aranceles de importación a materias primas, componentes, productos intermedios, empaque y envases; aranceles a la importación de maquinaria, equipo, partes y herramientas; y aranceles a la importación y exportación de muestras comerciales.

México reglamentó el régimen de admisión temporal y perfeccionamiento activo, el cual fue también reglamentado por todos los países excepto República Dominicana. Este régimen permite: i) importación temporal libre de impuestos de materias primas, componentes, envases y empaques, maquinaria y equipo, estableciendo un plazo máximo de permanencia en el país; ii) la exención al impuesto a la renta lo otorgan El Salvador, Guatemala, Nicaragua por cinco años prorrogable; Costa Rica, Honduras y México no otorgan la exención a la renta.

1.1 El desarrollo de las IMANE y el contexto socio económico de los países de la subregión

Las décadas de 1980 y del 1990, período de desarrollo de las IMANE en la subregión, representan también años de crecimiento estructural de la participación económica de las mujeres en el mercado laboral. Esta tendencia se refleja en el cuadro 1, en los aumentos de la tasa de actividad de las mujeres durante todo el período, en comparación con la evolución de la tasa de actividad de los hombres, que se mantiene relativamente constante hasta los años 2000.

CUADRO 1
TASAS DE ACTIVIDAD POR PAÍS Y SEXO
(Alrededor de los años)

Hombres	1985	1990	1995	2000	2005	2007
Costa Rica	53,2	54,6	54,4	54,5	57,4	57,6
El Salvador	…	50,7	51,4	50,3	50,7	51,2
Guatemala	48,1	50,8	48,9	53,7	54,3	55,3
México	…	51,2	54,6	56,1	54,8	54,8
Panamá	78,8	77,0	81,3	79,7	79,8	78,7
Nicaragua	44,6	47,1	47,4	51,2	…	50,5
Republica Dominicana	…	…	54,0	58,7	50,2	55,3
Mujeres	1985	1990	1995	2000	2005	2007
Costa Rica	18,5	21,6	24,0	25,5	32,1	33,6
El Salvador	…	34,7	27,8	30,1	30,4	32,2
Guatemala	8,0	16,7	11,1	15,9	27,5	31,4
México	…	22,8	23,6	27,2	26,9	30,3
Panamá	35,6	32,2	42,5	43,2	47,3	46,2
Nicaragua	20,5	22,4	19,3	20,8	…	29,2
Republica Dominicana	…	…	17,0	28,3	35,9	35,1

Fuente: Elaboración propia en base a información de la OIT – Panorama Laboral (varios números).

El aumento de la actividad económica de la mujer se vincula en parte con la tendencia general en las economías capitalistas a una mayor inserción en el trabajo remunerado. Sin embargo, también existe una especificidad regional, principalmente en relación con la inserción laboral de las mujeres que viven en hogares con menores ingresos. En efecto, en este caso, se verifica una demanda de mayor cantidad de fuentes de ingreso en los hogares, a causa de la precarización laboral de muchos de los puestos de empleo ocupados por los hombres y la caída del nivel de sus ingresos, o simplemente la desaparición de la provisión de ese ingreso a causa del desempleo.

La mayor vulnerabilidad de los hogares por falta de ingresos se expresa en el incremento de la proporción de población bajo la línea de indigencia y bajo la línea de pobreza. Como puede observarse en el cuadro 2, los años noventa son los que registran la proporción más elevada de hogares pobres.

CUADRO 2
PROPORCIÓN DE LA POBLACIÓN BAJO LA LÍNEA DE LA POBREZA
En porcentajes

	1985	1990	1995	2000	2004	2007
Costa Rica	…	26,3	23,1	20,3	20,5	18,6
El Salvador	…	…	54,2	49,8	47,5	…
Guatemala	…	69,4	…	61,1	60,2	54,8
México	…	47,7	45,1	41,1	37,0	31,7
Panamá	…	…	…	34,0	31,8	29,0
Nicaragua	…	…	69,9	69,3	61,9	…
R.Dominicana	…	…	…	46,9	54,4	44,5

Fuente: elaboración propia en base a la CEPAL – Panorama Social de América Latina (varios números).

El período no se ha caracterizado por la generación de puestos de empleo pleno en consonancia con el crecimiento de la oferta laboral. Por el contrario, en los países bajo estudio, el ajuste entre el crecimiento de la tasa de actividad y el déficit en la generación de empleos plenos se produjo a través de los empleos precarios.

Así, el excedente de fuerza de trabajo se expresó en un crecimiento de los puestos de empleo en el sector informal urbano, tanto para los hombres como para las mujeres. Cabe aclarar que la incidencia de puestos informales en el empleo de las mujeres es mayor que en el empleo de los hombres. Un indicador de este fenómeno es la proporción de población ocupada en empleos de baja productividad, que como puede verse en los cuadros 3 y 4, se incrementa en Guatemala, Panamá y Nicaragua para el empleo femenino, y en Costa Rica, Guatemala y Nicaragua para el caso del empleo masculino.

CUADRO 3
PROPORCIÓN DE OCUPADOS EN EL SECTOR INFORMAL POR PAÍS Y SEXO
(Alrededor de los años)

Hombres	1985	1990	1995	2000	2004	2007
Costa Rica	….	37,7	40,4	42,2	38,5	…
El Salvador	…	…	42,9	45,7	47,8	…
Guatemala	…	49,6		59,0		52,5
México	…	37,6	42,1	38,4	41,4	…
Panamá	…	34,6	35,2	36,0	38,5	…
Nicaragua	…	…	…	…	…	…
Rep. Dominicana	…	…	…	47,0	…	…
Mujeres	1985	1990	1995	2000	2004	2007
Costa Rica		47,5	48,3	50,1	47,1	…
El Salvador			60,8	59,7	62,6	…
Guatemala		62,8	…	71,2	…	65,4
México		39,6	45,1	40,5	42,5	
Panamá		38,0	40,0	39,1	46,0	
Nicaragua						
Rep. Dominicana				47,0	49,1	

Fuente: elaboración propia sobre la base de información de la OIT – Panorama Laboral (varios números).

Este contexto de mayor incidencia de la pobreza en los hogares en momentos de crecimiento de la oferta laboral, con déficit de generación de empleo pleno, es el que existía en el momento en que surgen las IMANE, justamente como una opción para la generación de empleos y de divisas por medio del sector externo. Esta es la principal razón que exhiben los gobiernos para promover este tipo de industria en los países de la región.

CUADRO 4
PROPORCIÓN DE OCUPADOS EN EMPLEOS DE BAJA PRODUCTIVIDAD
(*Alrededor de los años)*

Hombres	1985	1990	1995	2000	2004	2007
Costa Rica	….	34,1	36,2	37,4	36,4	36,8
El Salvador	…	45,9	43,0	47,1	47,8	…
Guatemala	…	49,6		59,1	51,6	…
México	…		41,7	40,7	42,2	42,0
Panamá	…	31,8	31,2	32,2	38,1	38,1
Nicaragua	…	…	45,8	55,8	55,7	…
Rep. Dominicana	…	…	…	46,6	49,6	51,7
Mujeres	1985	1990	1995	2000	2004	2007
Costa Rica		40,1	40,9	41,7	42,4	44,4
El Salvador		67,9	60,8	61,1	62,5	…
Guatemala		62,7	…	71,2	65,7	…
México		…	47,6	45,7	50,7	50,8
Panamá		32,9	33,4	37,0	41,1	42,9
Nicaragua			54,2	67,4	65,5	…
Rep. Dominicana			46,0	42,8	45,9	47,2

Fuente: elaboración propia a base de la CEPAL – Panorama Social de América Latina (varios números).

1.2 Las supuestas ventajas de las IMANE para la subregión: generación de divisas y generación de empleo

Las IMANE son reconocidas en la literatura especializada y en los fundamentos de la normativa que regula los esquemas de beneficios fiscales (zonas francas y similares) por su capacidad para generar divisas y empleo.

En lo que sigue presentamos, a partir la información disponible, los principales indicadores macroeconómicos de estas industrias para los diferentes países de la subregión, buscando resaltar algunos aspectos críticos, desde una perspectiva de desarrollo con equidad. Estos aspectos califican las supuestas ventajas señaladas y son: i) el aporte de esta estrategia de desarrollo al crecimiento nacional y el grado de enraizamiento[21] local de este tipo de industria; ii) la contribución a la generación de empleos.

Para evaluar el primer aspecto se tomaron como indicadores la contribución al Producto Bruto Interno (PBI) de cada país, y la relación entre esta contribución y la evolución de otros indicadores macroeconómicos como el valor de las exportaciones y el de las importaciones. Para el segundo aspecto consideramos la contribución al empleo total, indicadores de calificación de los puestos y de los ingresos laborales.

Las IMANE y su contribución al crecimiento nacional

Las IMANE fueron visualizadas como una opción de crecimiento industrial con inserción internacional[22.] Sin embargo, el aporte de estas actividades a la generación de riqueza nacional ha sido y es mediocre. En algunos países donde el sector industrial cuenta con un desarrollo limitado, como los casos de Honduras, Nicaragua, El Salvador, o inclusive Costa Rica, se realza el aporte de las IMANE para la generación de producto industrial, pero su contribución se reduce abruptamente cuando se mide su aporte al producto bruto, llegando a representar apenas entre 3% y 7%.

México, por tratarse del país con más historia en el desarrollo de este tipo de industrias, puede tomarse como un caso representativo de las posibilidades que puede ofrecer la maquila en términos de generación de producto. Justamente en este país se observa que tanto la participación en la generación de valor agregado industrial como la participación en la generación de producto bruto interno resulta ser una de las más bajas de los países de la subregión[23].

Un indicador indirecto de la contribución de las IMANE al crecimiento e industrialización de los países es la tendencia que adquiere el coeficiente de industrialización de la manufactura agregada en comparación al crecimiento del producto, y en qué medida puede establecerse alguna vinculación entre dicha tendencia y el aporte de este tipo de las industrias al producto industrial.

En el cuadro 5 puede observarse la rigidez de este coeficiente en la mayor parte de los países de la subregión**:** para el período que transcurre entre 1990 y 2007 solo adquiere una tendencia en ascenso en Costa Rica, Nicaragua y Honduras. Esta tendencia significa que, en promedio, la tasa de crecimiento del producto industrial ha sido mayor que la del producto bruto interno, resultando un crecimiento económico traccionado por la actividad industrial. Esta evolución se confirma en el gráfico 1**,** donde se comparan las tasas de crecimiento del sector industrial y del producto bruto interno para cada uno de los países. Por su parte, en estos tres países es donde las IMANE han contribuido en mayor medida a la generación del producto industrial, al menos durante el período 2000-2007.

[21] El término "enraizamiento" remite al grado de arraigo y es aplicado frecuentemente en la teoría del desarrollo local. En este caso pretende referenciar la débil inserción de las IMANE en la estructura productiva de los países de asentamiento.

[22] En algunos países como México, la opción aparece como una alternativa de industrialización, en sustitución al finalizado proceso de Industrialización por Sustitución de Importaciones.

[23] Para una ampliación de este punto sobre el caso mexicano puede verse Palma (2003).

CUADRO 5
CONTRIBUCIÓN DE LAS IMANE A LA GENERACIÓN DE RIQUEZA NACIONAL
PROMEDIOS AÑOS 2000-2007
(En porcentajes)

Países	Participación de las IMANE	
	Valor agregado de la industria manufacturera	Producto Bruto Interno
Costa Rica	23,5	7,0
El Salvador	15,7	2,8
Guatemala	11,4	1,4
Honduras	51,9	6,2
México	7,9	2,8
Nicaragua	23,8	3,3
Panamá	0,1	…
Rep. Dominicana	…	4,8

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la CEPAL (2008). Serie estudios y perspectivas NO 95. CEPAL (209) Istmo Centroamericano: estadísticas del sector manufacturero y de la industria de exportación. Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática INEG (SCN), "La producción, salarios, empleo y productividad de la industria maquiladora de exportación. Total Nacional 1999-2004. México."

En síntesis, en los países donde las industrias de exportación contribuyeron en más del 20 % a la generación de producto industrial, son países en los cuales se observa que el sector industrial (en conjunto) dinamizó el crecimiento macroeconómico del producto interno. Dicha situación se presenta sólo para tres países del grupo de ocho que componen la subregión.

CUADRO 6
PARTICIPACIÓN DE LA INDUSTRIA MANUFACTURERA EN EL PIB.
PROMEDIO DE LAS PARTICIPANTES
(En porcentajes)

Países	1990-1995	1995-2000	2000-2005	2005-2007
Costa Rica	20,0	21,0	22,0	22,0
El Salvador	22,0	22,0	23,0	23,0
Guatemala	22,0	21,0	19,0	19,0
Honduras	19,0	20,0	21,0	21,0
México	19,0	20,0	20,0	19,0
Nicaragua	15,0	15,0	16,0	17,0
Panamá	12,0	11,0	8,00	7,0
Rep. Dominicana	22,0	23,0	23,0	21,0

Fuente: Elaboración propia sobre la base de CEPLAST/ Base de datos. En www.cepal.org.ar/estadisticas/bases/.

Por tratarse de industrias de exportación, las IMANE presentan para todos los países de la subregión una contribución importante en el total de exportaciones. Ahora bien, por tratarse de una industria de enclave, con un régimen de exportación a través de importaciones temporarias, principalmente de los Estados Unidos que es su mercado de destino más importante, la participación en las importaciones totales también es elevada. Es decir que si bien existe un aporte a la generación bruta de divisas, cuando se tiene en cuenta el peso de los insumos importados, la contribución neta total disminuye.

En el cuadro 7 puede observarse que las importaciones suelen representar alrededor del 70% del total de las exportaciones de esta industria, con extremos máximos que llegan al 90% en los casos de Guatemala y Panamá. En el caso de México, que ha sido uno de los países pioneros en el desarrollo de esta industria, las importación representan el 70% de las exportaciones, y en el caso de Costa Rica, donde aparentemente existen industrias con mayor nivel tecnológico, este indicador alcanza el 76%.

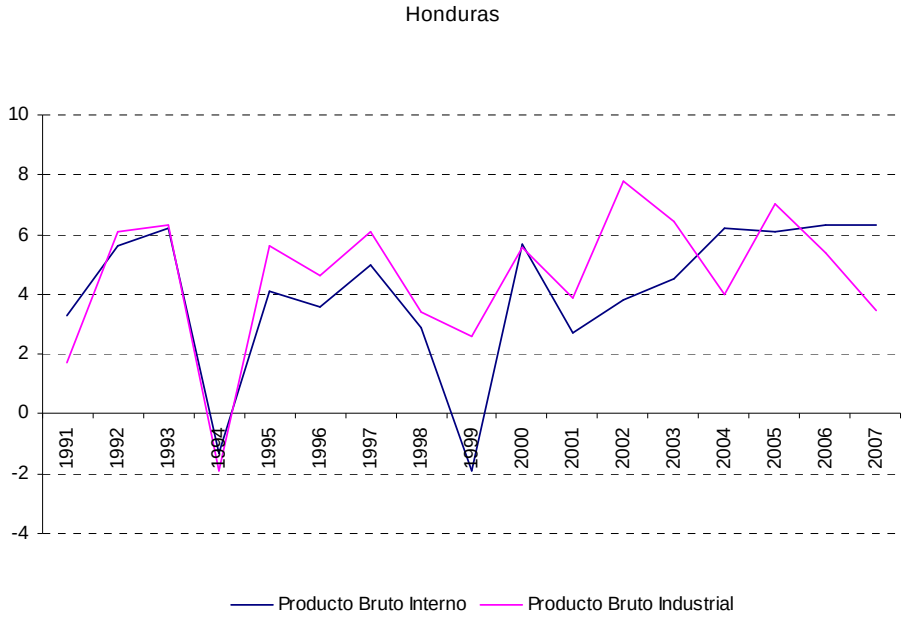
CUADRO 7
CONTRIBUCIÓN DE LAS IMANE A LA GENERACIÓN DE DIVISAS
PROMEDIOS 2000-2007
(En porcentajes)

Países	Participación en		Relación Imp/Expo de las IMANE
	Exportaciones totales	Importaciones totales	
Costa Rica	57,3	33,2	76,1
El Salvador	54,5	20,7	70,5
Guatemala	44,1	22,6	95,4
Honduras	62,6	33,4	70,4
México	75,2	50,4	70,0
Nicaragua	40,8	16,7	69,0
Panamá	85,8	61,6	91,3
Rep Dominicana	79,8	29,5	57,9

Fuente: Elaboración propia sobre la base de información de la CEPAL (2008). Serie Estudios y perspectivas N^{O} 95.

Palma (2003) analiza el caso mexicano y desde una mirada de mediano plazo, da cuenta de las debilidades que estamos sintetizando. Así, señala que la principal dificultad de este esquema para contribuir efectivamente a la economía mexicana, es su incapacidad para endogeneizar el poder generado por su sector exportador[24]. Esto se debe al bajo nivel del valor agregado y de los insumos locales incorporados. Así no se consiguen incrementos transferibles en el nivel de productividad ni en el ingreso per cápita (Puyana y Romero, 2005).

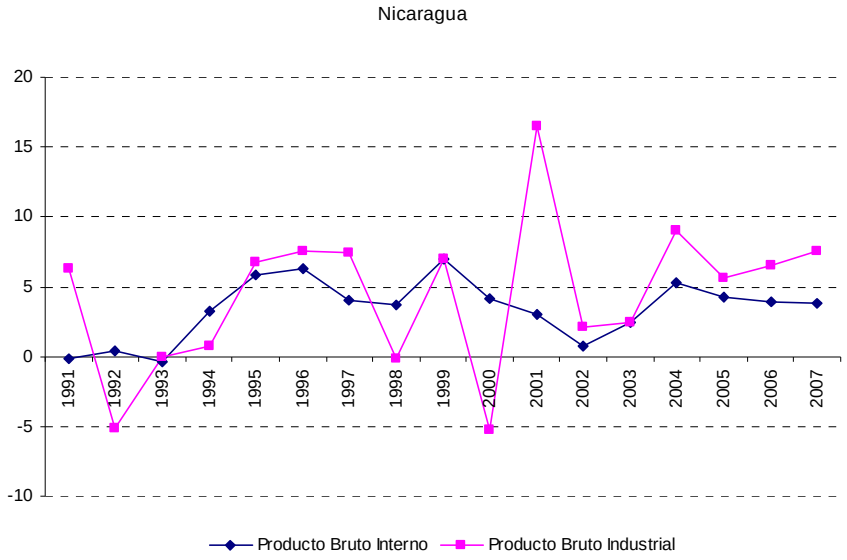
GRÁFICO 1
TASA DE CRECIMIENTO DEL PRODUCTO BRUTO INTERNO Y DEL PRODUCTO BRUTO INDUSTRIAL

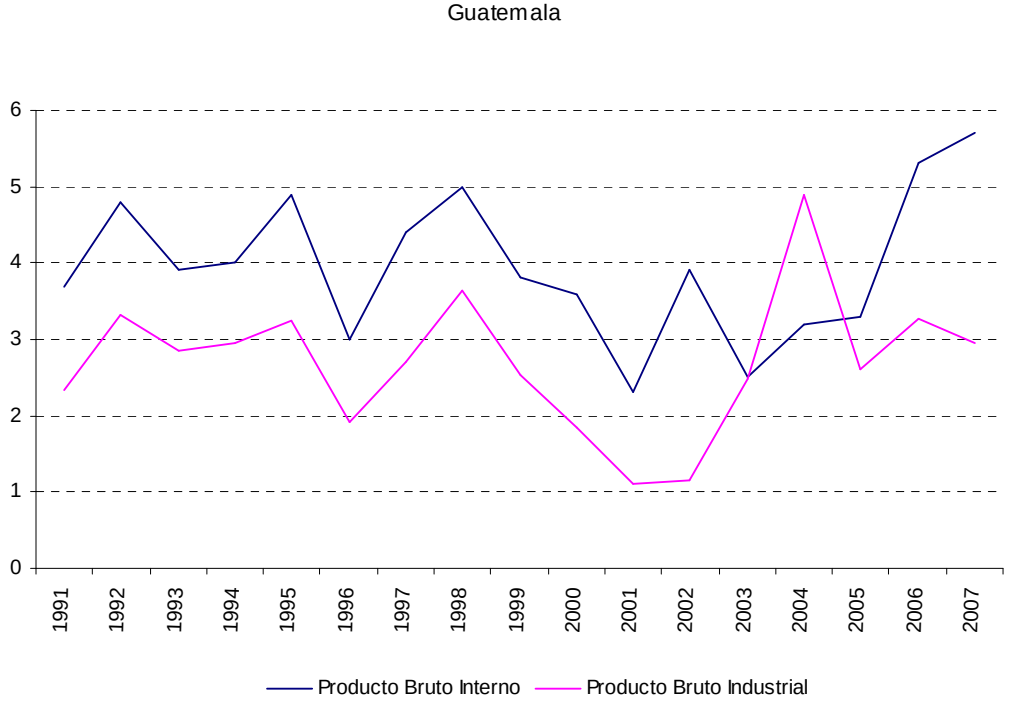


Continúa

[24] Enrst y Sánchez-Ancochea (2008) estudian el caso de Costa Rica, al que califican exitoso por su contribución en la generación de empleo. Sin embargo, coinciden con el diagnóstico del poco enraizamiento de este tipo de industrias en el entramado local.

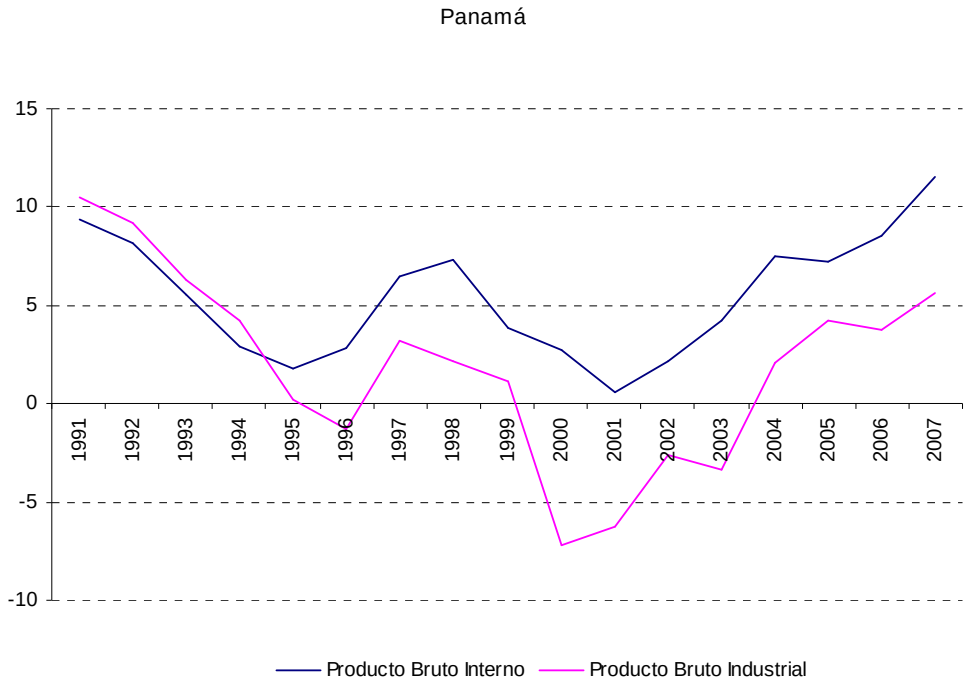
GRÁFICO 1 (continuación)

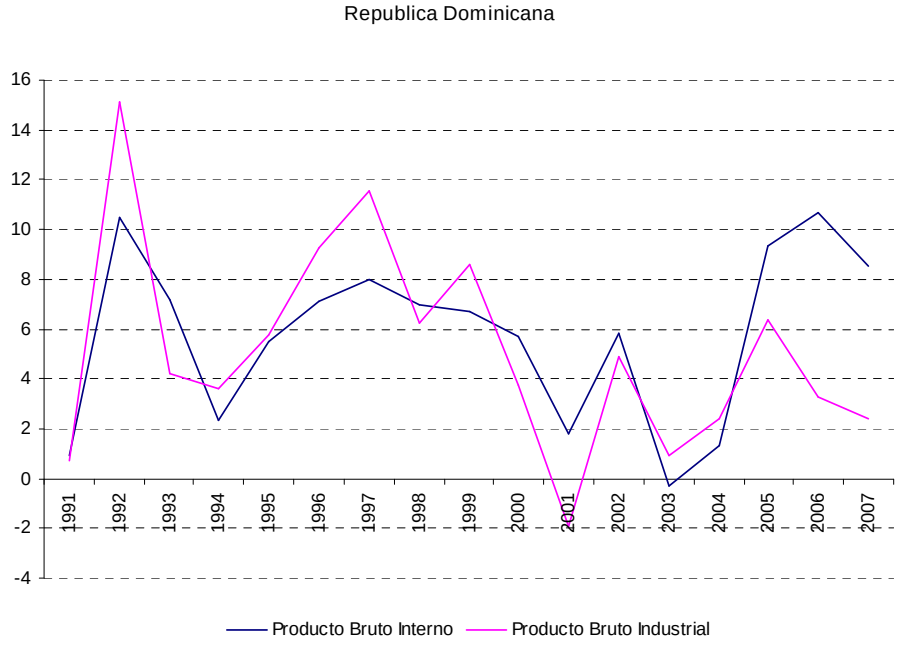




Continúa

GRÁFICO 1 (continuación)

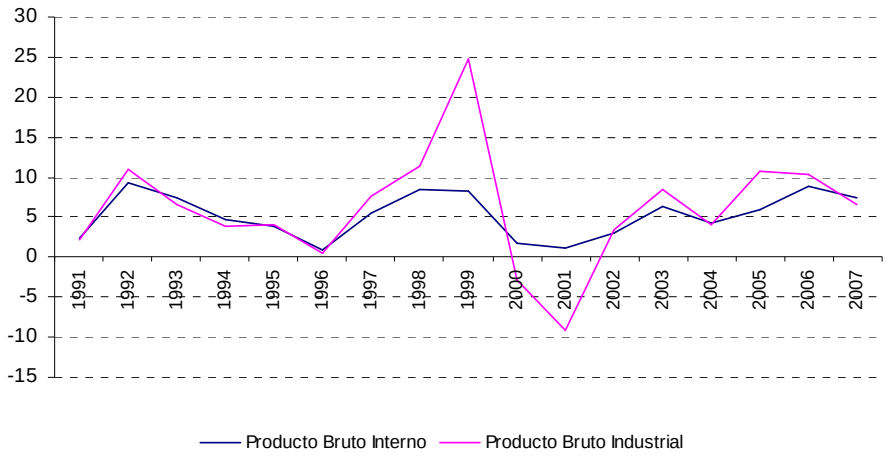




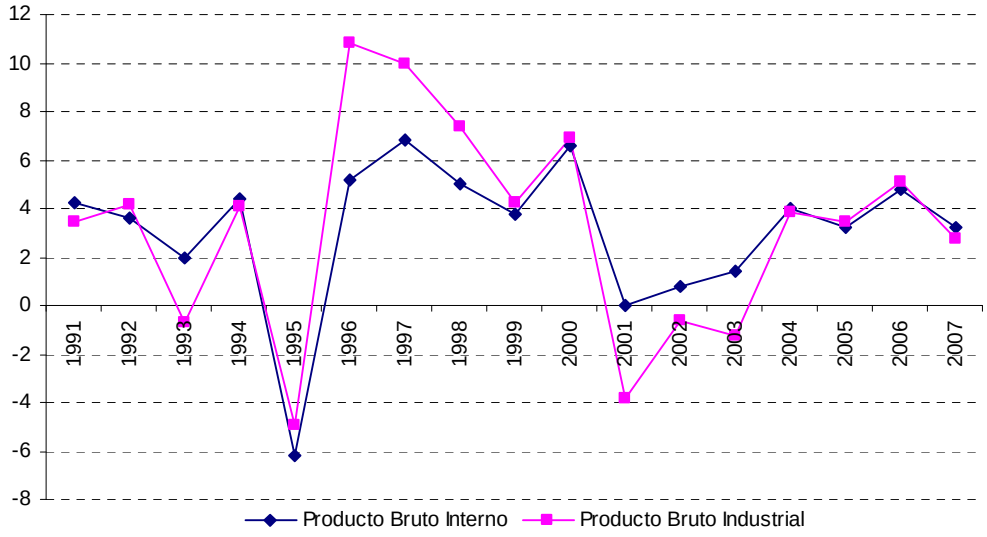
Continúa

GRÁFICO 1 (continuación)

Costa Rica



Mexico.



Fuente: CEPLAST/ Base de datos. En www.cepal.org.ar/estadisticas/bases/

En síntesis, la información disponible da cuenta de algunas limitaciones respecto de la contribución de las IMANE a la economía de los países en los que se las ha promovido. En primer lugar, si bien en algunos países contribuyen significativamente al producto bruto industrial, su contribución al producto bruto interno no supera en ningún caso el 7%. En segundo lugar, no consiguen mejorar el nivel de industrialización de la mayor parte de los países analizados, lo que se evidencia en la relativa estabilidad de la participación de la industria manufacturera en el total del PBI. En tercer lugar, la

generación bruta de divisas es limitada, dado que en la mayoría de los casos el incremento en el valor de las exportaciones que genera las IMANE, va acompañado de un incremento de magnitud similar en las importaciones.

Las IMANE y su contribución al empleo

Finalmente, la contribución de las IMANE al empleo, también resulta moderada, tanto en términos de cantidad de puestos, como en relación a la calidad de los mismos. Como puede observarse en el cuadro 8, el sector apenas logra generar entre un 5% y 6% del total de empleos de la economía, y esto en los casos de Honduras, México y República Dominicana. En los restantes países, la participación se encuentra entre 1% y 3%.

Asimismo, la mayor parte de los empleos generados son de bajo nivel de calificación, lo cual está en concordancia con el tipo de industria y de eslabonamiento productivo que las empresas trasnacionales globalizadas han decidido deslocalizar hacia estos países[25]. De los países que se cuenta con información, en dos de ellos —México y República Dominicana— el 80% de la mano de obra ocupada reviste la categoría de obrero/a, y solo el 20% de los puestos restantes son cubiertos por técnicos/as y por administrativos/as (véase cuadro 9).

CUADRO 8
CONTRIBUCIÓN DE LAS IMANE A LA GENERACIÓN DE EMPLEO. PROMEDIOS 2000-2006
(En porcentajes)

Países	Participación en el empleo total
Costa Rica	2,2
El Salvador	3,3
Guatemala	1,1
Honduras	4,7
México	5,6
Nicaragua	3,0
Panamá	,,,
Rep Dominicana	5,6

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la CEPAL.

CUADRO 9
CATEGORÍA OCUPACIONAL DE LAS PERSONAS OCUPADAS, 2005
(En porcentajes)

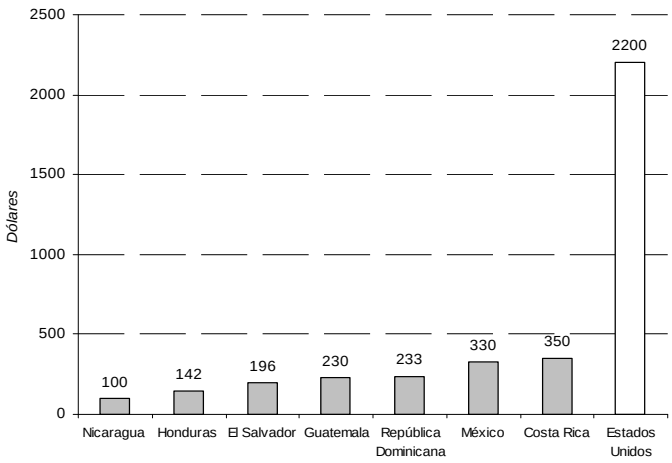
Países	Obreros/as	Técnicos/as y Administrativos/as
El Salvador	48,8	51,2
México	78,3	21,7
Rep Dominicana	83,6	16,4

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la CEPAL

Otro indicador que permite dar cuenta de la baja calidad de los puestos generados por el sector, es el salario medio pagado por estas industrias en los distintos países de la subregión. Si bien existen diferencia entre países, la brecha entre el salario promedio pagado por las IMANE en cada uno de los países y el salario promedio vigente en los Estados Unidos es considerable (véase gráfico 2).

[25] Sobre este tema se vuelve en las próximas secciones.

GRÁFICO 2
SUBREGIÓN NORTE DE AMÉRICA LATINA Y ESTADOS UNIDOS: SALARIO PROMEDIO PAGADO EN LA INDUSTRIA MANUFACTURERA, 2005
(Nicaragua = 100)

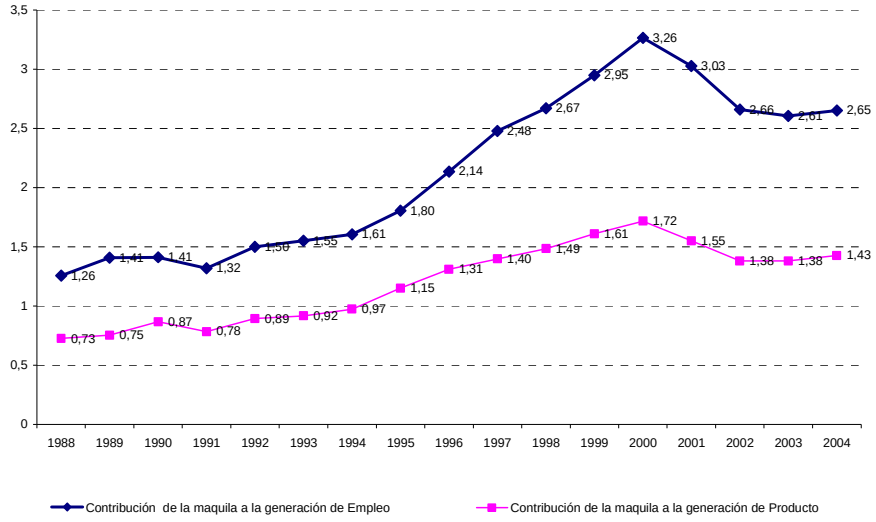


Fuente: Extraído de evolución y retos de la industria manufacturera de exportación de Centroamérica, México y República Dominicana. Serie Estudios y perspectivas No. 95, CEPAL (2008).

Nuevamente, el caso mexicano es interesante para realizar un análisis en retrospección, no sólo porque las IMANE llevan aproximadamente 20 años de desarrollo en dicho territorio, sino también porque el país cuenta con un caudal de información cuantitativa importante sobre el sector. Esta información muestra no sólo la baja contribución del sector a la generación de producto y empleo, sino su tendencia decreciente para los últimos años (gráfico 3).

Esta tendencia decreciente se corresponde con el ya mencionado bajo grado de enraizamiento del sector en la estructura productiva nacional. En el gráfico 4 puede observarse que el grado de elaboración doméstico del conjunto de las IMANE, que alcanzaba el 18% a inicios de la década de 1990, presenta una tendencia descendente, oscilando alrededor del 8% hacia el año 2004. Es decir que en 14 años estas industrias han perdido 10 puntos porcentuales en su capacidad de agregar valor. En otros términos, si a inicios de los años noventa para generar 18 pesos de riqueza local se requería producir bienes por valor de ventas de 100 pesos, para lo cual se requerían insumos (que en su mayoría son importados) por valor de 82 pesos, en la actualidad para generar esos mismos 18 pesos de riqueza nacional se requiere producir un 138% más que a inicios de los años noventa, para lo cual se requiere un 168 % más de insumos

GRÁFICO 3
MÉXICO. CONTRIBUCIÓN DE LA MAQUILA AL EMPLEO Y AL PRODUCTO



Fuente: elaboración propia en base a INEGI (SCN), Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática INEG (SCN), "La producción, Salarios, Empleo y Productividad de la Industria Maquiladora de Exportación. Total Nacional 1999-2004. México."

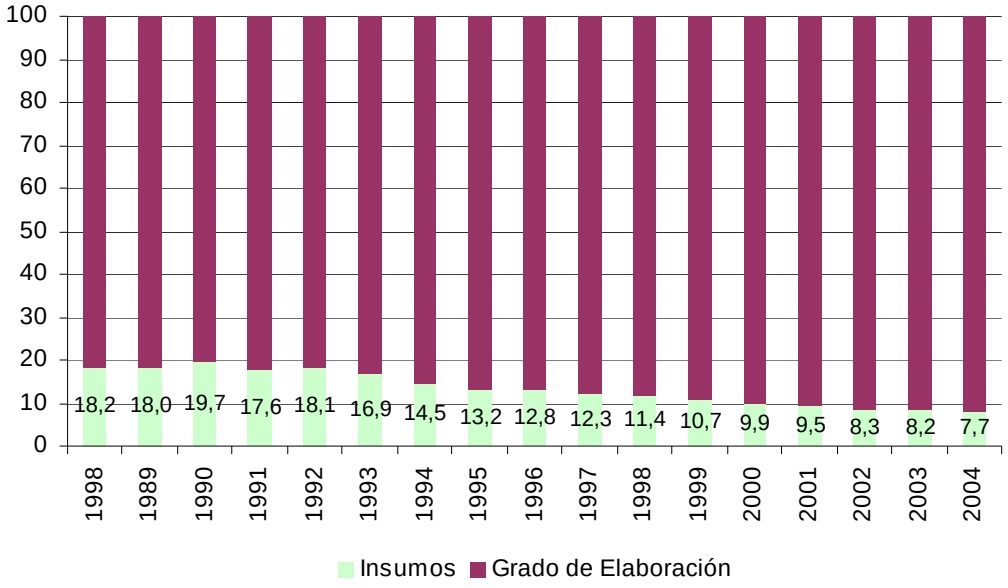
Por su parte, el salario medio pagado en la maquila equivale al 60% del salario medio pagado en el conjunto de la industria manufacturera; relación que prácticamente no se ha modificado en el curso de estos años (véase cuadro 10).

CUADRO 10
MÉXICO: RELACIÓN ENTRE EL SALARIO PAGADO EN LA MAQUILA Y EL SALARIO PAGADO EN LA MANUFACTURA, 1994-2000)
(En porcentajes)

Año	Relación salarial
1994	0,56
1995	0,61
1996	0,61
1997	0,63
1998	0,62
1999	0,60
2000	0,57
2001	0,63
2002	0,64

Fuente: extraído de Bendesky, L. de la Garza, E. et, all (2004). La industria maquiladora de exportación en México: Mitos y Realidades y Crisis. Estudios Sociológicos, Vol. 22, No. 2.

GRÁFICO 4
MÉXICO. GRADO DE ELABORACIÓN NACIONAL EN LA INDUSTRIA DE LA MAQUILA (VALOR AGREGADO/VALOR DE PRODUCCIÓN)
(En porcentajes)



Fuente: elaboración propia en base a INEGI (SCN), Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática INEG (SCN), "La producción, Salarios, Empleo y Productividad de la Industria Maquiladora de Exportación. Total Nacional 1999-2004. México."

En base a los indicadores presentados para el conjunto de los países de la subregión y para el caso mexicano específicamente, se puede concluir que el sector de las IMANE cuenta con limitaciones para instaurarse como una estrategia de desarrollo nacional. Ello se debe a su reducido aporte al valor agregado local, a su requerimiento creciente en materia de insumos importados en paralelo al bajo grado de elaboración local, y a su débil contribución al empleo. En este último caso, la limitación también se expresa en la calidad de estos empleos, sea medida por la calificación de las ocupaciones como por el nivel de los salarios pagados.

Cabe preguntarse entonces ¿por qué la mayor parte de los estudios realizados sobre este sector señalan su importancia para la generación de empleo? En el contexto de los indicadores presentados es necesario calificar esta afirmación, y contextualizarla.

En efecto, estas afirmaciones suelen aplicarse a territorios con problemas especiales o particulares para la generación de empleo. Un caso ha sido la frontera norte de México, primera región donde fue autorizada la instalación de empresas de maquila con el objetivo de reactivarla y generar empleo. Otro ejemplo es Nicaragua, un país conmovido por conflictos bélicos, y que el nuevo gobierno de Violeta Chamorro en el año 1991 pretende lanzar a la economía liberal de mercado. En este caso, y ante la incapacidad de la política local para generar los empleos necesarios, el gobierno visualiza a la industria maquiladora como una de las fuentes de empleo más importantes, *"la forma más rápida y de más bajo costo para generar empleo masivo entre una fuerza laboral de escasa calificación"*, Garciandía, G (2008). El caso de El Salvador también cabe ubicarlo dentro de las economías que inmersas en conflictos bélicos no han logrado desarrollarse y donde la economía campesina tiene elevada ponderación. Por su parte, Guatemala se trata de una economía poco desarrollada industrialmente y con una proporción importante de población indígena y campesina.

En estos contextos, las IMANE aparecen potencialmente funcionales para las políticas de corto plazo, tanto por la rapidez como estrategia para la generación de empleos en general, como por la rapidez para la generación específicamente de empleos industriales, en países donde aún preponderan los sectores primarios y agrícolas campesinos.

2. Las IMANE y la demanda de empleo de hombres y mujeres

La información presentada hasta el momento permite calificar la supuesta ventaja del sector de la IMANE en la "cantidad de empleo generado". Se señaló la baja contribución a la generación de empleo total, y también la modesta calificación de los puestos creados, como también los bajos ingresos pagados, indicadores que permiten sugerir que se trata de un patrón de generación de empleo precario.

En esta sección se profundiza sobre las implicancias que la promoción de las IMANE, como estrategia de desarrollo, tiene sobre la demanda de empleo de hombres y mujeres. Dos hipótesis de trabajo ordenan esta sección. La primera discute la afirmación que sostiene que las IMANE han generado, especialmente, un espacio de oportunidad para el empleo de las mujeres. En este sentido, se revisará lo que se consigna como ventaja comparativa de las mujeres para aplicar a este tipo de empleo (nivel salarial, nivel de capacitación, disciplina laboral, etc.), y sus implicancias para la vida de las mujeres. La segunda hipótesis sostiene que la estrategia de desarrollo basada en las IMANE, consolida la segregación ocupacional de género.

2.1. El patrón de ocupación de las IMANE

El patrón de ocupación de las IMANE presenta especificidades según los países en los que se localizan y según la trayectoria histórica de estas empresas en los territorios. No obstante, existe una cuasi generalidad en el perfil ocupacional por sexo**:** las mujeres se encuentran sobre representadas en la estructura ocupacional de las IMANE de la mayoría de los países. Como puede observarse en el cuadro 11, a excepción de Costa Rica y México, en los restantes países la proporción de mujeres ocupadas en este sector supera el 50%, llegando al extremo de 78% en El Salvador. Estos indicadores nos permiten afirmar que, aún hoy, las IMANE continúan siendo fuente de empleo principalmente para las mujeres.

CUADRO 11
PROPORCIÓN DE MUJERES OCUPADAS EN LAS IMANE, PROMEDIO 2000-2006
(En porcentajes)

Países	Mujeres ocupadas
Costa Rica	39,3
El Salvador	78,2
Honduras	56,9
México	49,3
Nicaragua	61,6
Rep. Dominicana	53,1

Fuente: elaboración propia en base a CEPAL (2008), Serie estudios y perspectivas Nº 95. CEPAL (2009) "Istmo Centroamericano: estadísticas del sector manufacturero y de la industria de exportación.

El hecho de que las mujeres se encuentren sobre representadas en la estructura ocupacional de varios países, no es independiente de las estrategias de deslocalización de la producción de las empresas trasnacionales, y de las condiciones socio económicas de los países de la subregión.

Ante la crisis del modelo de producción fordista, y el nuevo paradigma tecnológico vigente, las empresas globalizadas buscan incrementar competitividad por dos fuentes, abaratando costos laborales, y desarrollando innovación tecno productiva. En virtud de ello, los oligopolios globales seleccionan los

eslabones de sus cadenas productivas que son más intensivos en trabajo para deslocalizar su producción hacia los países en desarrollo. Esto es así porque buscan nichos de oferta de empleo susceptible de aceptar bajas remuneraciones y precarias condiciones de trabajo. Es en los países en desarrollo, en momentos de incremento del desempleo y la pobreza, donde encuentran estos "nichos" de oferta laboral.

Uno de los primeros sectores productivos deslocalizado en la región, fue el textil y confección. Las primeras producciones en régimen de maquila que realizó México para el mercado de los Estados Unidos, pertenecían a este sector. La estrategia de las empresas de los Estados Unidos fue incrementar la productividad o amortiguar su caída, abaratando costos laborales en actividades intensivas en trabajo, por medio de la deslocalización hacia la frontera norte de México. Demman (1987), que realizó un estudio en el año 1982 sobre las empresas maquiladoras de Sonora, sostiene que "cerca del 95% de las maquiladoras de ese distrito son filiales de empresas norteamericanas que se han instalado en búsqueda de la maximización de ganancias que les permite no sólo la mano de obra barata, sino las amplias facilidades otorgadas por el gobierno federal y estatal para su instalación: parques industriales con todos sus servicios, trámites aduanales, incentivos tributarios, creación de un régimen de excepción que permite un mayor usufructo de la fuerza de trabajo y exigencias mínimas, o nulas de control ambiental, entre otras"

Posteriormente, ante las presiones hacia el alza de los salarios en la frontera norte de México, y la competencia de territorios con menores costos laborales, como algunos países de Centroamérica o algunos de los países asiáticos, o inclusive algunos estados del interior de México, los oligopolios de la confección fueron desplazando la terciarización de su producción hacia otros países y hacia otras regiones del interior de México con oferta de mano de obra más barata.

Por ejemplo, en El Salvador la maquila tiene su auge en la década de 1990, y para 1999 el 78% de las empresas instaladas pertenecían al rubro textil, explicando esta rama el 91% de los empleos generados por la maquila. La razón principal de la concentración en este rubro industrial se explica porque aproximadamente el 90% de las exportaciones se destina a los Estados Unidos, debido al trato de preferencia arancelaria que reciben bajo el tratado de comercio denominado Iniciativa de la Cuenca del Caribe del año 1984, al ser procesadas con materia prima de ese país, Alvarenga Jule, L (2001).

En el cuadro 13 puede observarse la predominancia del sector textil y confección en todos los países de la subregión, con excepción de México y Costa Rica. Coincidentemente, los países en los que predomina el sector textil y confecciones, son los países donde la mujer se encuentra sobre representada en la estructura ocupacional (véase cuadro 12) y también son los países en donde las IMANE registran los menores salarios pagados (véase gráfico 2)**.**

En el caso mexicano, parte de la relocalización de la maquila textil y confección se orientó hacia los estados del interior, atraídos por nichos de mano de obra femenina a menor costo que los estados fronterizos. Basalto Castillo (2008) sostiene que "las plantas de la rama del sector textil que tradicionalmente se ubicaban en la frontera y que tienen el más importante número de establecimientos en México, comienzan a trasladarse a los Estados de Aguascalientes, San Luis, Potosí, Estado de México y algunas ciudades de Jalisco, lugares que cuentan con mano de obra femenina con habilidades en esta actividad.

La situación actual de México, y también la de Costa Rica, pareciera haberse modificado en lo que respecta al patrón de empleo. La importancia del sector electrónico en ambos países va asociado a dos características presentes en el perfil de puestos ocupados: mayor nivel de calificación de los puestos, estructura ocupacional con mayor incidencia de hombres, y mayores salarios pagados (véanse cuadros 9, 11 y gráfico 2).

CUADRO 12
PRINCIPALES FACTORES DE LAS IMANE. PROMEDIO 2000-2006
(*En porcentajes)*

Países	Textil y confección	Electrónica	Resto
Costa Rica	18,0	48,0	34,0
El Salvador	93,0	7,0	1,0
Guatemala	68,0	,,,	32,0
Honduras	59,0	3,0	39,0
México	18,0	55,0	26,0
Nicaragua	85,0	12,0	8,0
Rep Dominicana	47,0	13,0	40,0

Fuente: elaboración propia en base a CEPAL (2008), Serie estudios y perspectivas Nº 95. CEPAL (2009). "Istmo Centroamericano: estadísticas del sector manufacturero y de la industria de exportación

A partir de la información existente para el caso mexicano, puede observarse la tendencia que presenta la estructura ocupacional de las IMANE con predominancia del sector electrónica. Durante el período 2000-2006 se reduce la proporción de obreros y se incrementa la de técnicos y la de administrativos, lo cual va en consonancia con la presencia de sectores con mayor complejidad tecnológica. Esta tendencia va en paralelo a una mayor presencia masculina en la estructura ocupacional (véase cuadro 13).

CUADRO 13
MÉXICO: ESTRUCTURA OCUPACIONAL DE LAS IMANE SEGÚN SEXO Y CATEGORÍA OCUPACIONAL, 2000-2006
(En porcentajes)

Años	Total ocupados/as		Total ocupados		
	Hombres	Mujeres	Obreros/as	Tecnicos/as	Administraitivos/as
2000	49,5	50,5	80,5	12,2	7,3
2001	50,3	49,7	79,3	12,7	8,0
2002	50,4	49,6	79,2	13,1	7,7
2003	51,1	48,9	79,1	12,7	8,2
2004	51,2	48,8	79,1	12,7	8,2
2005	51,2	48,8	78,3	13,1	8,5
2006	50,9	49,1	77,9	13,4	8,7

Fuente: Elaboración propia en base a la CEPAL (2008). Serie Estudios y Perspectivas No. 95. CEPAL (2009) Istmo Centroamericano: Estadísticas del sector manufacturero y de la industria de exportación.

De hecho, cuando se desagrega la estructura según sexo y categoría ocupacional, se observa que el incremento de las categorías de mayor nivel de calificación se produce sólo entre los hombres, ya que en las mujeres se mantiene la estructura prácticamente constante (véase cuadro 14).

Este perfil de calificación ocupacional del empleo generado por la maquila del vestuario y textil, también es corroborado por las investigaciones de OIT (2006), que lo caracterizan como de baja calificación, considerado como el segmento de empleo para la población con menores oportunidades debido a su bajo nivel educativo. De hecho, se lo compara con las ocupaciones en el sector informal. El perfil de la mano de obra demandado es de "mujeres jóvenes, en puestos que exigen relativamente pocas calificaciones". De hecho, la maquila, los servicios y el sector informal son reconocidas como las principales fuentes de generación de empleo para las mujeres de menor nivel educativo de América Central, Panamá y República Dominicana.

CUADRO 14
ESTRUCTURA OCUPACIONAL DE LAS IMANE SEGÚN SEXO Y CATEGORÍA OCUPACIONAL (2000-2006)
(En porcentajes)

Años	Mujeres		
	Obreras	Técnicas	Administrativas
2000	88,0	7,0	6,0
2001	87,0	7,0	6,0
2002	87,0	7,0	6,0
2003	87,0	7,0	6,0
2004	87,0	7,0	6,0
2005	87,0	7,0	6,0
2006	87,0	7,0	6,0
Años	Hombres		
	Obreros	Técnicos	Administrativos
2000	73,0	18,0	9,0
2001	71,0	19,0	10,0
2002	71,0	19,0	10,0
2003	71,0	19,0	10,0
2004	72,0	18,0	10,0
2005	70,0	19,0	11,0
2006	69,0	19,0	11,0

Fuente: elaboración propia en base a CEPAL (2008), Serie estudios y perspectivas Nº 95. CEPAL (2009) "Istmo Centroamericano: estadísticas del sector manufacturero y de la industria de exportación.

Brown y Domínguez (2007) corroboran esta evidencia respecto de la maquila en México y la segregación vertical de género de las ocupaciones. Así, señalan que el 65% de la fuerza de trabajo femenina carece de calificación ocupacional, ubicándose en las categorías de salarios más bajas. Sólo 0,4% de las mujeres ocupadas en la maquila se encuentran en puestos de dirección (contra 1,6% de los hombres), y 34% son empleadas administrativas o realizan tareas calificadas (contra 43% de los hombres).

Otro rasgo distintivo del patrón de empleo de las IMANE se vincula con las características socio demográficas de la mano de obra demandada. Según describen distintos estudios, las empresas maquiladoras prefieren contratar mujeres jóvenes, solteras y sin hijos, y de condición migrante. Jasis y Guendelman (1993), realizaron un trabajo basado en encuestas y entrevistas a 240 trabajadoras y a los administradores de empresas maquiladoras localizadas en Tijuana (Mexico). Allí sostienen que "*estas industrias dependen de los bajos costos de producción y de una mano de obra eficiente, estable y flexible. La tendencia a contratar mujeres jóvenes es porque son las que generalmente carecen de experiencia, así como de especialización. El requisito de no tenencia de hijos es para evitar las prestaciones por maternidad y reducir el ausentismo debido al cuidado de los hijos. El requisito "edad" según los administradores entrevistados está relacionado con el "supuesto buen estado de salud" de las mujeres jóvenes y por tanto con el buen rendimiento en la ejecución de las tareas"*[26] [27].

Fussell (2000) señala que este patrón original de las IMANE estaría modificándose, a partir del sostenimiento de condiciones laborales poco estimulantes. En su estudio del caso de la maquila en Tijuana, México, señala que estas industrias viraron a contratar mujeres casadas, mujeres con niños y

[26] En una línea similar, Alvarenga Jule (2001) señala que los registros estadísticos que existen para El Salvador, dan cuenta de que para 1997, la media de edad en la industria de maquila fue de aproximadamente 26 años y la moda de 20 años.

[27] La estrategia basada en el perfil de mano de obra buscado por las maquiladoras parece extender las fronteras de la región. Estudios de plantas ensambladoras del sudeste Asiático describen prácticas similares con el mismo objetivo y beneficios: "para las fábricas de maquila, constituye una ventaja poder contratar mano de obra sin experiencia laboral o sindical previa, ya que les permite imponer rutinas de trabajo que una fuerza de trabajo especializada y organizada no aceptaría" Demman (1987).

niñas a cargo, y mujeres con bajo nivel educativo, es decir, personas que por sus propias características y restricciones, encuentran dificultad para la inserción laboral en otros sectores. Se trataría de un ejemplo de industrias que sacan ventaja de las desventajas de las mujeres, que necesitan por tanto aceptar condiciones de empleo más flexibles. El argumento es que en lugar de obtener mejores salarios que en otros sectores productivos, estas mujeres están obteniendo empleo estable, en alternativa a las opciones más informales.

En síntesis, las IMANE explotan un patrón de empleo precario que contribuye escasamente a la generación de empleo de las economías de la región. Cuando predomina el sector textil y confecciones[28], el perfil ocupacional se caracteriza por sobre representación de mujeres, que ocupan puestos de empleo operario, que perciben bajos salarios, lo que se asocia con baja calificación de la tarea. En los países donde el sector electrónico tiene mayor incidencia, el perfil ocupacional presenta algunas modificaciones: mayor proporción de hombres e incremento de puestos de mayor calificación, y salarios relativos mayores en promedio.

2.2. Los salarios y la rotación en las ocupaciones de las IMANE

Con respecto a la relación salarial, si bien existen diversidades productivas entre las diferentes IMANE, un rasgo común es el de los bajos salarios. Reygadas (2002) señala que pese a la diversidad de estrategias productivas existentes, por ejemplo, entre las maquilas de México y las de Guatemala, persiste el aprovechamiento de la mano de obra barata. Brown y Domínguez (2007) corroboran la existencia de bajos salarios, y también la persistencia en la maquila de la brecha salarial de género. En efecto, afirman que la misma se verifica en los distintos niveles de calificación, pero tiende a ser mayor en los puestos administrativos que en los operativos.

En el caso de Guatemala, derivado de la existencia de la maquila se ha formando una compleja red de producción e intermediación para el ensamble de ropa, pero dicha red se caracteriza por la precariedad de las condiciones laborales y de ingresos en que se encuentran los productores directos. En Mexico[29], en la maquila Zenco, si bien se produce con cadenas de montaje, se carece del típico pacto salarial fordista. En Altec, se desarrollan métodos postfordistas que alcanzaron altos niveles de calidad, pero los salarios se mantienen inclusive por debajo de la media industrial de México. Estos casos pretenden mostrar que si bien existe diversidad en las formas que se ha introducido la flexibilidad laboral, es común a todos los casos las malas condiciones de trabajo, y bajos niveles remunerativos.

Por su parte, el esquema de integración al mercado mundial por medio de la malla de relaciones de subcontratación lleva implícito un esquema de bajos salarios, que es precisamente el nicho que buscan las empresas que gobiernan las cadenas de valor para mantener o incrementar productividad/competitividad por medio de estos mecanismos. En la industria de la confección con cada nueva subcontratación se reduce el precio de contratación porque se dirige a empresas/talleres de menor tamaño, y con el menor precio de contratación también se reduce el salario. Esta es la lógica de la maquila de exportación que permite que las empresas localizadas en Estados Unidos mantengan o incrementen su productividad/competitividad en base a los ensambles realizados por la mano de obra de bajos salarios localizados en Centroamérica. A modo de ilustración, la tasa media de crecimiento de las exportaciones de prendas de Estados Unidos entre 1990-1995 fue del 21%, destacándose este país como primero dentro del grupo de los 15[30] países de mayor crecimiento en el rubro, mientras que la tasa de crecimiento de las importaciones fue del 9%; el diferencial y la ubicación del país como primero dentro del *ranking* de los 15 primeros da cuenta de la evolución positiva de la competitividad sectorial.

[28] Como es el caso en la mayoría de los países de la subregión bajo estudio.

[29] Las remuneraciones medias de las IMANE de México equivale en aproximadamente el 62% del salario medio de la industria de manufactura. Una característica importante es que casi la totalidad de las IMANE cotizan y realizan los aportes a seguridad social, indicador de su grado de formalidad, a diferencia de las maquilas de no exportación.

[30] El grupo de 15 países se integra por: Estados Unidos; China; Hong Kong; Italia; Alemania; Turquía; Francia; Corea del Sur; Reino Unido; Tailandia; India; Portugal; Indonesia; Taiwán; Holanda.

Con respecto a la relación entre relocalización, subcontratación y competitividad, OIT (1997), cita a la Comisión de Comercio Internacional de Estados Unidos (USITC), que señala que *"una cantidad de empresas de Estados Unidos recurren al ensamblaje en el exterior para reducir los costos de la manufactura a efectos de mantener su competitividad frente a sus principales rivales, tanto extranjeros como domésticos. Al preservar la participación de mercado de Estados Unidos y mejorar la competitividad precio de las exportaciones estadounidenses, beneficiándose del ensamblaje a bajo costo, las compañías son capaces de retener altos niveles de producción y empleo dentro del país, que de otra manera no serían posibles" (USITC 1996:1-1)"*. En síntesis, los bajos salarios que perciben las trabajadoras de Centroamérica contribuyen a mantener la competitividad de la industria de confección de una de las principales economías mundiales.

Resulta así evidente que la situación que se presenta es que si bien el sector de las maquilas se encuentra plenamente integrado al mercado mundial, sus trabajadoras y trabajadores reciben ingresos en muchos casos de sobreviviencia. En otros términos, existe competitividad en productividad y calidad, pero las condiciones laborales son típicas de explotación, inclusive en empresas exitosas y de alta tecnología (como Altec).

Según sostiene Reygadas (2002), en el caso guatemalteco, las maquiladoras han sido fundamentales para que el país se incorpore a la corriente actual de globalización y apertura económica, pero no significó la introducción de formas nuevas de producción. Por el contrario, lo que ocurrió fue una refuncionalización de formas premodernas, como el trabajo a destajo, o la industria a domicilio y los talleres familiares. Se crea así una curiosa situación en la que se combina la producción para el mercado mundial del siglo XXI con formas productivas que surgieron hace mucho tiempo.

Asimismo, el hecho de pertenecer a las cadenas globales de valor, se traduce en la dependencia de los empleos y niveles de ingreso de trabajadoras y trabajadores de la evolución del mercado mundial, y para esta subregión, con lo que ocurre en el mercado de los Estados Unidos.

En relación a la fijación de salarios existen distintos métodos**.** En las IMANE textil y vestimenta de los países de Centroamérica, OIT (2006), los salarios se fijan como precio a destajo o por metas de producción. Según la opinión de las trabajadoras, el nivel es insuficiente para satisfacer sus necesidades básicas y las de sus hogares. Por esta razón las trabajadoras aceptan trabajar horas extras, como forma de incrementar su nivel salarial, aunque las mismas no sean remuneradas como indica la legislación (no se realiza el pago doble sino por producción).

En los talleres de subcontratación maquilera de Nicaragua se aplican varias formas de pago: por producción o a destajo; básico; básico+producción. El salario por producción o a destajo se aplica en los talleres medianos y pequeños. En los grandes predomina el método combinado de pago de básico+producción. Pero para percibir el básico se deben cumplir ciertas metas de producción; si no se cumplen se percibe un ingreso menor al básico y si se superan se recibe un ingreso adicional en base a la producción.

Los registros que existen de las maquiladoras de El Salvador dan cuenta de que hacia el año 1997 el 42% del personal ganaba el salario mínimo y un 21% ganaba menos del salario mínimo. Al desagregar por sexo, el 23% de las mujeres ganaba menos del salario mínimo en comparación con el 11% de los hombres. Esta brecha salarial entre sexos se condice con la existencia de una brecha ocupacional que expresa el fenómeno de discriminación de género en la estructura ocupacional: para ese año, el 65% de las personas ocupaban puestos de operarias/os, pero del total de mujeres las operarias representaban el 67%, mientras que en el total de hombres esta categoría representaba el 52%. Por su parte, la segunda categoría entre las mujeres era la de ayudante de costura, mientras que entre los hombres era la de mecánico Alvarenga Jule (2001).

En las maquiladoras guatemaltecas la forma de trabajo es a destajo, porque es el método más común para aumentar la productividad cuando no se ha logrado implementar sistemas modernos de trabajo (taylorista o especialización flexible). *"Las obreras presionadas por la necesidad económica*

más que por un sistema científico de trabajo, cosen a gran velocidad para alcanzar un salario que les permita vivir" Reygadas (2002: 58).

La oferta abundante de mano de obra también garantiza la elevada rotación de la mano de obra, necesaria para las empresas, por ejemplo ante conflictos laborales o resistencias a aceptar determinada "disciplina". La elevada rotación, a su tiempo, impide la capacitación y aprendizaje en el puesto, es decir que frena la mayor calificación. Por caso, en la maquila textil y vestimenta de Centroamérica, se observa una elevada rotación de personal, pero al interior del sector; es decir, no existe transferencia de mano de obra hacia la industria local porque la misma demanda muy poco empleo, ni existe transferencia a otras industrias maquiladoras diferente de la textil e indumentaria, porque se trata de un tipo de especialización elemental que no habilita competencias para otro tipo de industria, OIT (2006).

Según la OIT (2006), la situación de pobreza por la que transitan la mayoría de las obreras y obreros de la maquila en los países de Centroamérica, da lugar a que las empresas maquiladoras cuenten con una amplia oferta de empleo que puede ser renovada con facilidad. En virtud de ello, ante la negativa a cumplir horas extras, o la necesidad de tomarse permisos médicos o personales, ausentarse por causas de enfermedad, o ante el embarazo, el rechazo al acoso sexual, o la promoción de la organización de sindicatos, los supervisores y empresarios acuden fácilmente al despido, a sabiendas que encontrarán fácilmente mano de obra sustituta en el mercado. El resultado es una elevada tasa de rotación, y un entorno de elevada inestabilidad y vulnerabilidad para las trabajadoras.

El conjunto de las IMANE en México, presentaba una tasa de rotación mensual del personal del 10% a principios de los años noventa, la cual se mantenía hacia fines de la década. En el año 1999 el 67% de las personas ocupadas no superaba los tres años de antigüedad en el establecimiento, en cambio la categoría de directivos se distribuía en un rango entre 1 y 10 años.

La alta rotación en la ocupación se produce en simultáneo con una baja movilidad ascendente en la escala ocupacional. En efecto, una de las trabas para la movilidad ocupacional vertical se encuentra en las bajas calificaciones requeridas. Esto se vincula con las características del eslabón de la cadena textil y vestimenta, que las trasnacionales deslocalizaron hacia los países en desarrollo. Barrientos Juarez et al (2004), señala que las maquiladoras requieren un número mayor de operarias, mientras que los puestos de supervisoras son mínimos. En su estudio, de los cuatro centros laborales visitados, y de las 90 trabajadoras encuestadas, el 82% ocupaban puestos de operarias, el 8% de supervisoras, el 8% de control de calidad, y el 2% de almacén y empacado. Este es un indicador de las esporádicas y limitadas posibilidades de ascenso vertical. Por su parte, la movilidad horizontal consistía en rotar a las operarias de máquina o de operación pero manteniendo el nivel (por ejemplo, en el caso de la industria del vestido se cambia de overlock a recta o de coser pierna a coser cintura), impidiendo que las trabajadoras alcanzaran práctica suficiente. Esto influye además en el nivel salarial porque limita las posibilidades de obtener el bono de producción.

El hecho de que uno de los principales factores de competitividad, o ventaja estática de los países de la subregión, sea la existencia del recurso mano de obra abundante a bajo costo, se transforma en un arma de doble filo al momento de pensar en estrategias de desarrollo. Si el desarrollo y la inserción internacional dependen de acumular aprendizajes, elevar la calificación de las tareas y desarrollar innovaciones, para pasar de explotar ventajas estáticas (en este caso bajo costo de la mano de obra) a ventajas dinámicas, dichas condiciones se contradicen con las posibilidades que difunden gran parte de las IMANE. Por ejemplo, a la baja calificación en las tareas y bajos ingresos de las trabajadoras de la industria textil y vestimenta, y a la elevada rotación en los puestos que limita la posibilidad de aprendizaje, se agrega el hecho de que ante el riesgo de incremento salarial, las empresas no dudan en migrar hacia zonas de menores salarios relativos.

Según analiza Basalto Castillo (2008) para el caso mexicano, existe una tendencia en los últimos años al desplazamiento de las plantas maquiladoras al interior del territorio, sobre todo del sector textil. Este fenómeno obedece a estrategias corporativas encaminadas a obtener ventajas competitivas más que absolutas, en la búsqueda de mano de obra femenina con un cierto nivel de adiestramiento. En la década

de 1990 y con mayor énfasis en la del 2000, se incrementa notoriamente la localización de plantas maquiladoras en los municipios no fronterizos. Para ello se conjuga: i) la autorización del gobierno mexicano a la radicación en el interior del país de maquiladoras de exportación, lo cual se había producido ya en el año 1972 con una modificación del código aduanero; ii) la creación por parte de los gobiernos estatales de programas de fomento para atraer a este tipo de industria como fuente de creación de empleos, y fundamentalmente, iii) la necesidad de las industrias estadounidenses de entrar en un proceso de reestructuración buscando hacerse más competitivas.

La necesidad de incrementar competitividad se enfrenta con la saturación en la demanda de mano de obra femenina a bajos salarios de la zona tradicionalmente maquiladora de la frontera norte. La creciente demanda de mano de obra significó una elevada rotación del personal que busca mejores condiciones laborales, y una presión al alza de los salarios, ya que las empresas necesitan mejorar la oferta de remuneraciones con el objetivo de retener mano de obra. El estudio destaca por ejemplo al estado de Jalisco, el cual se encuentra entre los estados receptores de una gran proporción de inversión de establecimientos maquiladores, ubicándose en el año 2000 en la novena posición del total nacional y el tercer lugar entre los estados del interior. Dentro de los factores de localización idóneos de este estado, se subraya "la proporción de mano de obra femenina, pieza indispensable para realizar trabajos de maquila…".

Otros argumentos sobre la tendencia a lograr avances en competitividad por mecanismos espurios, son extraídas de OIT (2001) a partir de un estudio realizado por la CEPAL, OIT (2001), sobre la competitividad internacional de América Latina y el Caribe. En el trabajo realizado por Mortimore y Peres para la CEPAL se señalan rasgos que describen y explican i) el comportamiento esperable de las IMANE en términos de promoción de competitividad dinámica, ii) el rol de los gobiernos en el modo de inserción de las IMANE, y, iii) el rol de las trabajadoras de estas industrias en la mayor competitividad alcanzada por las empresas de los Estados Unidos. A continuación reproducimos parte de estas afirmaciones. Según Mortimere y Peres:

"La situación competitiva de la cuenca del Caribe se puede explicar esencialmente en una sola industria: prendas de vestir o confecciones, y en un solo mercado: Estados Unidos….El esquema de producción compartida permitió mayor acceso al mercado norteamericano con reducidos aranceles y mayores cuotas para los países que ensamblaban confecciones hechas sobre la base de insumos norteamericanos….Las empresas norteamericanas que importaban a Estados Unidos los productos finales ensamblados en la cuenca del Caribe pagaban impuestos sólo sobre el valor agregado fuera de Estados Unidos (básicamente salarios) y no sobre el valor total del producto importado. Este mecanismo permitía usar la mano de obra relativamente barata en la cuenca del Caribe e hizo posible a las empresas norteamericanas competir con las importaciones a Estados Unidos de confecciones de Asia… Este mecanismo facilitó la recuperación de muchas empresas norteamericanas que establecieron conexiones en la cuenca del Caribe vía su red de subsidiarias o mediante empresas sub contratadas. Sin embargo la operación de la producción compartida trajo pocos beneficios a los países donde se ensamblaron los componentes norteamericanos debido a que, por un lado, el propio mecanismo castigaba la incorporación de insumos locales y por el otro, los países tuvieron un débil poder de negociación en el uso del mecanismo y tendieron a caer en guerras de incentivos para atraer la IED de las empresas trasnacionales que buscan eficiencia. Así el mecanismo truncó cualquier intento de crear una industria local basada en insumos nacionales. En términos del poder de negociación, muchas empresas establecieron subsidiarias paralelas en varios países de la cuenca del Caribe (República Dominicana, Jamaica, y distintos países de Centroamérica). Estas redes les otorgaron un fuerte poder negociador con los países huéspedes pues podían reaccionar ágilmente frente a cambios en las condiciones competitivas de cada país (salarios, seguridad social, impuestos, infraestructura, tipo de cambio). Así, agregaban nuevas líneas de ensamblaje si el país mejoraba su situación competitiva o las cerraban si empeoraba. En resumen, la producción compartida permitió a los países de la cuenca mejorar su competitividad internacional, pero no produjo un motor de crecimiento para la economía en su conjunto debido a las limitaciones impuestas por la propia naturaleza del mecanismo".

En síntesis, el empleo generado por las IMANE, particularmente en el sector textil e indumentaria, se sostiene sobre condiciones de empleo precario, bajos niveles de calificación, alta rotación en el puesto, escasa movilidad ocupacional ascendente, y pobres niveles de remuneración. La evidencia demuestra que en la subregión bajo estudio, no se ha podido transformar esta ventaja competitiva estática, en incorporación de tecnología y eslabonamientos hacia la producción local. La fragilidad de este esquema como estrategia de desarrollo cobra mayor relevancia, cuando se profundiza la competencia con otras regiones con ventajas competitivas estáticas similares, así como cuando se desacelera la expansión de los mercados mundiales.

2.3. La segregación de género en la demanda de empleo de las IMANE

Como se ha descrito y analizado en las secciones previas, el sector textil —vestimenta— ha sido tradicionalmente el de mayor importancia dentro de las IMANE, en términos de empleo y de empresas ocupadas. Este sector fue el original en la maquila de México, y es el que predomina en casi todos los países de la subregión. El perfil de la mano de obra es el descrito anteriormente, predominantemente femenino, ocupado en tareas de baja calificación y bajos salarios.

Ahora bien, derivado de la crisis sucedida en los Estados Unidos en los últimos años (fines de 1990 y 2000), y la emergencia de otros países de la subregión con salarios relativamente menores y receptores de IMANE, algunas trasnacionales textiles relocalizaron su producción. Estas empresas migraron desde México o Costa Rica, que son países con salarios relativos más elevados y mano de obra de mayor calificación, hacia Nicaragua, Honduras, República Dominicana o El Salvador. Paralelamente en México se profundizó el desarrollo de las IMANE de los sectores electrónico y automotriz, y en Costa Rica del sector electrónico.

La evidencia disponible demuestra que en las IMANE se reproduce y profundiza la segregación por sexo, vinculada al tipo y calificación de las tareas que se realizan. Así, las mujeres se encuentran sobre representadas en la industria textil e indumentaria, y subrepresentadas en las industrias electrónicas. Por lo mismo, la demanda segregada de empleo se va transformando, en función de las decisiones de localización y relocalización de las empresas.

Reygadas (2002), analizando el caso de México y las maquilas instaladas en la zona fronteriza con los Estados Unidos, así lo expresa:

La primera generación de maquiladoras de los años sesenta y setenta, localizada en Ciudad Juárez, estaba a medio camino entre el taller manufacturero y la gran industria. Se trataba de procesos de trabajo que requerían de la habilidad de los operarios, zapateros, carpinteros o costureras. Y las grandes maquiladoras se caracterizaron en su primera época por la especialización funcional en tareas simples. La inserción manual de componentes electrónicos, la costura de prendas de vestir, el ensamble de productos de hospital, el ensamble de arneses automotores. Procesos que no requerían maquinaria compleja.

El perfil de la mano de obra era trabajadores con escasa o nula experiencia industrial: se procuraba personal que pudiese adaptarse a procesos productivos estandarizados y que además aceptara una fuerte disciplina fabril, y remuneraciones similares al salario mínimo. En general se prefirió la contratación de mujeres jóvenes.

La forma de organización del trabajo era taylorista, pero sin la existencia de un modo fordista de regulación salarial. Esto es, se organizaban formas de trabajo en serie, con alto grado de disciplina industrial, pero sin que las trabajadoras recibieran altos salarios, ni prestaciones sustanciosas.

Las condiciones de trabajo se vieron deterioradas por el énfasis en la reducción de costos. Durante muchos años el salario se mantuvo apenas por encima del mínimo. No obstante se exigen metas de producción muy elevadas, imponiendo ritmos de trabajo intenso. Se trata de una mixtura entre la organización científica del trabajo y prácticas arcaicas de relaciones laborales.

RECUADRO 2
EL CASO DE MÉXICO

En la literatura vinculada a las IMANE, es recurrente la mención de dos o tres etapas en el proceso de instalación y desarrollo. Según la tipología que desarrolla Carrillo y García (2002) para México, un primer período es hegemonizado por la industria textil y de la vestimenta denominada maquila de primera generación; un segundo período incorpora lo que se denomina maquilas de segunda generación, que incluye empresas del sector electrónico y automotriz. Y en algunos casos se hace mención de un tercer período donde se instalan las llamadas maquilas de tercera generación, y se corresponde con sistemas de producción que hacen mayor uso del conocimiento y centros de diseño.

La primera generación se caracteriza por la nula integración con la economía local, actividades trabajo intensivo de tipo manual y femenino, en actividades de ensamblaje, con baja inversión de capital, con altos estándares de producción y en condiciones de trabajo precario, que propiciaban el desgaste prematuro. La segunda generación se observa desde mediados de la década de 1980 hasta mediados de los años noventa, y es definida como de modernización industrial, de especialización productiva y racionalización del trabajo, con inversión en maquinaria y equipo e incremento de productividad en los sectores automotriz y electrónico. Si bien se reconoce que existieron mejoras en los sistemas de producción y de organización, y también en el diseño espacial y de iluminación, se subraya que las mejoras no se llegaron a reflejar en las remuneraciones del personal. La tercera generación se desarrolla desde mediados de los años 90, y es definida por la existencia de centros técnicos con trabajo basado en conocimiento muy especializado. En estos casos la competitividad se basa en la integración de actividades de diseño, investigación y desarrollo, y se encuentra presente en los sectores automotrices y electrónicos.

Existen evidencias presentadas que dan cuenta de que en esta trayectoria, en la medida en que fueron apareciendo inversiones de empresas transnacionales (ETN) en nuevos sectores, se fue modificando el nivel tecnológico de ésta y con ello el perfil de la mano de obra demandada. Las maquilas de primera generación se tratan de plantas pequeñas con 80% de empleo femenino. Las condiciones laborales de las plantas de esta primera oleada son calificadas como desventajosas para las obreras mujeres, con incumplimiento de las leyes laborales, tanto por el lado de las empresas como por el lado del gobierno. Las plantas de las maquilas de segunda generación son de mayor tamaño en comparación con las de primera generación, y una de las características diferenciales con respecto a la oleada anterior es que ocupan en promedio 45 hombres cada 100 mujeres. Pero todavía no se observa un cambio que diferencie categorías del personal técnico ya que se registra solo siete técnicos de cada 100 obreros.

Sobre la tercera generación se formuló poca evidencia empírica. Sin embargo, la existencia de compañías como Delphi-Juárez o el complejo de Samsung en Tijuana, sirvió para formular la hipótesis de la emergencia de una tercera generación de maquiladoras orientada sobre todo a investigación y desarrollo y diseño. Allí prácticamente desaparece la dependencia tecnológica de las casas matrices y el trabajo lo llevan a cabo principalmente técnicos e ingenieros. Se sostienen que hacia el año 2000 no se registraba el surgimiento de nuevos centros de diseño con una presencia masiva de ingenieros que son los dos rasgos de Delphi en su caracterización como maquiladora de tercera generación.

Existen evidencias presentadas que dan cuenta de que en esta trayectoria, en la medida en que fueron apareciendo inversiones de ETN en nuevos sectores, se fue modificando el nivel tecnológico de las ETN y también se modificó el perfil de la mano de obra demandada. Es decir que el empleo en la maquila de primera generación era en su mayoría femenino, pero con el ingreso de las maquilas de segunda generación, la ponderación por sexo fue modificándose, incrementándose la proporción de hombres, e incrementando el grado de capacitación de la mano de obra ocupada y de los requerimientos de los puestos. El empleo de la maquila de tercera generación es predominantemente profesional y aparentemente masculino; no obstante son menores los casos registrados de centros de diseños que califiquen para esta categoría. Se resalta en base a esta evolución, que se ha producido un proceso de masculinización del perfil de empleo, y que convive un cuadro altamente tecnologizado, junto con dimensiones muy intensivas en empleo, expresión de una importante heterogeneidad, Carrillo y García (2002

Fuente: Elaboración propia en base a Carrillo y García 2002, Evolución de las maquiladoras y el rol del gobierno y del mercado en la seguridad en el trabajo. Papeles de población; julio – septiembre 2002, Nº 33. Universidad Autónoma de México, Toluca. México.

En la ciudad de Chihuahua se localizaron hacia los años ochenta empresas productoras de partes perteneciente a la industria automotriz. Se las define como de segunda generación por el tamaño de planta y la utilización de equipos de alta tecnología en algunas fases del proceso de trabajo, lo que convive con tecnologías intermedias y simples. Según Reygadas (2002: 83) para el conjunto del Estado de Chihuahua se ha conformado un nuevo perfil de trabajadores de las maquiladoras. El autor da cuenta de que este cambio de perfil que supone una mayor contratación de hombres, va asociada a un trabajo más complejo:

"Ya no predominan las "chavalas" solteras, menores de 25 años. En 1999, los hombres representaban ya el 49.3% del personal obrero en la industria maquiladora de Ciudad Juárez, y si se considera el total del personal, los hombres ya son mayoría representando el 53,4% del personal ocupado en las maquiladoras de esta ciudad en ese año. Las mujeres obreras de maquila de Juárez tienen 26 años en promedio, muchas de ellas son mayores de 30 años, y 2/3 partes tienen hijos. En las maquila de Chihuahua predominan mujeres jóvenes, pero en 1990 ya había 22,8% de hombres en el

personal operativo; esta proporción ha continuado creciendo: para 1999 los hombres ya representaban 33.6% del total… Desde los años ochenta se incrementó la contratación de hombres, porque la expansión de las maquiladoras fue tan rápida que las empresas tuvieron problemas para reclutar mujeres jóvenes, además de que ***el*** *desarrollo de actividades de manufactura y la complejización del trabajo maquilador hicieron que las empresas optaran por contratar más hombres****.*** *En proporción: en 1980 el personal obrero de las maquiladoras de los estados de la frontera norte estaba formado por 7,5% de mujeres y 23,5% de hombres, en cambio, para 1999, había 293.982 mujeres obreras que representaban el 5,5% del total de personal operativo del dichas plantas, mientras que 48,5% ya eran hombres.".*

En síntesis, la promoción de la IMANE no modifica, sino que por el contrario consolida el patrón de segregación horizontal y vertical de género, en las ocupaciones. El predominio de empleo femenino sucede en aquellos sectores vinculados con la industria textil y de indumentaria, y en actividades de baja calificación. Este patrón de segregación se va transformando en algunos países, en la medida que ocurren procesos de relocalización al interior de la subregión.

3. Las condiciones de empleo en las IMANE

La evidencia permite presumir que la globalización de la producción en general, y la instalación de las IMANE en particular, si bien generó empleo para las mujeres, inclusive en territorios con dificultades de desarrollo, fue en paralelo al predominio de la "desregulación" de los mercados laborales, de las condiciones de precariedad en muchos de los empleos, y de la imposibilidad de participar de espacios para la defensa de los derechos laborales, como por caso la sindicalización. En el caso de las IMANE, esta dualidad supuso la generación de empleos formales, ya que son registrados según la normativa aduanera, pero cuyas condiciones laborales violan, en muchos casos, la legislación vigente. Asimismo las empresas de maquila promueven la generación de empleos informales a través de las redes productivas que se organizan en la estructura de las cadenas de valor. La promoción de las IMANE tiene por tanto implicancias concretas en las condiciones de empleo de hombres y mujeres en los sectores productivos específicos.

3.1 Regulación vs. flexibilidad laboral en los empleos generados por las IMANE

La situación de (des)protección laboral de las mujeres y los hombres en el mercado de empleo depende de diferentes fenómenos. Entre los principales se encuentran las exigencias del capital y las condiciones locales en materia de regulación laboral, el control de su efectiva aplicación por parte del Estado y el desarrollo de la acción sindical.

En los diferentes países[31] en los cuales OIT investigó las condiciones laborales de las trabajadoras de la maquila textil y vestimenta, en base a la opinión de las trabajadoras, de las dirigentes sindicales y de las dirigentes del movimiento de mujeres, se sostiene que la calidad de los empleos generados por la maquila es precaria, donde las condiciones y relaciones laborales se caracterizan por sistemáticas violaciones a los derechos humanos y laborales. Los sindicatos califican de negligente la acción de los ministerios de trabajo, encuadrada en que los gobiernos aceptan pagar el costo de violación a los derechos laborales básicos, en virtud de la disminución del desempleo y las demandas sociales.

Reygadas (2002) sostiene que en los países en que se han instalado las industrias maquiladoras de exportación, el Estado otorgó amplias libertades a las empresas para organizar la producción del modo que consideren más convenientes, reduciendo al mínimo su papel de regulador de las relaciones obrero patronales. También limitó su acción fiscal y el ejercicio del control de las importaciones y exportaciones en lo que se refiere a esta clase de industria. Esto no quiere decir que el Estado esté del

[31] Se refiere a los países de Centroamérica.

todo ausente, por el contrario, ha sido crucial para promover las inversiones extranjeras y para otorgar todo tipo de facilidades a las operaciones de maquila.

Bensusán (2007) sostiene que si bien México, Centroamérica y República Dominicana constituyen economías diferentes y regímenes políticos y laborales distintos, en la industria de la maquila desarrollada en estos países existen problemas similares para asegurar a los trabajadores el ejercicio de los derechos colectivos básicos, el reconocimiento de la interlocución sindical y los espacios de diálogo social. Se argumenta que al valorar las oportunidades para la acción colectiva, la forma de inserción en la economía mundial incide más que otros factores como el nivel de ingresos de los países o los diseños institucionales. En este sentido la inserción de la industria textil y de la vestimenta en cadenas de valor globales no fue positivo para el cumplimiento de las regulaciones laborales. La presión que ejercen las empresas trasnacionales por la búsqueda de bajos salarios es un factor negativo para el cumplimiento de la legislación protectora. La legislación existe pero las IMANE la aplican parcialmente. Se sostiene que "la inspección del trabajo está ausente" también en los grandes consorcios que producen para las grandes marcas conocidas de Estados Unidos. Tratándose de la industria textil y vestimenta, el foco se encuentra en la des(protección) de las mujeres empleadas.

RECUADRO 3

LAS CADENAS GLOBALES DE VALOR Y SUS ESLABONES DE EMPLEADO PRECARIZADO

Las exigencias de una mayor competitividad internacional han incidido en una tendencia hacia la flexibilización de las relaciones laborales. La consecuencia de este fenómeno ha sido la introducción de cambios en los sistemas de organización del trabajo, muchas veces a través de la externalización de costos y responsabilidades a otras unidades productivas. Esta situación se observa en la maquila: se contrata a empresarios locales que realizan los procesos productivos, los que, a su vez, contratan a mujeres que realizan el trabajo en sus propias casas o en locales en pésimas condiciones habilitados para tal efecto (maquila domiciliaria). Estos contratos tienen exigencias de calidad y entrega justo a tiempo por una suma de dinero determinada. Este proceso de subcontratación, junto con la fragmentación de la cadena productiva, es una de las tendencias que afecta negativamente la calidad de los empleos.

Una descripción de la organización del trabajo de las maquilas del sector textil y vestimenta localizadas en los países de la región permite visualizar las características de los eslabones que son localizados en la región y con ello apreciar la precaria calidad de los empleos que las IMANE alcanzan a difundir en estos países.

La cadena global de la industria textil y vestimenta: la globalización del empleo precario de las mujeres

El caso de Guatemala (Reygadas (2002:83)

En la maquila guatemalteca de la confección se identifican formas heterogéneas de organización del trabajo donde se combina: el trabajo individual a domicilio, la labor semiartesanal de talleres familiares, el taylorismo autoritario, inestable e incipiente de las maquiladoras coreanas, y la producción en serie con algunos elementos de japonización que practican una cuantas empresas del sector. La descripción es bien ilustrativa del tipo de organización piramidal de algunas cadenas globales de valor, de sus motivaciones y de la mediocre inserción que realizan en estos países

La maquila de confección en Guatemala no es homogénea. Intervienen desde importantes consorcios hasta pequeños talleres familiares. Su origen proviene de inversiones coreanas que llegaron a Guatemala con el objetivo de explotar los menores salarios relativos que los vigentes en Corea del Sur (en 1988 eran cinco veces más altos que en Guatemala), y evitar las cuotas de importación impuestas por los Estados Unidos a la ropa procedente de Corea. Dicha migración también coincidió con la orientación de Corea a desarrollar en su territorio industrias con mayor tecnología y mayor valor agregado

Hay distinto tipo de maquiladoras, y alrededor de ellas hay una compleja red de empresas y talleres, red que tiene una estructura piramidal: en la punta se encuentran las cadenas comerciales y empresas de ropa norteamericana que tienen acceso y controlan el mercado estadounidense. Estas empresas concentran buena parte de las ganancias y son abastecidas por intermediarios y maquiladoras de primer nivel. De las de primer nivel, algunas maquiladoras pertenecen a grandes consorcios coreanos (Samsung; Sam Pong), pero hay otras de pequeños y medianos empresarios. Las maquiladoras coreanas llegaron a Guatemala con el paquete completo, es decir, que durante los primeros años importaban materia prima, maquinaria, diseños, tecnología, cuadros gerenciales, supervisores. En Guatemala sólo ocupaban el local y el personal menos calificado.

Luego le siguen las maquiladoras de segundo nivel, que producen a pedido de intermediarios o maquiladoras de primer nivel, mientras que en la base predomina la informalidad y condiciones de trabajo más precarias en pequeños talleres familiares y trabajo en el domicilio. A este otro extremo de la maquila, se lo denomina "maquiladora hormiga", y se encuentra localizada en la ciudad de Guatemala y en poblados cercanos del altiplano, donde existe mano de obra indígena con experiencia en la confección y a la que se le pagan salarios menores (alrededor de un 15 % menos que en la capital).

La cúspide capta las ganancias, y en el resto de los eslabones las condiciones laborales son desfavorables en casi todos los casos; la precariedad también se observa en el escaso desarrollo tecnológico y en la inseguridad en el empleo. Las formas de organización del trabajo son muy diversas: se puede encontrar desde la trabajadora que cose en su domicilio combinando este trabajo con las tareas domésticas, hasta enormes fábricas con sistemas de trabajo industrialmente planificado.

(continúa)

RECUADRO 3 (conclusión)

El caso de Nicaragua, (Tinoco y Tinoco (2001).

Las maquilas llegan a Nicaragua como parte del programa de liberalización de la economía y estímulo a la inversión extranjera directa, y en paralelo a la retracción de la ingerencia del Estado, que se sucede en 1991 ante la derrota de los Sandinistas en las elecciones políticas. La rehabilitación del sistema de zonas francas con la instalación de fábricas de maquilas aparece como la instancia de generación de nuevos empleos.

Las principales maquilas se instalan en la Zona Franca de Nicaragua (Managua) durante la década de 1990 y pertenecen al rubro textil y vestuario, y al rubro cuero y calzado. El eslabón inicial de las cadenas globales son las empresas matrices transnacionales ubicadas en los países desarrollados. Estas subcontratan empresas "golondrinas" que se ubican en las zonas francas convirtiéndose en el segundo eslabón de la cadena de subcontratación. Estas empresas gozan de los privilegios que les otorga el Estado, como la libertad de impuestos y el uso de cuotas que tiene ese país en el mercado estadounidense

Las empresas radicadas y usuarias del Régimen de Zona Franca forman parte del mundo formal del empleo. En forma satélite a estas empresas se organiza el conjunto de talleres y empleo en hogares, que trabajan en forma subcontratada para estas empresas. A este sistema se lo denomina subcontratación maquilera, y adquiere las dos formas mencionadas: subcontratación de talleres y subcontratación a hogares, que estructuran la cadena de producción, pero que generalmente se lo confunde con trabajos por cuenta propia

La modalidad de maquila en talleres consiste en empresas nacionales de distinto tamaño, que son subcontratadas por empresas bajo régimen de Zonas Francas para realizar parte de su programa de producción. La maquila en hogares es una forma de subcontratación en la cual los trabajadores, mayoritariamente mujeres, no trabajan en el establecimiento del empleador, sino en sus casas. La relación laboral se establece mediante un intermediario/a que es subcontratado por la empresa maquiladora para captar la fuerza de trabajo, entrenarlas, distribuirles el material para elabora el producto de acuerdo a las especificaciones de la empresa y pagarles un salario también establecido por la empresa

Es decir, por un lado se encuentran las empresas de la maquila formal que se encuentran bajo el régimen de Zona Franca, y vinculadas a ellas se encuentra un segmento de talleres y trabajadoras domiciliarias que forman parte de la actividad de maquila informal. Las dos modalidades de subcontratación maquilera detectadas en Managua se ubican en los sectores más precarios del mercado laboral. El estudio de la situación socio laboral arrojó como resultado que la calidad del empleo en los talleres es deficitaria en mayor grado que la observada en las empresas de zonas francas. Los salarios llegan a cubrir el 35% de la canasta básica y el empleo es intermitente según los ciclos de producción y demanda. Las trabajadoras requieren extender sus jornadas laborales con trabajos por cuenta propia para completar un ingreso mensual. Se niega el pago o se pagan indebidamente las prestaciones sociales por seguro social, vacaciones, aguinaldo, indemnizaciones y antigüedad laboral. Malas condiciones de higiene y seguridad laboral que afecta la salud de las trabajadoras. Relaciones laborales autoritarias, discriminatoria de la mujer embarazada y con presión psicológica

La calidad del empleo en la modalidad de subcontratación maquilera en hogares es comparativamente más precaria que en los talleres. Los salarios son a destajo e inferiores a los devengados en los talleres y en las zonas francas; alcanzan a cubrir el 13 % de la canasta básica. El empleo es inestable, subordinado a la duración del contrato de la maquiladora y al ritmo de entrega de materia prima; se llega a largas e intensivas jornadas laborales o en su extremo jornadas inactivas.

Fuente: Elaboración propia en base a: Reygadas, L (2002). Ensamblando culturas. Diversidad y conflicto en la globalización de la industria. Gedisa editorial. España; y en base a Tinoco, A y Tinoco, G (2001): La maquila de vestuario domiciliario en Nicaragua. Proyecto: mejoramiento de las condiciones laborales y de vida de las trabajadoras de la maquila. OIT.

3.2 Condiciones laborales y extensión de la jornada laboral

Uno de los principales factores señalados en los estudios de condiciones laborales de las empresas de maquilas es la extensión e intensidad de las jornadas laborales, unido a la presión por parte de supervisores de las empresas para el cumplimiento imperativo de horas extras.

La extensión e intensidad de las jornadas de trabajo en la maquila textil y vestimenta de los países de Centroamérica, sobrepasa con mucha frecuencia las 48 horas semanales. Si bien lo fijado por las empresas de zonas francas es 10 horas promedio, en algunas empresas se llega a extender a 15 horas, con la inclusión de los fines de semana. Esto se deriva de la necesidad de producción y entrega justo a tiempo, OIT (2006).

Esta extensión de jornada es observada en los diferentes estudios de caso, también para la maquila localizada en México. Barrientos Juarez et al (2004) señalan que la jornada laboral realizada por las trabajadoras encuestadas en empresas, se extiende de 9 a 10 horas diarias, duración que se incrementa con la realización de horas extras. De lunes a jueves se realiza una o dos horas extras y los sábados cinco horas extras u horario normal. Se llega a trabajar en días festivos cuando existen presiones de demanda. Las horas extras se remuneran al doble o triple del salario horario normal. El cumplimiento de las horas

extras se realiza inclusive aunque no sea una demanda de las trabajadoras, pues llegan a ser sancionadas, e inclusive despedidas si no aceptan realizarlas. En los talleres la jornada normal se extiende como en las empresas y las horas extras se remuneran a destajo.

En la maquila textil de Guatemala existen testimonios extraídos de investigaciones que dan cuenta de la imposición del cumplimiento de horas extras a las trabajadoras. Según presenta Reygadas (2002):

"En Impex, como echaban llave, cuando uno se quería ir a las seis de la tarde no podía, porque la puerta estaba cerrada. No salíamos hasta la hora en que terminaba la meta del trabajo y a veces me tocó quedarme hasta las 12 de la noche, pero cuando vivía en Mezquital ya no iba hasta la casa porque es muy peligroso. Entonces me quedaba en la fábrica aunque sin dormir, así que amanecía toda desvelada porque no me gustaba dormir allí. El asunto es que obligadamente teníamos que hacer horas extras, las cuales no pagaban mejor, sino igual, y de todas maneras yo acepto trabajar de noche, pero sin que lo obliguen a uno".

3.3 Las condiciones laborales y la disciplina laboral en las IMANE

La disciplina laboral implementada en las IMANE es otro elemento, además de las extensas jornadas laborales y la imposición del cumplimiento de horas extras, que concurre a incrementar el rendimiento por la vía de aumentar la intensidad del trabajo.

Según los estudios de caso de Reygadas (2002), en las IMANE textiles y de vestimenta de Guatemala, el autoritarismo predomina en todas las plantas de confección e impregna las relaciones laborales. Así, se destaca:

- El autoritarismo es la vía común para imponer la disciplina del trabajo, y en casos extremos se llega a la agresión física y amenaza de muerte,
- se controlan todos los tiempos, inclusive los de ir al baño, y en muchas fábricas los baños se mantienen cerrados con llave durante parte del jornada. Además hay pocos baños, se calcula uno por cada 40 trabajadoras;
- también se imponen exámenes para detectar embarazo, administración de vitaminas (tiaminas) para que soporten mejor los ritmos de trabajo y las veladas;
- se impone el trabajo de horas extras: si bien es necesidad de las trabajadoras realizar horas extras para completar su bajo salario, no obstante, se relatan casos de obligación de trabajarlas;
- el maltrato y la exclusión también se expresa en las opiniones de los mismos gerentes; por ejemplo, en la maquiladora guatemalteca persisten y se reproducen formas de tratar a los trabajadores en las que predominan la coerción y el uso de la violencia física sobre los acuerdos productivos y el control normativo; abundan entre los gerentes las expresiones de desprecio hacia las trabajadoras; se asocia al trabajador guatemalteco con las nociones de "tonto", "no productivo", "sucio", "haragán", "incapaz de asimilar la eficiencia y la productividad", y "merecedor de malos tratos".

En el caso de El Salvador en 1997 un 38% de las empresas maquileras reportaron malos tratos hacia el personal como amenazas de despidos, recortes salariales y violencia física, vinculado al incumplimiento de las metas asignadas[32].

3.4 Condiciones laborales y salud de las trabajadoras

Un problema generalizado en las industrias de maquila es la incidencia negativa de las extensas jornadas laborales en el estado de salud de las trabajadoras. Los síntomas más frecuentes son agotamiento físico y mental, estrés generalizado con diferentes manifestaciones físicas, y peligros de intoxicaciones, con impactos perjudiciales en la salud reproductiva de las mujeres.

[32] Según una encuesta realizada por la Procuraduría en 1997 (Alvarenga Jule, 2001).

Una investigación desarrollada por Barrientos Juarez et al (2004) sobre las condiciones laborales de las mujeres ocupadas en empresas maquiladoras localizadas en el estado de Tlaxcala, México[33], focalizó la relación entre ritmo de trabajo, condiciones laborales, y síntomas y enfermedades manifestado por las trabajadoras. Allí se constata que la adopción de una misma posición corporal —sentada, agachada, o de pie, según lo requiera la actividad— durante muchas horas, y los movimientos repetitivos que requieren las actividades de ensamblaje, es causa de diversa sintomatología como hinchazón y dolor de piernas, trastornos circulatorios, dolor muscular y fatiga, lesiones en el cuello, dolores de nuca y espalda. Otra sintomatología con alta frecuencia son los malestares vinculados al aparato reproductor, ocasionados por la postura corporal, y los malestares urinarios, derivados de la presión laboral que influye en la no realización de las necesidades fisiológicas en tiempo y forma, provocando daños en los riñones. Otra sintomatología causada por la extensas jornadas y el intenso ritmo de trabajo debido al sistema de producción en cadena y a las exigencias que implica, producen tensión e irritabilidad que se manifiestan en fatiga física y mental. Las mujeres que trabajan en la industria del vestido manifiestan sordera temporal o permanente, causada por el intenso ruido de maquinarias al que se encuentran expuestas. Las trabajadoras de confección de ropa manifiestan tener molestias de nariz y garganta por la presencia de polvillo o pelusa que se encuentra en el ambiente de trabajo, generado en el mismo proceso de producción. Manifiestan también la vista irritada por el color de la tela, y por mantener la vista fija durante muchas horas.

Otras investigaciones abordaron el vínculo entre las condiciones laborales y la salud reproductiva de las trabajadoras. Demman (1987) estudió el caso de en las maquiladoras de Nogalés, y comprobó un porcentaje muy superior de bajo peso al nacer para los hijos e hijas de las trabajadoras de las maquilas en relación con trabajadoras del sector comercio o servicios. En este caso se identificó que el 57% de los bajos pesos se explicaba por parto prematuro, mientras que en trabajadores de comercio y servicio, la mayor parte —67%— se explica por desnutrición en útero. El parto prematuro es asociado a elevados grados de estrés en las madres. Por su parte, Jasis y Guendelman (1993), realizaron un estudio para medir el impacto de las condiciones de trabajo en la salud de las mujeres que trabajan en plantas maquiladoras de Tijuana[34]. Los resultados indican que la salud reproductiva de las obreras de las maquiladoras presenta riesgos de dar a luz niños de bajo peso.

Un síntoma generalizado vinculado a las condiciones laborales de las maquilas es el estado de estrés en las trabajadoras. Se sostiene que el estrés es un factor permanente en las trabajadoras de maquila: “desde el momento en que solicitan empleo se encuentran sometidas a presiones. Se les exige buen estado de salud, avalado a veces por examen médico y certificado de ingravidez, someterse a rutinas de prueba y entrenamiento sin percibir por ello salario. Las jornadas de trabajo de 10 horas y media, y con actividades que suponen movimientos monótonos y tediosos frente a las máquinas, conlleva riesgos de traumatismos industriales, en uñas, dedos, manos y pies, desgaste de la vista. Otro riesgo se deriva de la postura que adoptan las trabajadoras: la mayoría permanece las 10 horas sentadas, encorvadas, con los brazos, las manos y a veces las piernas y los pies en continuo movimiento, lo cual impacta en un desgaste físico manifestado en problemas circulatorios, renales, musculares, y de columna, Demman (1987).

Otro de los riesgos importantes de las maquilas en electrónica, se vincula con el alto consumo de sustancias químicas aplicadas en diferentes fases (limpieza, grabado, afilado, sellado y encapsulado). Estas sustancias incluyen xileno, xilcol, triptano, tricloroetileno, óxido de zinc y de plomo, tolueno, ácdio nítrico, cuya exposición puede causar distintos problemas como: dermatitis, enfermedades en la vista, en los riñones, hasta cáncer. El problema señalado es la inexistencia de una medicina preventiva

[33] El estudio se baso en encuestas aplicadas a las trabajadoras, en dos etapas. En la primera etapa se encuesto a 90 trabajadoras de cuatro empresas. La información recabada fue profundizada con el apoyo de 14 entrevistas en profundidad. Las 90 trabajadoras encuestadas se distribuyen del siguiente modo en las empresas: 29% a Linda Vista (empresa de confección de ropa interior y deportiva); 41% a Lartel S.A (empresa de confección de ropa interior y deportiva para dama; 14 % a Olivetti Lexikon (exportadora de equipos de informática y de oficina); 16% a talleres de maquila de confección de prendas de vestir, de tamaño grande —hasta 50 trabajadores— y de tamaño pequeño —hasta cinco trabajadores.

[34] La metodología supuso encuestar a 480 mujeres, de las cuales 240 pertenecían a fabricas maquiladoras, 120 trabajaban en servicios, y 120 no tenían historia laboral.

por parte del Estado Mexicano, que persiga el control de las maquiladoras en la aplicación de estas sustancias, y el impacto en el deterioro de la salud de las trabajadoras, Demman (1987).

Por su parte, las trabajadoras de Olivetti (México) manifiestan síntomas de náuseas por trabajar con aceites, y también síntomas alérgicos. Gastritis, anemia, y malestares estomacales, son síntomas causados por escasa alimentación, por ingerir alimentación en horarios inadecuados.

En síntesis, se encuentra una correspondencia entre las condiciones de trabajo: número de horas durante las cuales se mantiene una misma posición, los años que se lleva trabajando en ese puesto, y el ambiente dónde se desarrolla el trabajo, y los padecimientos y el deterioro en la salud de las trabajadoras, Barrientos Juarez et al (2004).

3.5 Condiciones laborales y medioambiente de trabajo: higiene y seguridad

Otro de los problemas identificados en todos los estudios de las plantas de maquila en la subregión se vincula con las precarias condiciones de higiene y seguridad en las empresas que afecta aspectos como iluminación, ventilación, manipulación de productos tóxicos y espacios reducidos entre las máquinas que propician accidentes laborales, no se cuenta con salidas de emergencia, es insuficiente la cantidad de sanitarios y la de comedores; también se detecta una creciente contaminación del entorno ambiental y riesgos ergonómicos, ya que la empresa no provee de sillas especiales que deben tener espaldares diseñados especialmente para evitar la fatiga muscular.

En las IMANE de Guatemala, las condiciones físicas de trabajo son precarias, riesgosas e insalubres: se declara que las plantas tienen pocas salidas y muchas veces se encuentran cerradas con llave. Muchas de las fábricas son bloques grises, sin ventanas, es frecuente que la entrada esté resguardada por guardias con armas de alto poder. Alrededor del 90% de las maquiladoras están ubicadas en inmuebles que no fueron construidos para ese fin. La mayoría tiene problemas de iluminación, pocos accesos, fluctuaciones de temperatura. Se han presentado casos de desmayos por exceso de calor y mala alimentación. La disposición de las operarias en las líneas de trabajo como salón de clase, obstaculiza la comunicación entre trabajadoras, solo se ven la espada unas con otras; se les hace más difícil conversar, Reygadas (2002: 71).

En las IMANE de El Salvador, los estudios realizados coinciden en señalar problemas en las condiciones de infraestructura mínima en los centros de trabajo. Se reportaba mala calidad del agua, insuficiencia de servicios sanitarios, ventilación inadecuada, condiciones insalubres de las cafeterías de los empleados/as. Por su parte, el Ministerio de Trabajo señala condiciones deficientes de seguridad e higiene ocupacional en términos de equipo idóneo de seguridad, ausencia de estudios ergonómicos de la distribución del puesto de trabajo en correspondencia con las características del puesto, lo cual provoca fatigas musculares y redunda en baja productividad. Pese a la existencia de comités de seguridad e higiene ocupacional organizados por el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional, se señala que no se les ha brindado una formación, ni un entrenamiento adecuado, por lo que en la práctica estos comités no cumplen su función, Alvarenga Jule (2001).

En los talleres de subcontratación maquilera de Nicaragua, las encuestas realizadas a las trabajadoras arrojan como resultado “condiciones de higiene, seguridad y salud, de regulares a malas”. Los problemas más relevantes identificados por las trabajadoras se focalizaron en aspectos de iluminación, ventilación, ruido y disponibilidad de espacio para el trabajo. Por su parte declaran no contar con equipos de protección física como mascarillas en los talleres textiles, Tinoco y Tinoco (2001).

3.6 Carencia de voz y representación

Una característica destacada en los estudios sobre las IMANE es el bajo grado de sindicalización de las y los trabajadores de estas industrias. La baja sindicalización del colectivo obrero es uno de los factores

buscados por los oligopolios mundiales al decidir la relocalización de eslabones productivos intensivos en mano de obra. Esto aparece como una ventaja destacada en el marco de una estrategia empresarial que compite sobre la base de respuestas rápidas en la toma de decisiones de producción y abastecimiento a clientes.

Los registros de población trabajadora afiliada a sindicatos muestran que hacia el año 1999 el sindicalismo en la maquila de Centroamérica (exceptuando a Honduras) no lograba reunir el 0,5% de la población trabajadora de estas fábricas. Para esa época existía un total de 881 empresas maquiladoras de las cuales solamente 57 tenían presencia sindical; 28 de esos sindicatos se ubicaban en Honduras, 10 en Nicaragua, cuatro en El Salvador, 15 en Costa Rica (aunque todos en acefalia) mientras que en Guatemala no se encontraba ningún sindicato. Descontando los sindicatos que se encontraban acéfalos y que, por tanto, no operan en las empresas, la suma se reducía a 42 sindicatos activos en las 881 empresas existentes", OIT (2001).

Según las organizaciones sindicales, la violación al derecho de libertad de organización sindical es una de las más graves cometidas dentro de las maquiladoras. Es común la práctica de despidos al menor indicio de organización sindical y las empresas realizan acciones para impedir y/o dificultar la organización sindical. Los dirigentes mencionan, además, la existencia de "listas negras", compuestas por aquellas personas que fueron despedidas por razones sindicales y que circulan entre los empresarios maquiladores, para evitar su contrataciones en otras empresas. Los problemas para la organización sindical provienen también de la falta de una fiscalización rigurosa por parte de los Ministerios de Trabajo, así como la localización geográfica dispersa de las maquilas, OIT (2001).

Reygadas (2000) cita como una característica común entre las IMANE de México y Guatemala que coadyuva con el contexto de precariedad laboral, el rechazo de empresas y gobiernos a la representación colectiva de los obreros, sea vía represión violenta en Guatemala, exclusión de líderes en Zenco, o el control sutil del clima laboral en Altec. Algunos testimonios rescatados por el autor permiten ilustrar claramente el estado de violencia ejercido sobre las trabajadoras que participaban en organización y actividades sindicales:

"(…) a ellas las encerraron, no las dejaron así en la planta sino que las encerraron. Si, en una bodega donde tenían ellos toda la tela y lo que ya no les servía en una bodega, entonces ahí las metieron a ellas, con tal de que ellas no se comunicaran con nosotros. Las tuvieron como 15 días. (…) salían a comer, pero de ahí las encerraban; como había un montón de cajas, el chino las ponía a limpiar, a que compusieran las cajas y después que las volvieran a descomponer y que las volvieran a componer así mientras se pasaban (…) entonces a las compañeras de la directiva las obligaron a planchar ropa de los coreanos, las amenazaban de muerte a las del comité y ya formaban la directiva; las ponían a lavar los baños, a lavar la ropa, a planchar (…) nos tuvieron en el patio, luego en un cuarto cerca del basurero. (…) nos dijo él de que ese era nuestro lugar, porque ahí íbamos a morir, entonces nos amenazaron de muerte"[35].

Como ya se señaló, para evitar la tendencia a la asociación sindical, las empresas aplican estrategias en el perfil de mano de obra que demandan y en el tipo de contrato que aplican, como: i) mano de obra joven; ii) con poca o ninguna experiencia sindical; iii) uso de modalidades de contratación temporal que facilita la no renovación del contrato a decisión de la empresa. No obstante, y más allá de la intención de las empresas para la no sindicalización de las trabajadoras, desde el mismo colectivo de trabajo se observan pocos incentivos para la sindicalización por encontrar que las necesidades e intereses de las mujeres no son prioridad en los sindicatos.

En materia de contratación colectiva, la situación es aún más preocupante, ya que, con excepción de Honduras, no existen actualmente contratos vigentes en las maquiladoras en ningún país centroamericano. Los estudios regionales señalan la falta de información por parte del colectivo obrero sobre sus derechos socio laborales y sobre la forma de acceder y defenderlos. En entrevistas realizadas

[35] Entrevista con el Comité Ejecutivo del sindicato de la maquiladora MJ Modas, Amatitlán, mayo de 1994. Extraído de Reygadas (2002: 74).

por OIT[36] a obreras de las maquilas de la región de Centroamérica, se evidenciaba el desconocimiento de los derechos laborales y de los procedimientos para acceder a los mismos; asimismo se exterioriza el temor a ser despedidas y hostigadas si se sindicalizan, y por último, se evidencia el hecho de que las trabajadoras no logran visualizar en forma concreta en qué puede ser favorable para sus necesidades e intereses la sindicalización. Del total de 237 trabajadoras y trabajadores entrevistados pertenecientes a la maquila textil, el 97% de las obreras no conocían ningún Convenio Internacional y un 77% no conocían la normativa laboral de sus países; sólo un 23% afirma conocer algunos derechos tutelados en el Código de Trabajo o en la Constitución Política. En el caso de los hombres trabajadores de la maquila un 90% no conoce ni Convenios Internacionales ni las leyes laborales vigentes.

Los estudios dan cuenta de que en gran parte de los casos las trabajadoras de empresas tienen conocimiento de la existencia del sindicato aunque no participan, mientras que en el caso de las operarias de los talleres manifiestan que no cuentan con ninguna organización que defienda sus derechos. Según expresan Barrientos Juarez et al (2004), el sindicato en lugar de defender a las trabajadoras se transformó en un mecanismo de control utilizado en beneficio de las empresas. La sindicalización burocrática en las maquiladoras se caracteriza por obligación de afiliación, imposición de contratos colectivos, de representantes sindicales, acuerdos entre sindicato empresa para suspender a trabajadoras.

3.7 Condiciones laborales y derechos socio laborales

En México las trabajadoras asalariadas en general[37] están protegidas por la Ley del Seguro Social y por la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado. Los seguros comprendidos en el régimen obligatorio son los de riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, así como guarderías para hijos de asegurados. En general no hay diferencias según el sexo del asegurado. El servicio de guarderías está destinado sólo a los hijos de las aseguradas y cubre el riesgo de la mujer trabajadora de no poder proporcionar cuidados materiales durante su jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia (43 días a cuatro años) mediante el otorgamiento de determinadas prestaciones que se brindarán durante las horas de trabajo de la madre: aseo, alimentación, cuidado de la salud, educación y recreación de los hijos de las trabajadoras aseguradas. Los empleadores están obligados a cubrir íntegramente la prima para financiar esta prestación, independientemente de si tienen o no trabajadoras a su servicio, para evitar discriminación. El seguro por maternidad (incluyendo atención obstétrica y prestaciones en especie para lactancia y atención del recién nacido) se otorga a la asegurada (trabajadora o pensionada) o a la esposa del trabajador asegurado o pensionado, o a su concubino a falta de esposa, bajo determinados requisitos[38].

Según señala Barrientos Juárez et al (2004), en el caso de México existen diferencias en el acceso a los derechos socio laborales según se trate de trabajadoras de empresas, que cuentan con contrato. Las trabajadoras de empresas (que son las ocupadas en las IMANE) cuentan con afiliación al IMSS luego de un año de antigüedad, y dicha afiliación la realiza el empleador. Existe desconfianza por parte de las trabajadoras de la calidad de los servicios que presta el seguro, y acuden a él solo por caso de incapacidad, para el pago y justificación de inasistencias laborales por enfermedad. Con respecto al otorgamiento de las vacaciones pagas, las trabajadoras en empresas toman su licencia vacacional. Con respecto a la licencia por maternidad, es otorgada a las trabajadoras de las industrias, con remuneración equivalente al salario mínimo.

[36] La encuesta fue organizada por la OIT (2001) en base a entrevistas estructuradas aplicadas a 455 personas (58% mujeres y 42% hombres). Fueron aplicadas a 237 trabajadoras y trabajadores de las empresas de maquila; 30 líderes sindicales hombres y mujeres; 30 funcionarios de empresas encargados de las jefaturas de personal, y el resto a magistrados, jueces y docentes.

[37] Que se encuentran comprendidas por el Art. 123 constitucional.

[38] Extraído de: Bensusán (2007). OIT. La efectividad en la legislación laboral en América Latina.

En el caso de los países de Centroamérica, y a excepción de Costra Rica, el régimen de seguridad social cubre solo a los y las trabajadoras del sector formal, y de forma precaria[39].

En el caso de Guatemala no se cuenta con información oficial acerca de la proporción de trabajadores y trabajadoras de las empresas de maquila que se encuentran cubiertas por la seguridad social. Se sostiene que en el caso de las trabajadoras de la maquila textil existen serias deficiencias en la cobertura de la seguridad social que abarcan el subregistro del número de trabajadoras en las empresas, débiles controles de las instituciones de seguridad social sobre el cumplimiento de la legislación pertinente; entrega y pago casuístico de la boleta de derechos únicamente cuando se enferman, despidos por embarazo y enfermedad sin goce de derechos. La excepción de estos casos sería Costa Rica.

En materia sindical, existen informes según los cuales los dueños de las fábricas y los empleadores contratan matones y pistoleros para intimidar a los trabajadores. En 1996, la presión comercial y la hostilidad de la opinión pública llevaron al gobierno a introducir un procedimiento previendo sanciones, incluyendo la cancelación temporal de la licencia de exportación contra los propietarios de maquilas que violaran la ley. Esta disposición ha sido aplicada solo una vez. Una comisión tripartita establecida para ocuparse de los conflictos, no ha resultado efectiva.

En el caso de El Salvador, el gobierno aprobó una legislación en 1996 que obliga a las empresas a pagar a los trabajadores indemnizaciones por cesantía en caso de cierre, lo que tenía como objetivo evitar que las empresas realizaran cierres o traslados para librarse de los sindicatos sin pagar compensaciones a los trabajadores. La legislación también impuso multas para las empresas que violaran la legislación laboral así como la suspensión y posible cancelación de sus privilegios fiscales. Todavía hay muy pocos sindicatos. Los empleadores hostigan y despiden con frecuencia a los trabajadores para evitar que los sindicatos afilien el 50% de la mano de obra necesaria para obtener el reconocimiento para efectuar negociaciones colectivas.

Los persistentes problemas en las zonas francas industriales incluyen pruebas de embarazo obligatorias para las trabajadoras a la hora de la contratación, y despidos de las trabajadoras embarazadas o de las que tienen más de 30 años. Otro problema existente es que los empleadores no pagan las prestaciones sociales.

En Nicaragua persisten informes sobre violaciones de los derechos sindicales y de los trabajadores, incluidos salarios por debajo del mínimo, largas jornadas de trabajo, malas condiciones de higiene y seguridad, irregularidades en el pago de la seguridad social, estrictas cuotas de producción, malos tratos físicos y verbales por parte de la dirección y acoso sexual de las trabajadoras. Los trabajadores que intentan formar sindicatos se arriesgan a ser amenazados, despedidos y puestos en listas negras.

En las empresas formales localizadas en la zona franca, no se permite que los empleados hagan uso de su licencia por vacaciones, y los obreros que las tomas pueden, cuando regresan, sufrir presiones y hasta verse obligados a renunciar a su empleo. No obstante, generalmente por razones económicas, los obreros de las maquilas optan por seguir trabajando cobrando el salario equivalente a su producción y a los incentivos, además del subsidio vacacional, Garciandía (2008).

En Costa Rica, no existen sindicatos activos organizados en las empresas de maquila de vestuario, pero sí existen organizaciones solidaristas que son propiciadas por lo empleadores y que han sido denunciadas ante la OIT como formas de los patrones de inhibir el sindicalismo en las empresas.

En síntesis, el empleo generado en las IMANE presenta serias limitaciones en términos de su calidad, con extensas jornadas de trabajo, fuertes presiones en relación con la disciplina laboral, pobres condiciones de higiene y seguridad en los establecimientos, implicancias negativas en la salud de las trabajadoras, limitaciones a la representación de la voz de los y las trabajadores y trabajadoras, y cercenamiento de los derechos socio laborales básicos.

[39] La información que sigue por país fue extraída de la OIT (2001), “Proyecto mejoramiento de las condiciones laborales y de vida de las trabajadoras de la maquila en Centroamérica. Informe de avance enero-junio 2001”.

En definitiva, el empleo generado en las IMANE, presenta fuertes restricciones en términos de su contribución al desarrollo económico, se sustenta en fuerza de trabajo sobre explotada y el empleo generado no resulta sustentable en el largo plazo, en la medida que se basa en ventajas comparativas estáticas en competencia con los ciclos económicos y con otras regiones del mundo.

Adicionalmente, el desarrollo de las IMANE replica los patrones de distribución del trabajo remunerado y no remunerado del resto de los sectores productivos. Es decir, al no contemplar específicas estrategias de conciliación entre vida laboral y familiar, y al ubicarse en contextos donde no existe una política pública de cuidado que atienda las necesidades de reproducción de la fuerza de trabajo, las IMANE se sostienen sobre una configuración del cuidado que consolida la inequidad de género.

4. La conciliación empleo familia de la fuerza de trabajo de las IMANE

Al igual que el resto de la fuerza de trabajo, las personas empleadas en las IMANE se enfrentan al problema de la conciliación entre su ocupación en el mercado laboral, y sus responsabilidades domésticas. Sin embargo, este problema no ha sido abordado específicamente en los estudios sobre las IMANE en la región. Lo que aquí se indaga, se refiere al contexto general de la organización del cuidado en los países de la subregión bajo estudio. Esto permite inferir las restricciones y posibilidades que este entorno impone a las personas ocupadas en las IMANE, especialmente a las mujeres, y en qué medida la intensidad en el uso del tiempo de estas mujeres persiste en este espacio como variable de ajuste y soporte a esta estrategia de desarrollo.

En los términos de Martínez-Franzoni (2005), los países de la subregión enfrentan distintas situaciones. Costa Rica encarna la versión del régimen de bienestar estatal de proveedor único, donde el Estado continúa facilitando una parte importante de prestaciones relativas a la producción de bienestar y al cuidado, aunque la misma se encuentra experimentando desplazamientos hacia una mayor participación del mercado. Esto se combina con una estructura de hogares, donde sigue predominando la figura del hogar nuclear con proveedor (varón) único o principal de ingresos, sin negar la creciente participación de las mujeres en el mercado laboral.

México, por su parte, aplica al régimen de bienestar liberal de proveedor único, donde la provisión de bienes y servicios relativos al cuidado se desplazan crecientemente hacia el mercado. La contribución del Estado sigue siendo relevante, pero mutando de estrategias más universales, a prestaciones claramente focalizadas. Aquí también prevalece la estructura de hogares de proveedor “único”.

Finalmente, los países del istmo centroamericano, califican al régimen de bienestar informal de doble proveedor, caracterizado por una mayor inserción de las mujeres en el mercado laboral, impulsadas por la necesidad de generación de ingresos adicionales. Esta posibilidad se desarrolla en una medida importante en el trabajo informal, a partir del autoempleo y la inserción laboral en mercados trasnacionales. En estos casos, las mujeres continúan siendo cuidadoras y tienen que responder a una alta demanda de cuidado, debito tanto a tasas de fecundidad elevadas como a la muy escasa inversión social pública, bajos estándares en la participación estatal y débiles capacidades institucionales.

En todos estos regímenes, la mujer y su trabajo no remunerado sigue siendo el eje central de la organización del cuidado. Sin embargo, la exigencia hacia el trabajo de las mujeres (remunerado y no remunerado) varía según régimen, así como también según la ubicación en la estructura socioeconómica. Allí donde existe mayor provisión estatal de servicios de cuidado, el trabajo no remunerado de las mujeres se ve menos exigido. En aquellos hogares ubicados en los estratos superiores de la estructura socio económica, es mayor la capacidad de transferir responsabilidades de cuidado hacia el mercado. Por lo mismo, la trayectoria institucional de los países se combina con la división sexual del trabajo y la propia estrategia de desarrollo para dar cuenta de cómo se resuelve la reproducción de la vida y de la economía.

En lo que sigue, se toman dos casos nacionales de la subregión bajo estudio (México y Nicaragua), para ampliar sobre las características de la organización del cuidado, y profundizar en los elementos que permiten inferir las tensiones de conciliación que producen las oportunidades de empleo para las mujeres en las IMANE.

4.1 La conciliación vida laboral familiar en México[40]

En México los servicios de cuidado infantil (guarderías y estancias infantiles) públicos se ofrecen a través del sistema de seguridad social. Es una prestación establecida por ley para las trabajadoras, y sólo eventualmente, para los trabajadores en caso de viudez o divorcio, y siempre y cuando tengan la custodia de los hijos e hijas.

Es decir, para acceder a la oferta pública de servicios de cuidado se debe cumplir un primer requisito indispensable: tener una ocupación formal. Salazar Ramírez (2007) señala que menos del 35% de la población femenina ocupada en México tiene acceso a esquemas de seguridad social que incluyen servicios de guardería. Sin embargo, la oferta pública resulta insuficiente incluso para esta demanda potencial. La cobertura real del universo de los niños y niñas de 0 a 4 años de edad, cuyas madres son beneficiarias de la seguridad social, apenas alcanza al 7,9%.

Esta baja cobertura implica la necesidad de recurrir a los servicios privados, y principalmente, al apoyo de familiares para sostener el cuidado de las personas dependientes en el hogar. Debido por un lado a la insuficiente oferta de servicios de cuidado infantil, y por el otro, a la insuficiencia de recursos para acceder a servicios mercantiles de cuidado, las estrategias de apoyo familiar se constituyen en la alternativa más viable a la que recurren los hogares.

En virtud de esta demanda insatisfecha, desde enero de 2007 la SEDESOL coordina el Programa de Guarderías y Estancias infantiles para apoyar a madres trabajadoras. Al finalizar 2008 este programa había logrado atender a 244.000 niños y niñas, beneficiando a 222.000 madres trabajadoras y a 4.000 padres solos. De las madres beneficiadas cerca de 100.000 tuvieron la oportunidad de buscar empleo ya que el resto se encontraba trabajando. El programa se orienta hacia la población de más escasos recursos y con mayores condiciones de marginación, en virtud de lo cual una proporción importante de las estancias se han localizado en los municipios de menor desarrollo humano y población indígena.

En relación con los niños en edad escolar, la cobertura se incrementa debido a la mayor oferta de servicios de educación inicial y primaria. En México, existe la obligación gubernamental de impartir educación y se establece que la educación primaria (seis años de estudio) es obligatoria y gratuita. A partir de la reforma educativa de 1992, también la educación secundaria (tres años de estudio) adquiere carácter obligatorio y gratuito.

Esta normatividad garantiza una cobertura escolar elevada y creciente, que supera al 75% de los niños y niñas en edad escolar. También es importante señalar, que la brecha de género en la asistencia escolar ha disminuido, y llegado a desaparecer en algunas regiones.

Con todo, las demandas de cuidado infantil que recae en las mujeres en los hogares parecen ser crecientes. Según la Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social, en el año 2000, el 73,2% de los niños y el 73,5% de las niñas se encontraban al cuidado de la madre. Para el año 2004, se reportó que las proporciones se incrementaron a 83,8% y 84,4% respectivamente.

Esta demanda creciente de cuidados infantiles, se suma a la que generan los propios cambios demográficos, con un crecimiento en la expectativa de vida de las personas, y por lo tanto, un aumento de la población mayor (que puede necesitar asistencia de cuidado) en los hogares.

La necesidad de atender las responsabilidades domésticas, fundamentalmente a través del trabajo de cuidado no remunerado que se realiza al interior de los hogares, determina una diferencia sustantiva en el uso del tiempo de los hombres y mujeres mexicanos. En efecto, la tasa de participación de las

[40] Esta sección se basa en el texto de Salazar Ramírez "México: Servicios de cuidado y división de responsabilidades de cuidado dentro del hogar." Montevideo: IGTN."(2007).

mujeres supera a la de los hombres en todas las actividades vinculadas con el cuidado y la manutención física del hogar. Aun cuando esta brecha se ha ido reduciendo en el tiempo, sigue siendo sustantiva.

En efecto, según la información de la Encuesta de Uso del Tiempo del año 2002, el 49,3% de las mujeres declaraban dedicarse al cuidado de niños, niñas y otras personas del hogar, mientras ese porcentaje se reducía a 30,6% en el caso de los hombres. Las diferencias se hacen todavía más pronunciadas en el resto de las actividades de atención del hogar. El 93,6% de las mujeres declaran realizar tareas de limpieza en la vivienda, mientras sólo el 56% de los hombres lo hacen. El 78,6% de las mujeres declaran realizar tareas de cocina, mientras sólo el 19,3% de los hombres lo hacen. El 90,3% de las mujeres declaran realizar tareas de limpieza y cuidado de la ropa, mientras sólo el 44,1% de los hombres lo hacen.

No solamente es evidente que las mujeres asumen mayores responsabilidades que los hombres, en las responsabilidades domésticas, sino que también le dedican una cantidad de tiempo sustantivamente mayor. En efecto, mientras las mujeres destinan 13,24 horas semanales al cuidado de los miembros del hogar, los hombres dedican 7,18. Mientras las mujeres dedican 15,06 horas a la limpieza de la vivienda, los hombres destinan 4,36. Mientras las mujeres dedican 11,48 horas a cocinar y preparar alimentos, los hombres dedican 4,06 horas a la misma tarea. Y mientras las mujeres destinan 7,36 horas semanales a la limpieza y cuidado de la ropa, los hombres dedican a esta actividad tan sólo 2,06 horas semanales.

Un dato resulta importante enfatizar. Las mujeres que se insertan en el mercado laboral, no ven sustantivamente disminuida su carga de trabajo doméstico. En efecto, mientras 98,3% de las mujeres que no participan en el mercado laboral declaran dedicarse al trabajo doméstico y de cuidado de los hijos, esta proporción disminuye apenas al 95,6% en el caso de las mujeres que sí se encuentran ocupadas en un puesto de trabajo remunerado. Esta diferencia es mayor en el caso de los hombres. Mientras 62,3% de los hombres que no se encuentran insertos en el mercado laboral, declaran dedicarse a actividades de cuidado y domésticas, este porcentaje se reduce a 57,9% en el caso de los hombres.

La cantidad de tiempo que las mujeres ocupadas en el mercado laboral destinan a las actividades domésticas y de cuidado, si bien menor que el de aquellas mujeres sin participación económica, sigue siendo sustantiva. En efecto, las mujeres ocupadas, igual destinan más de 30 horas semanales a atender sus responsabilidades domésticas.

Dada esta situación general en México, es de presumir que la incorporación de las mujeres en puestos de empleo en las IMANE ha profundizado la tensión entre vida laboral y vida familiar. Es de esperar que el hecho simultáneo de una baja cobertura de los servicios de cuidado infantil, junto con una proporción importante de empleo precario en este sector productivo, impliquen que buena parte del cuidado se resuelva a nivel de los hogares. Asimismo, los bajos niveles de remuneración que pagan las IMANE no permiten garantizar acceso a servicios de cuidado ofrecidos mercantilmente.

En definitiva, y tal como se ha descripto para el conjunto de la población ocupada, es factible que la incorporación de las mujeres al empleo en las IMANE implique una mayor intensidad en el uso de su tiempo (con la presencia de una doble jornada laboral, remunerada y no remunerada), así como una mayor demanda del trabajo no remunerado de otras personas del hogar (presumiblemente hijas mayores o abuelas).

Adicionalmente, la tensión de la exigencia de esta conciliación es probable que tenga una consecuencia directa sobre la calidad del cuidado que reciben los niños y las niñas, por un lado, y sobre la propia salud de las mujeres, sometidas no solamente a la rigurosidad del trabajo remunerado, sino también al stress que provoca la dificultad de administrar razonablemente sus responsabilidades domésticas.

4.2 La conciliación vida laboral familiar en Nicaragua[41]

El rasgo informal y familista del régimen de bienestar y cuidado en Nicaragua, implica que la mayor parte de la responsabilidad en la reproducción de la vida de las personas, el cuidado de los niños y niñas y de las personas mayores y enfermas, recaiga en el ámbito privado de los hogares. En este caso, como en los otros países de menor desarrollo económico de América Central, se suma el hecho de que una proporción importante de la fuerza de trabajo se encuentra ocupada fuera del país (principalmente en Costa Rica y los Estados Unidos), con lo cual la configuración de la reproducción social en este país, puede pensarse como un eslabón en la cadena global de los cuidados.

En el caso nicaragüense, ni la existencia de remesas, ni la de ingreso proveniente del mercado laboral local (por ejemplo, por empleo de las mujeres en las IMANE), se traduce en adquisición de servicios de cuidado en el mercado. Esos ingresos en algún sentido facilitan la subsistencia económica de la persona a cargo del cuidado, y en casos implican el traslado de las responsabilidades domésticas de unas mujeres a otras (centralmente hacia las abuelas).

La oferta de servicios públicos de cuidados es extremadamente deficiente en Nicaragua, que se encuentra entre los cuatro países tasa de inversión social per cápita. Esto se combina con una historia institucional que demuestra una débil cobertura de cuidado, sobre todo en los niños y niñas de la primera infancia. En edad escolar, la situación mejora, en parte por el compromiso del Estado de brindar educación pública gratuita a partir de los tres años de edad. Sin embargo, las tasas de escolarización en Nicaragua, si bien creciente, aún no son universales, ubicándose por debajo del 75% para la educación primaria, y por debajo del 50% en el caso de la educación media.

La carencia objetiva de oferta pública de servicios de cuidado, junto con la incapacidad de acceder a servicios mercantiles de cuidado dados los bajos ingresos de la población, sumado a la preeminencia de la consideración que "no hay nada mejor que la familia" como espacio de cuidado, da cuenta de la presión que hay sobre el trabajo de cuidado no remunerado en este país.

En este sentido, Espinosa González (2008) presenta los resultados de la Sección sobre Uso del Tiempo realizada en el año 1998, dando cuenta de las diferencias que hay en la contribución de hombres y mujeres en este sentido. La conclusión, es la misma apuntada para el caso mexicano. Las mujeres participan más y dedicándole más tiempo a las actividades de cuidado no remuneradas, aun cuando simultáneamente se insertan en el mercado laboral.

En efecto, el 90,1% de las mujeres declaran participar en trabajo de cuidado no remunerado, mientras sólo el 50,8% de los hombres dicen hacerlo. Adicionalmente, las mujeres destinan el doble de tiempo a estas actividades. La restricción que esta situación impone a la participación laboral de las mujeres es evidente. Según Espinosa González (2008), los hombres aumentan su participación en el trabajo remunerado ante la presencia de menores de seis años en el hogar, en cambio las mujeres lo disminuyen, particularmente cuando el número de niños o niñas menores supera a dos.

A pesar de esto, la tasa de participación laboral de las mujeres supera el 40%. Como se señala en el estudio, hombres y mujeres de 18 a 49 años tienen mayor presencia y dedican más tiempo al trabajo remunerado. Los hombres se involucran más en el trabajo de cuidado no remunerado en la etapa de declive de su actividad laboral. En cambio las mujeres lo hacen en la etapa de plenitud de sus capacidades laborales, lo que sugiere un tensionamiento en cuanto al uso de su tiempo.

Esta tensión aumenta en el caso de los hogares donde las mujeres son las principales o únicas responsables económicas. En efecto, Espinosa González (2008) señala que "el no tener una pareja estable aumenta la probabilidad de las mujeres de realizar trabajo remunerado; el tener pareja aumenta su probabilidad de realizar trabajo de cuidado no remunerado. En el caso de los hombres sucede lo contrario.

[41] Esta sección se basa en el texto Martínez Franzoni, J., C. Largaespada y K. Ulloa "The Political and Social Economy of Care in Nicaragua: Familiarism Ander Exclusionary Social Policy Regime." Ginebra: UNRISD. Research Report 3.(2009) y en el texto de Espinosa González, I. "The Political and Social Economy of Care: Nicaragua Case." Ginebre: UNRISD: Research Report 2.(2008).

Al igual que se comprobaba en el caso mexicano, en Nicaragua las tasas de participación muestran que el estar ocupadas no libera a las mujeres de su responsabilidad por el trabajo de cuidado no remunerado. Y si bien ellas son las que dedican menos tiempo a este trabajo, en comparación con las mujeres no ocupadas, la cantidad de horas por día que invierten no es despreciable, alrededor de cuatro horas diarias. Lo que indica que las mujeres ocupadas tienden a enfrentar una sobre carga de trabajo.

En síntesis, estos dos ejemplos nacionales dan cuenta que las historias institucionales y el patrón de los regímenes de bienestar en el cual se sitúan las estrategias de desarrollo económico, imponen matices a la configuración del cuidado. A pesar de lo cual, aparece un rasgo recurrente que puede caracterizarse con los siguientes elementos: i) el trabajo de cuidado no remunerado sigue siendo el eje de la provisión de cuidado; ii) este trabajo es asumido principalmente por las mujeres al interior de los hogares; iii) esta responsabilidad no disminuye proporcionalmente cuando las mujeres se insertan en el mercado laboral.

La conclusión es directa. Las oportunidades de empleo para las mujeres generadas por la estrategia de desarrollo de las IMANE, se recuesta en una sobre explotación del tiempo de las mujeres. El reconocimiento del aporte que este trabajo realiza a la competitividad de la economía es una cuestión pendiente, necesaria para evaluar en su justa magnitud, cuáles son las implicancias de este modelo sobre la autonomía de las mujeres.

III. Síntesis, conclusiones y perspectivas

Existen tres elementos que concurren a ubicar el presente como un momento propicio para volver a la discusión sobre el desarrollo, desde miradas renovadas y desafiantes. En primer lugar, el evidente fracaso de las economías latinoamericanas, para avanzar en un sendero de crecimiento económico sostenible, con igualdad social. En segundo lugar, el debilitamiento del pensamiento económico dominante, que considera a la regulación del mercado como el mejor principio de organización social. En tercer lugar, la crisis económica global, que expuso los límites al capitalismo sostenido sobre la valorización financiera. La presencia de gestiones de gobiernos a nivel nacional, que desafían en grados diversos al consenso monolítico de los años noventa, es tal vez un cuarto elemento importante, que contribuye a incentivar la reflexión sobre este tema.

En este trabajo se abren líneas de diálogo con el pensamiento histórico de la CEPAL que promueve el desarrollo productivo con equidad lanzando desafíos para integrar en el análisis los aportes de la economía del cuidado que vincula el trabajo productivo con la reproducción social. De esta forma, el trabajo se estructuró en torno a dos objetivos. En primer lugar, en relación con cómo incorporar la mirada de la equidad de género en el análisis del desarrollo económico. En segundo lugar, aplicar esta mirada a una estrategia de desarrollo específica: la de las industrias manufactureras de importación que se promovieron en México y Centroamérica.

Partiendo del análisis que la CEPAL realiza de esta estrategia de desarrollo, como espacio de competitividad, se indaga sobre sus implicancias para el trabajo de las mujeres y la igualdad de género. Concretamente, se evalúa el sentido de la ventaja comparativa estática que

identifica a este espacio específico de competitividad, de "mano de obra abundante a bajo costo", como oportunidad de empleo para las mujeres, y al mismo tiempo, como mecanismo de promoción de su autonomía económica y de mejora en la equidad de género.

En la lógica de identificación de esta estrategia como de desarrollo económico, la fuerza de trabajo de bajo costo constituye la ventaja comparativa estática de estos países en este espacio de competitividad, y es el trampolín para una vez lograda la inserción en las cadenas globales de valor, se promuevan ventajas dinámicas, por medio del desarrollo de actividades diversificadas con mayor grado de elaboración. De este modo se puede evolucionar desde etapas de bajo contenido tecnológico (y por ende mano de obra con menos capacidades y empleos de menor calidad) hacia segmentos de mayor contenido tecnológico.

Esos supuestos no se han verificado en los países bajo estudio, y las perspectivas en el mediano y largo plazo no parecen ser mejores. En primer lugar, cabe subrayar que la contribución de las IMANE al crecimiento económico de los países de la subregión ha sido escaso en términos generales, y apenas modesto en términos industriales. Esto obedece a la propia lógica de producción de las IMANE, que agregan relativamente poco valor a los insumos que importan.

En segundo lugar, el sector no ha facilitado el desarrollo tecnológico endógeno. Por lo mismo, la maquila de exportación no ha generado encadenamientos productivos locales en los países de asentamiento. Este aparece como el mayor fracaso de las IMANE como estrategia de desarrollo, explicado no sólo por las propias estrategias de las empresas trasnacionales, sino también por la debilidad de las políticas de los gobiernos nacionales, que han fracasado en sostener un entorno amigable con la promoción de este tipo de industrias[42], y que simultáneamente permitiera enraizar algunos de sus factores dinamizantes.

En tercer lugar, la contribución de las IMANE a la generación de empleo también ha sido modesta, y sustentada en un patrón de empleo precario. Las IMANE han demandado centralmente fuerza de trabajo de baja calificación, remunerando bajos salarios relativos (al resto de los sectores productivos).

En cuarto lugar, las IMANE han generado oportunidades de empleo para algunas mujeres, pero con fuertes limitaciones. Por un lado, y como se mencionó anteriormente, los estándares laborales de los empleos generados son bajos, y de hecho las mujeres se encuentran sobrerepresentadas en los puestos de menor calificación, y segregadas en los sectores de actividad con menor desarrollo tecnológico (por caso, textil en lugar de electrónica). Por otro lado, la incorporación de las mujeres al empleo de las IMANE se ha dado sin ninguna estrategia de conciliación entre estas ocupaciones y las responsabilidades domésticas. En el marco de una organización del cuidado todavía fuertemente sustentada sobre el trabajo no remunerado de las mujeres, esto ha consolidado el uso intensivo de su tiempo, y la promoción de estrategias intra e inter familiares de cuidado. También explica buena parte de la rotación que se da en este sector, especialmente entre trabajadores/as más jóvenes, y da cuenta, en una aparente contradicción, de el giro hacia la contratación de mujeres más grandes, casadas, con hijos e hijas, que por estas mismas restricciones se encuentran forzadas a aceptar condiciones de empleo más precarias y más flexibles.

En quinto lugar, el empleo generado en las IMANE ha reproducido las condiciones de segregación propias de los mercados laborales, que se expresan en última instancia en la persistencia de la brecha salarial de género. La misma parece ser más sustantiva, cuanto más calificados los empleos de que se trate.

En sexto lugar, el empleo generado en las IMANE se sostiene en parte sobre la limitación de los derechos socio laborales y los mecanismos de representación y participación.

[42] Palma (2003), al analizar las razones de la migración de las maquilas de México a China, recalca que el bajo costo de la mano de obra no es el único factor. Por el contrario, señala que el costo laboral es sólo una parte menor de todo el costo de producción, y que no compensaría por sí mismo el costo de la mudanza de región. A este factor primario, Palma (2003) agrega los bajos costos de transacción y de no transables de la economía china.

Dos preguntas finales se pueden exponer. La primera: constituye la promoción de las IMANE una estrategia de desarrollo que fortalece la equidad de género? Como se ha visto a lo largo del trabajo, las IMANE han generado empleo para las mujeres allí donde no lo había, pero en condiciones de sobreexplotación de su trabajo (remunerado y no remunerado). La clave aquí sería: en cuánto esta oportunidad ha ampliado efectivamente la autonomía de las mujeres? Por un lado, las ha dotado de un ingreso que antes carecían. Por otro lado, les ha intensificado los tiempos de trabajo, y les ha cercenado derechos socio laborales básicos. Por un lado, las ha fortalecido en su capacidad de negociación al interior de los hogares, por otro lado, las ha vuelto más vulnerables a la violencia de género (dentro y fuera del hogar).

Podrían acaso fortalecerse los aspectos positivos y controlarse los negativos? La respuesta a esta afirmación parece confrontar con la propia lógica de acumulación de las IMANE. En América Latina, las mismas se sustentan en la ventaja comparativa de una fuerza de trabajo abundante y barata. Las mejoras en las condiciones laborales alterarían esta situación. Podría el Estado regular y contribuir en este aspecto? Claramente, pero para ello requiere de recursos fiscales que no puede apropiarse de las IMANE (a menos que dejen de serlo).

Pero además, aquí se puede enunciar la segunda pregunta: constituye la promoción de las IMANE una estrategia de desarrollo autónomo y sustentable, en particular en el actual entorno de volatilidad macroeconómica global?

Dos elementos parecen sembrar dudas en este aspecto. Por un lado, el hecho de que el principal mercado demandante de la producción de las IMANE se encuentra en recesión profunda y prolongada. Lo que sucede en términos de desaceleración de la demanda en la economía de los Estados Unidos inevitablemente repercutirá en el nivel de producción de las IMANE.

Por otro lado, la dificultad para competir con otras regiones que ofrecen ventajas comparativas similares (abundante mano de obra barata), y además ventajas adicionales (bajos costos de transacción, bajo costo de insumos de uso generalizable). La competencia que China ejerce sobre las maquilas mexicanas, por ejemplo, es una evidencia incontrastable. Como se mencionó, la misma no opera sólo como consecuencia de las estrategias de las empresas multinacionales, sino también como consecuencia de las políticas públicas locales (o más propiamente de su ausencia).

Y aquí se llega al punto de las perspectivas futuras, ante las cuales simplemente se agregan algunos interrogantes. No será ésta una buena coyuntura para repensar el rol del Estado en las estrategias de desarrollo? Se encuentran los Estados en América Latina reconstituidos suficientemente de la retracción que sufrieron en los años noventa para asumir un rol activo en la promoción de políticas de desarrollo? Cuál debiera ser la forma de inserción de las economías locales en los modos de producción global? Cuáles son las políticas específicas que se requieren para endogeneizar el progreso técnico, promover y sostener la demanda local, fortalecer el nivel educativo y las capacidades de las poblaciones, aumentar la autonomía de las personas en relación con sus fuentes de ingresos? Cómo se puede garantizar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, en el aprovechamiento de una estrategia de desarrollo económico sustentada sobre una lógica más inclusiva, redistributiva y justa

Bibliografía

Albelda, R. y C. Tilly (1997) Glass Ceilings and Bottomles Pits: Women´s Work and Women´s Poverty. Boston: South End Press.

Alvarenga Jule, L (2001). La situación económico laboral de la maquila en El Salvador. Un análisis de género. Serie Mujer y Desarrollo N 34. CEPAL 2001.

Arriagada, I. (1997) "Realidades y mitos del trabajo femenino urbano en América Latina." Santiago: CEPAL. Serie Mujer y Desarrollo 21.

Barrientos Juárez et al (2004). Maquila y fuerza de trabajo femenina. Un estudio de caso de Tlaxcala, México. Comunicaciones en socioeconomía, estadísticas e informáticas. 2004, volumen 8, Nº. pp 23-55.

Basalto Castillo, A (2008). La industria maquiladora y la mano de obra femenina. Observatorio Laboral Revista Venezolana. Vol 1 N 1. Enero – Junio 2008. Universidad de Carabobo.

Bendesky, L; de la Garza, E et all (2004). La industria maquiladora de exportación en México: Mitos, Realidades y Crisis. Estudios Sociológicos Vol 22, Nº 2.

Benería, L. (2005) "Globalización y Género". En: G. Cairó i Céspedes y M. Mayordomo Rico (comps) Por una economía sobre la vida. Aportaciones desde un enfoque feminista. Barcelona: Icaria.

___ (2003) Gender, Development and Globalization. New York: Routledge.

Bensusán, G. (2007). OIT. La efectividad en la legislación laboral en América Latina.

Brown, F. y L. Dominguez (2007) "Determinants of Wage Differentials in the Maquila Industry in México: A gender perspective." GEM-IWG. Working Paper 07-6.

Cairó i Céspedes, G. y M. Mayordomo Rico (comps) (2005) Por una economía sobre la vida. Aportaciones desde un enfoque feminista. Barcelona: Icaria.

Carrasco, C. y M. Mayordomo (1999) "Tiempos, trabajos y organización social: reflexiones en torno al mercado laboral femenino". En: Carrasco, C. (ed) Mujeres y economía. Barcelona: Icaria – Antrazyt.

Carrillo y García (2002). Evolución de las maquiladoras y el rol del gobierno y del mercado en la seguridad en el trabajo. Papeles de población; julio – setiembre 2002, Nº 33. Universidad Autónoma de México, Toluca. México.

Castilla y Torres (2005). Modelos de producción y cultura laboral en la maquila de Yucatán. En: Modelos de producción en la maquila de exportación. Enrique de la Garza Toledo (coord). Plaza y Valdes Editores.

CEPAL (2009). Istmo Centroamericano: estadísticas del sector manufacturero y de la industria de exportación. (Datos actualizados a 2007). México.

___(2008). Evolución reciente y retos de la industria manufacturera de exportación en Centroamérica, México y República Dominicana: una perspectiva regional y sectorial. Serie estudios y perspectivas Nº95. Sede subregional de la CEPAL en México. Unidad de Comercio Internacional e Industria. México, D.F.

De la Garza Toledo, E (2005). Modelos de producción en la maquila en México. En: Modelos de producción en la maquila de exportación. Enrique de la Garza Toledo (coord). Plaza y Valdes Editores.

Demman, C (1986). La salud de las obreras de la maquila. El caso de Nogales, Sonora. El Colegio de México.

Ernst, C. y D. Sánchez-Ancochea (2008) "Offshoring and employment in the developing world: The case of Costa Rica." Ginebre: OIT. Employment Working Paper 4.

Espinosa González, I. (2008) "The Political and Social Economy of Care: Nicaragua Case." Ginebre: UNRISD: Research Report 2.

Ferber, M. y J. Nelson (eds) (1993) Beyond Economic Man. Chicago: The University of Chicago Press.

___(eds) (2003) Feminist economics today: beyond economic man. Chicago-Londres: The University of Chicago Press.

Fussell, E. (2000) "Making Labor Flexible: The recomposition of Tijuana´s maquiladora female labour force." Feminist Economics 6(3), 59-79.

Gálvez, T. (2001) "Aspectos económicos de la equidad de género". Santiago: Cepal. Serie Mujer y Desarrollo 35.

Garciandía, G (2008). Empleo formal femenino en tiempos de globalización. Ciepp Documento de Trabajo Nº 62.

Harlan, S. y C. Bertheide (1994) Barriers to Workplace Advancement Experienced by Women in Low Paying Occupations. Albany: State University of New York.

INEGI (SCN). Sistema de Cuentas Nacionales de México. La producción, Salarios, Empleo y Productividad de la Industria Maquiladora de Exportación. Por región geográfica y entidad federativa 19990-2000. Total Nacional 1999-2004. México.

Jasis, M y Guendelman, S (1993). Maquiladoras y mujeres fronterizas. Beneficio o daño a la salud obrera.

Kabeer, N. (2000) The Power to cose: Bangladesh Women and Labour Market Decisions in London and Dhaka. Londres: Verso.

Lim, L. (1990) "Women´s Work in Export Factories: The politics of a Cause." En: I. Tinker (ed) Persistent Inequalities: Women and World Development. New York: Oxford University Press.

Martínez Franzoni, J., C. Largaespada y K. Ulloa (2009) "The Political and Social Economy of Care in Nicaragua: Familiarism Ander Exclusionary Social Policy Regime." Ginebra: UNRISD. Research Report 3.

Martínez-Franzoni, J. (2005) "La pieza que faltaba: uso del tiempo y regímenes de bienestar en América Latina." Nueva Sociedad 199, 35-52.

Nussbaum, M. (2000) Women and Human Development. The Capabilities Approach. Cambridge: Cambridge University Press.

OIT (2006). Trabajo decente y equidad de género en América Latina. Abramo, L., editora. Paper 2003/55.

___ (2001), Proyecto mejoramiento de las condiciones laborales y de vida de las trabajadoras de la maquila en Centroamérica. Informe de avance enero-junio 2001. Genero Formación y Trabajo. CINTERFOR. En base a Mortimore y Peres.La competitividad internacional de América Latina y el Caribe. CEPAL, Chile, Marzo.

___(1997). La industria de la maquila en Centroamérica. Informe para el seminario regional de empleadores de Centroamérica y República Dominicana. Guatemala.

Palma, G. (2003) "Trade liberalization in México: Its impact on growth, employment and wages." Ginebra: OIT. Employment

Picchio 2005) "La economía política y la investigación sobre las condiciones de vida." En: G. Cairo i Céspedes y M. Mayordomo Rico (comps) Por una economía sobre la vida. Aportaciones desde un enfoque feminista. Barcelona: Icaria.

___(2001) "Un enfoque macroeconómico ampliado de las condiciones de vida." Barcelona: Universidad de Barcelona, Conferencia Inaugural de las Jornadas "Tiempos, trabajos y género".

___(1999) “Visibilidad analítica y política del trabajo de reproducción social”. En: Carrasco, C. (ed) Mujeres y economía. Barcelona: Icaria – Antrazyt.

___(1992) Social reproduction: the political economy of the labour market. Cambridge: Cambridge University Press.

Pratt, L (1999). La maquila textil en Honduras. CLACDS (Centro Latinoamericano para la competitividad y el desarrollo sostenible).

Puyana, A. y J. Romero (2005) “Growth without increased productivity or better jobs. Is development possible?” Trabajo presentado en el seminario Human Capital, Training and Labour Markets in Latin America. Londres: Institutye for the Study of the Americas.

Reygadas, L (2002). Ensamblando culturas. Diversidad y conflicto en la globalización de la industria. Gedisa editorial. España.

Salazar Parreñas, R. (2007) “México: Servicios de cuidado y división de responsabilidades de cuidado dentro del hogar.” Montevideo: IGTN

___(2002) “The Care Crisis in the Philippines: Children and Transnacional Familias in the New Global Economy”. En: B. Ehrenreich y A. Russell Hoschschild (comps) Global Women. Nannies, Maids and Sex Workers in the New Economy. New York: Metropolitan Books.

Sen, A. (1990) “Gender and Cooperative Conflicts”. En: I. Tinker (ed) Persistent Inequalities. Oxford: Oxford University Press.

___(1985) Commodities and Capabilities. Amsterdam: North-Holland.

Tinoco, A y Tinoco, G (2001): La maquila de vestuario domiciliario en Nicaragua. Proyecto: mejoramiento de las condiciones laborales y de vida de las trabajadoras de la maquila. OIT.

Zabala, I. (1999) “Un viaje a través del tiempo: 30 años de pensamiento económico feminista en torno al desarrollo.” En: C. Carrasco (ed) Mujeres y economía. Nuevas perspectivas apra viejos y nuevos problemas. Barcelona: Icaria

NACIONES UNIDAS

Serie CEPAL mujer y desarrollo

Números publicados

Un listado completo así como los archivos pdf están disponibles en

www.cepal.org/publicaciones

97. Estrategias de desarrollo y equidad de género: una propuesta de abordaje y su aplicación al caso de las industrias manufactureras de exportación en México y Centroamérica, Noemí Giosa Zuazúa y Corina Rodríguez Enríquez, (LC/L.3154-P), N° de venta S.09.II.G.127, 2010.
96. Los Objetivos de Desarrollo del Milenio en Bogotá D.C.: propuesta de indicadores con enfoques de género, Ana Isabel Arenas Saavedra, (LC/L.3141-P), N° de venta S.09.II.G.114, 2010.
95. Economie des soins aux enfants en Haïti: prestataires, menages et parenté, Nathalie Lamaute-Brisson, (LC/L.3130-P), N° de venta: F.09.II.G 105, 2009.
94. Temporeras de la agroexportación en Chile: tensiones y desafíos asociados a la relación entre la vida laboral y familiar, Angélica Wilson y Pamela Caro, (LC/L.3117-P), N° de venta: S.0X.II.G.96, 2009.
93. Mujeres emprendedoras en América Latina y el Caribe: realidades, obstáculos y desafíos, Lidia Heller, (LC/L.3116-P), N° de venta: S.09.II.G.95, 2010.
92. Two stops in today's new global geographies: shaping novel labor supplies and employment regimes, Saskia Sassen, (LC/L.2906-P), N° de venta: E.08.II.G.42, 2008.
91. Indicators for monitoring the implementation of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, Daniela Zapata, (LC/L.2854-P/I), N° de venta: S.07.II.G.178, 2007.
91. Indicadores para el cumplimiento de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Daniela Zapata, (LC/L.2854-P), N° de venta: S.07.II.G.178, 2007.
90. La organización del cuidado de niños y niñas en Argentina y Uruguay, Corina Rodríguez, (LC/L.2844-P), N° de venta: S.07.II.G.167, 2007.
89. El cuidado de la niñez en Bolivia y Ecuador: derecho de algunos, obligación de todas (LC/L.2843-P), N˚ de venta: S.07.II.G.168, 2007.
88. Las metas del Milenio y la igualdad de género. El caso de Uruguay, Claudia Giacometti (LC/L.2832-P), N˚ de venta: S.07.II.G.145, 2007.
87. El cuidado como cuestión social desde el enfoque de derechos, Laura C.Pautassi (LC/L.2800-P), N˚ de venta: S.07.II.G.133, 2007.
86. La mujer indígena en Bolivia, Brasil, Ecuador Guatemala y Panamá: un panorama de base a partir de la ronda de censos 2000, Ricardo Calla (LC/L.2766-P), N˚ de venta: S.07.II.G.102, 2007.

El lector interesado en adquirir números anteriores de esta serie puede solicitarlos dirigiendo su correspondencia a la Unidad de Distribución, CEPAL, Casilla 179-D, Santiago, Chile, Fax (562) 210 2069, correo electrónico: publications@cepal.org.

Nombre:.....

Actividad: .....

Dirección: .....

Código postal, ciudad, país:.....

Tel.:.....Fax:.....E.mail:.....