



Nóesis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades

ISSN: 0188-9834

noesis@uacj.mx

Instituto de Ciencias Sociales y Administración
México

Pequeño Rodríguez, Consuelo

Consideraciones para el estudio del trabajo de las mujeres en la industria maquiladora

Nóesis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, vol. 15, núm. 28, julio-diciembre, 2005, pp. 33-55

Instituto de Ciencias Sociales y Administración
Ciudad Juárez, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=85915203>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Consideraciones para el estudio del trabajo de las mujeres en la industria maquiladora

Consuelo Pequeño
Rodríguez¹

En el presente ensayo se examinan diversos estudios sobre la participación laboral femenina en la industria maquiladora mexicana. Luego se establecen las ausencias en dichos análisis y finalmente, se intenta presentar una revisión teóricamente más adecuada para el estudio del trabajo femenino, que tiene que ver con la consideración de la división y segregación de los puestos de trabajo, la definición de los espacios laborales como femeninos y masculinos y la relación entre mujeres y sindicatos. Lo anterior, con el objetivo de explicar por qué ni la transición de una economía de servicios a otra, con una presencia importante de la industria maquiladora, ni la mayor presencia de las mujeres en el mercado de trabajo, ha contribuido a matizar la diferenciación por género en la fuerza laboral en Ciudad Juárez.

ESTUDIOS ACERCA DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA EN MÉXICO

En los años setenta se realizaron investigaciones que revisaban la presencia de las mujeres en el mercado laboral del país y otras que se dirigían a los estudios de caso. Su objetivo fue establecer las condiciones y características del trabajo femenino. Gran parte de los trabajos son divulgados por dependencias del Estado (Goldsmith, 1997).

Desde la sociología se dan investigaciones que plantean la importancia de los procesos de trabajo en las fábricas y

los efectos de la tecnología. En los análisis no se realiza la distinción entre la participación masculina y femenina —se refieren al trabajador—. La perspectiva que rescata la presencia de las mujeres en el ámbito del trabajo

fue la sociodemográfica, al plantear la importancia de los mercados de trabajo y el papel de los sujetos —sexo femenino y masculino— en el ámbito extradoméstico, de reproducción social y de la familia (De la O Martínez, 2000: 108-109).

Entre los avances teórico-metodológicos para los estudios sobre las mujeres

¹ Profesora-investigadora de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez (UACJ). Correo electrónico: cpequeno@uacj.mx.

y trabajo para la década de los setenta, destaca lo siguiente: primero, el

haber dado visibilidad a las mujeres trabajadoras, mostrar las condiciones de participación desigual de las mujeres en el mercado de trabajo, develar prácticas discriminatorias contra las trabajadoras y criticar los sesgos androcéntricos presentes en los censos y las encuestas de empleo” (Goldsmith, 1997: 7),

Y segundo, de los estudios sobre la clase obrera que dominan el periodo anterior a los años setenta, se da un tránsito conceptual a los estudios sobre la fuerza de trabajo, donde se introducen conceptos como la reproducción social, la familia y la unidad doméstica, para pasar al de obrero social y finalmente, a la categoría de sujeto (De la O Martínez, 2000).

Para la década de los ochenta se incrementa la producción en la investigación sobre las mujeres y trabajo y se realizan en el contexto de la creación de programas de los estudios de la mujer o de género en instituciones de educación superior. A partir de la crisis de los ochenta, las investigaciones tomaron una nueva orientación en el contexto de las políticas de modernización y los intentos por flexibilizar el trabajo. Destacan los estudios que subrayan los efectos de los cambios sobre el trabajo

de las mujeres; los que analizan el trabajo extradoméstico y la segregación ocupacional por género, en donde se estudia la participación laboral de las mujeres en determinadas ramas de actividad y ocupaciones específicas; y los que reflejan su discriminación en el mercado de trabajo. A través de los estudios de caso sobre el proceso de trabajo se dan los análisis de la realidad de las mujeres en las fábricas y en sectores afectados por la reestructuración económica y los procesos de flexibilidad laboral (Goldsmith, 1997; De la O Martínez, 2000).²

Entre los estudios pioneros sobre la utilización de mano de obra femenina en la industria maquiladora, se ubica el trabajo de Fernández Kelly (1983) en el que establece el rol y las características de las mujeres en la industria maquiladora para la frontera norte de México y el de Carrillo y Hernández (1985), que identifica el perfil laboral de las trabajadoras de la industria maquiladora de Ciudad Juárez. También se encuentra el estudio de Iglesias (1985), que describe y analiza la vida de las trabajadoras de la industria maquiladora de Tijuana.

A finales de los ochenta, los énfasis en el análisis están puestos en el grado de difusión de las nuevas tecnologías y los efectos sociales de la modernización

² Véase Mary Goldsmith (1997) para ejemplos de los estudios realizados durante las diferentes etapas señaladas.

industrial; la calificación o descalificación de la fuerza de trabajo, y las formas particulares de lucha, destacando el trabajo realizado por Cooper (1989) sobre las telefonistas.

En esta misma década y con el supuesto agotamiento del modelo de sustitución de importaciones y la crisis de la deuda externa, se establece un tipo de industrialización basado en la inversión extranjera. En este nuevo esquema de productividad se cuestiona la dinámica corporativa tradicional de las relaciones de trabajo como obstáculo para la reestructuración y se estudia el trabajo de las mujeres y la flexibilidad del trabajo a través de las transformaciones en las relaciones laborales (De la O Martínez, 2000).

En la industria maquiladora, la flexibilidad laboral se ve reflejada en la precarización de las formas de contratación, en las modalidades de pago, en las nuevas formas de organización del trabajo, en la arbitraria movilidad y asignación de tareas. Según Sánchez (2000), a las trabajadoras se les coloca para cubrir tareas pesadas y repetitivas donde la rotación es más alta (véase Williams y Passé-Smith, 1989).

La implementación de la flexibi-

lidad laboral propicia el surgimiento de un número importante de trabajos eventuales y de tiempo parcial, que vienen a reforzar la marginalización de las mujeres, sobre todo para las trabajadoras no calificadas. Los beneficios de la reestructuración y la flexibilidad en el trabajo — multicalificación, autonomía y responsabilidad —, rara vez lo reciben las mujeres trabajadoras (De la O Martínez, 2000).



Los mecanismos para la implantación del modelo de relaciones laborales se reflejan en cambios a los contratos colectivos con cláusulas que favorecen “la concreción de la política laboral de la productividad” (Solís de Alba, 1991: 5). Así, se resta importancia a la antigüedad y se asigna mayor peso a la capacitación formal, a la

escolaridad, al nivel de producción y a la fidelidad hacia la empresa. La política laboral tiene como resultado para las trabajadoras la generalización de las negociaciones individuales de las condiciones de trabajo, pasando por encima las colectivas; la inestabilidad salarial; la individualización de las condiciones generales de trabajo; y la división entre las trabajadoras.

El problema encontrado en el aná-

lisis sobre las condiciones laborales que enfrentan las trabajadoras en el contexto de las nuevas políticas laborales, como el que realiza Solís de Alba, es que se pierde la noción de los cambios que se dan al no matizar los casos y tal parece que la nueva política laboral tiene el mismo impacto para todas las trabajadoras. También se argumenta que está presente la flexibilidad laboral, pero no se revisa cómo las trabajadoras viven esa flexibilidad en su trabajo. Entonces, las nuevas políticas laborales en el contexto del modelo neoliberal afectan el trabajo de las mujeres cuando se les excluye de actividades de asistencia o se les niegan posibilidades de capacitarse, o cuando reciben salarios más bajos, que son efectos con diferentes formas de manifestación de acuerdo con los sectores en que se incorporan como trabajadoras.

La industria maquiladora en sus inicios fue una industria feminizada, pero a mediados de los ochenta se observó la incorporación de nuevos procesos productivos y diferentes perfiles laborales, que permitieron el acceso de los hombres en actividades localizadas.

En la actualidad, con la introducción de nuevas tecnologías y la división sexual del trabajo, los hombres realizan el trabajo calificado y un número menor de mujeres se localiza en tareas rutinarias, ya que su movilidad es difícil. A las

exclusiones pasadas se añaden otras y en el contexto de la flexibilidad laboral hoy distingo dos escenarios para la industria maquiladora: uno, con un sector taylorizado, feminizado y asociado con las industrias o actividades tradicionales (confección, textil y calzado) y otro, conformado por un sector flexibilizado con mayor presencia masculina y relacionado con los nuevos modelos de producción e innovación tecnológica [véase, Carrillo (1989), Wright (1996), De la O Martínez (2000)].

En el contexto de las transformaciones productivas y del supuesto de la crisis del taylorismo-fordismo, en la década de los noventa se publican trabajos sobre las implicaciones de las nuevas tecnologías y el trabajo de las mujeres en sectores determinados. En los estudios se muestra una creciente incorporación de las mujeres a ocupaciones con mayor tecnologización, lo que no significa la desaparición de la segregación ocupacional en actividades consideradas como femeninas. Asimismo, en las investigaciones se encuentran análisis sobre los cambios productivos recientes para resaltar las condiciones laborales de las mujeres. Se ve la necesidad de estudiar su presencia en la industria tomando en cuenta su ubicación geográfica, las características de la ocupación y la organización laboral para los diferentes sectores industriales.

Se encuentran los estudios regionales de Quintero (1997) y de Sánchez (1998) sobre la importancia de la industria maquiladora en la conformación de nuevos perfiles laborales y tipos de sindicalismo para las ciudades de Matamoros y de Chihuahua, respectivamente.

Paralelamente a la investigación y la publicación de los temas señalados, se da una disminución de los estudios sobre mujer y trabajo que se atribuye a los giros de interés en asuntos como el medio ambiente, las políticas públicas o los derechos humanos y la complejidad que adquieren las nuevas investigaciones sobre la identidad genérica y la subjetividad femenina, que ya venían discutiéndose desde los ochenta y que se adhieren al posmodernismo y el psicoanálisis (Goldsmith, 1997).

AUSENCIAS EN LOS ESTUDIOS SOBRE EL TRABAJO DE LAS MUJERES

Las investigaciones realizadas en los setenta utilizaban datos y censos sesgados, ya que se organizaban usando categorías limitadas que no consideraban el trabajo de las mujeres. Se omitieron las tasas de participación femenina al definir a las amas de casa como inactivas, ocultando el trabajo no remunerado que contribuye a la producción y reproducción de la sociedad [De Riz (1986), Goldsmith (1997)].

En los estudios realizados los últimos diez años sobre el trabajo en México, se refleja un mayor interés en el análisis de las estructuras productivas y menos en los sujetos. Se favorecen los estudios sobre la fábrica, la empresa o aquéllos donde predominan los hombres. Las trabajadoras están ausentes debido al uso de una supuesta neutralidad usando términos como “sujeto laboral”, “obrero”, o “trabajador” (De la O Martínez, 2000: 118-119).

Los análisis sobre la participación femenina en el contexto de la reestructuración evidencian que se está dando lugar a sociedades duales y fragmentadas, donde los/as trabajadores/as más calificados pueden lograr mejores trabajos, pero otro segmento se localiza en condiciones de precariedad y las mujeres constituyen un grupo importante. Predomina

la polaridad entre el trabajo masculino calificado y el femenino descalificado; se sitúa entre estructuras productivas tayloristas (para las mujeres) y flexibles (para los hombres) y en donde sigue siendo importante el concepto de división sexual del trabajo (De la O Martínez, 2000: 120).

El panorama actual es que hay una heterogeneidad productiva en el mundo laboral, siendo complejas las consecuencias para las mujeres, por lo que hay que dar seguimiento a los cambios que se dan en el mismo. Al igual que María

Eugenia De la O Martínez (2000) considero que es fundamental realizar otro tipo de acercamientos metodológicos, ya que hay una ausencia de la dimensión de género en los estudios del trabajo, al no establecer la distinción entre la participación masculina y femenina y hacer referencia al trabajador “neutro” o plantear la inserción laboral de las trabajadoras como homogénea.

Existen carencias en las investigaciones sobre mujer y trabajo, sobre todo en la falta de debates hacia el interior de lo que se investiga y entre las y los que investigan, lo que provoca ignorar lo escrito y repetir temas (Goldsmith, 1997). Hoy en día, para abordar la participación laboral de las mujeres es necesario precisar contextos histórico-sociales específicos, ya que no se puede hablar de la trabajadora en general o como una entidad única. También implica conocer los niveles, las tendencias y las condiciones en que esta participación laboral se lleva a cabo y considerar los factores que determinan la oferta de mano de obra femenina y los que afectan la demanda.

En el estudio de la industria maquiladora, la paradoja en los nuevos modelos de organización del trabajo es que dan lugar a la inestabilidad y la precarización del trabajo, pero requieren una trabajadora estable y comprometida con la empresa. En ese panorama, las trabajadoras apare-



cen como sujetas a los cambios y no se consideran las formas de empoderamiento, de negociación y resistencia sobre las condiciones laborales. Se generalizan los efectos de los cambios como si fueran iguales para hombres y mujeres. No se toman en cuenta la coexistencia de la sociedad jerarquizada y el aumento del carácter precario del trabajo femenino. Se ven los cambios flexibles como algo natural, algo que hay que aceptar. En ese contexto también hacen falta estudios sobre la participación sindical y la cultura laboral de las mujeres (De la O Martínez, 2000).

Además, existe una imagen naturalizada de lo que se define como “trabajo femenino” en la industria maquiladora, ya que se le asignan rasgos inherentes de paciencia, pasividad, precisión, delicadeza, prescindibilidad, falta de interés en su formación, no movilidad y falta de solidaridad [véase Folker Frobel *et al.* (1978), Carrillo y Hernández (1985)

y Tiano (1994)]. Esa imagen limita el análisis, ya que no se considera que los perfiles de las trabajadoras cambien con el tiempo y que varíen de acuerdo con la rama que se estudia.

Con base en lo anterior, reviso algunas de las líneas teóricas que permiten profundizar sobre un tema tan específico como es el del trabajo de las mujeres en la industria maquiladora.

ELEMENTOS A CONSIDERAR EN LA REVISIÓN SOBRE GÉNERO Y TRABAJO

En el caso específico de los estudios sobre mujer y trabajo, hay que distinguir entre la actividad, empleo y trabajo,³ ya que se refieren a tres categorías distintas. La actividad proviene de la economía y produce la distinción entre activas ocupadas, que son las que tienen empleo y las activas desocupadas o paradas que buscan activamente empleo.

Las inactivas, por extensión, son las estudiantes, las jubiladas, las personas internadas en instituciones de salud

mental, prisiones y las amas de casa. El empleo designa las formas de acceso al mercado de trabajo e incluye conceptos como la actividad, inactividad, precariedad, estabilidad, desempleo y trabajo a tiempo parcial (Borderías y Carrasco, 1994). Finalmente, el trabajo incluye los sectores de actividad, calificaciones, carrera profesional, salarios, condiciones de trabajo, formas de organización, de control de trabajo y relaciones sociolaborales.

En la relación género y trabajo están presentes desigualdades sociales a considerar, ya que el género interviene en la definición de ciertos puestos de trabajo como “femeninos” o “masculinos”.

Salzinger (2003) establece que se debe revisar cómo los significados genéricos emergen y son practicados en las diversas empresas, esto es, cómo el género opera en el trabajo. Ruiz y Velasco (1995) analizan cómo está presente la condición de género en los procesos significativos como lo laboral y cómo se

³ Los primeros estudios que plantean el concepto de trabajo lo refieren como trabajo asalariado y es hasta la década de los sesenta cuando se hace extensivo al trabajo doméstico. Hoy, el concepto de trabajo se puede entender como la participación de los individuos en actividades productivas por las que reciben un pago, o bien, que no lo reciben porque es parte de un negocio familiar. También, incluye las actividades relacionadas con el mantenimiento de los hogares como el trabajo doméstico, el cuidado a miembros de la familia, o el trabajo voluntario por los que no se obtiene remuneración. *The World's Women Trends and Statistics 2000*, ONU, Nueva York, 2000, p. 109.

construye social y culturalmente. Para Beechey (1994) el análisis del género en la esfera del trabajo es aún “rudimentario” porque se utiliza para designar

las diferencias entre mujeres y hombres, indicando que no son de origen biológico, sino construcciones sociales y también para destacar las limitaciones de un análisis económico, pero la categoría raras veces aparece integrada dentro de una teoría bien elaborada (p. 441).

El género, de acuerdo con Scott (1996), Lamas (1996) y De Barbieri (1998) es un sistema de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores en torno a la diferencia sexual entre los seres humanos, que organiza la relación entre los sexos de manera jerárquica, canaliza las necesidades sexuales y asegura, entre otras cosas, la reproducción humana y social. Scott concreta que el género es componente de las relaciones sociales, basado en las diferencias percibidas entre ambos sexos y que contiene relaciones significantes de poder. Se estudia el género como una categoría relacional y asimétrica, ya que se busca explicar las diferentes conexiones entre hombres y mujeres con el mismo. El género está relacionado con el poder: la dominación de los hombres y la subordinación de las mujeres que se reproducen en el proceso de trabajo. Asimismo, el género opera en la esfera

de la producción y de la reproducción, interviene en algunos aspectos para la distinción entre trabajo calificado y no calificado y en la construcción de la división entre trabajo de tiempo completo y de tiempo parcial.

La influencia del género, también se encuentra en las formas de autoridad y supervisión, en la duración de la jornada laboral de las mujeres y los hombres, en la respectiva posibilidad de participación en los sindicatos de unas y otros y en sus experiencias en relación con el despido (Beechey, 1994).

La teorización del género en el ámbito laboral debe incluir el estudio de casos concretos, que permita analizar los procesos a través de los cuales se construyen los diferentes tipos de trabajo en las distintas esferas. Beechey (1994) y Acker (2000) señalan que a la hora de contar la influencia del género en diferentes aspectos del análisis del trabajo no se puede generalizar, por lo que necesitamos saber cómo se define esa influencia y evitar exagerarla mientras no se cuente con el apoyo de estudios empíricos sistemáticos sobre la experiencia de las mujeres y los hombres. Para ellas, existe el riesgo de adoptar un modelo de género para analizar el empleo femenino y un modelo ocupacional para el empleo masculino, con énfasis en las diferencias entre mujeres y hombres, sin considerar

las semejanzas, o desplazar el análisis de las mujeres a la esfera privada. Hay que considerar que el mercado laboral no es una entidad sexualmente neutra y que las relaciones de género están inscritas en la organización misma de la producción. En la industria maquiladora se utilizan diferentes criterios de control y organización del trabajo según sean hombres o mujeres.

En los estudios sobre género y trabajo se analiza el mercado laboral definido por el género y el porqué se resiste al cambio. Las tesis tradicionales se apoyan en las diferencias educativas y de capacitación para explicar los salarios desiguales. Las mujeres invierten menos en su preparación porque su inserción en el ámbito laboral es vista como temporal y por lo tanto, no les interesa obtener un mayor entrenamiento en su trabajo. Sin embargo, son limitadas para revelar por qué hoy frente a iguales niveles de educación y capacitación, persisten menores ingresos y oportunidades de ascenso para las trabajadoras. Entonces, hay que buscar el origen “en los patrones de género que refuerzan reglas y conductas normativas” (Conway *et al.* 1998: 174-175) que se hacen presentes en el lugar de trabajo y se reflejan en las prácticas laborales utilizadas por las empresas y los empleadores para justificar las diferencias.

Para empezar a desarrollar un análisis teóricamente más adecuado de género y de trabajo en relación con la industria maquiladora, examino los siguientes aspectos: primero, la existencia de la segregación de los puestos de trabajo; segundo, la definición de los espacios laborales como masculinos y femeninos y finalmente, la relación entre mujeres y sindicato.

DIVISIÓN Y SEGREGACIÓN LABORAL

Respecto al primer aspecto, la división social y sexual del trabajo, considero que organiza jerárquicamente el acceso a las oportunidades laborales e ingreso y valoriza y retribuye diferencialmente el resultado de estas actividades de acuerdo con criterios de clase y género. La división sexual del trabajo contiene la relación entre la familia como ámbito de reproducción y el mercado como el de la producción en los siguientes sentidos: uno, porque en ambos ámbitos el trabajo se organiza a partir de un criterio sexual; y dos, porque la división sexual del trabajo en la familia condiciona las posibilidades de inserción de la mujer en el trabajo no doméstico. Se ve en la división sexual del trabajo el origen de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres. De raíz marxista, se enfatiza el sentido funcional de esta distribución para la lógica del sistema

capitalista, ya que la desvalorización del trabajo femenino favorece la producción capitalista. Los criterios de diferenciación incluyen la segregación ocupacional (ocupaciones caracterizadas como masculinas y femeninas), la discriminación salarial, la feminización de la pobreza y la no valorización del trabajo doméstico.

Las ocupaciones son desvalorizadas por el predominio de la población femenina en ellas y se estigmatiza con los atributos negativos que se adjudican a la feminidad, lo que se convierte en el argumento para otorgar bajos salarios.

Bettio (1994) es una de las teóricas que estudia la segregación sexual del mercado de trabajo y se opone a la tesis de la pasividad de las trabajadoras. Pone en duda las categorías usadas por los marxistas y la teoría de la segmentación como “mano de obra secundaria” o “débil” para análisis del trabajo asalariado femenino. Para Beechey (1994), otra de las especialistas en el tema, los conceptos de calificación y la distinción entre trabajadores o trabajadoras del sector primario y secundario son tendenciosos, pues los trabajadores calificados y los del sector primario son el centro del análisis, por lo que se encuentran mejor definidos. Mientras que el sector secundario, donde predominan las mujeres, se encuentra menos estudiado.

Middleton (1994) establece que la segregación y la desigualdad de géneros tienen sus raíces en relaciones sociales y momentos diferentes y que obedecen a racionalidades y significados diversos para sus participantes, por lo que se deben evitar las generalizaciones. Por ejemplo, desde la teoría de la segregación ocupacional se afirma que la flexibilidad de sustitución de hombres por mujeres y viceversa, no se da en la práctica. Sin embargo, para el caso de la industria maquiladora, investigadoras como Cooper (1996) o Wright (1996) muestran preocupación en que una fuente de empleo que desde sus inicios es para las mujeres, presente una tendencia creciente hacia la contratación de hombres, ya que las mujeres son las que tienen menos oportunidades que los hombres en el mercado de trabajo formal.

DEFINICIÓN DE ESPACIOS LABORALES COMO FEMENINOS Y MASCULINOS

Como segundo aspecto a considerar para una revisión teórica sobre género y trabajo femenino, exploro cómo se determina la definición de los espacios laborales como masculinos y femeninos en la industria. Pesce (1988) analiza el caso de la Weber, una fábrica de mecánica en Bolonia, Italia, con cerca de mil trabajadores y el reciente ingreso de 130 trabajadoras. Para Pesce existe un único

espacio, el del trabajo obrero, considerado aún exclusivamente masculino; y luego están “las mujeres”.

El trabajador es varón y a la trabajadora no se la reconoce un estatus e identidad propia y se confiere a lo femenino una realidad que sigue pensándose claramente masculina. Por ello, la distinta forma de trabajar de las obreras se considera inmediatamente una debilidad y, por tanto, algo que hay que corregir y condenar, porque no corresponde a un modelo dominante. La mujer, en cuanto trabajadora, es una especie de desviación dentro del espacio obrero masculino y son sus características sexuales las que se interpretan como las razones de tal desviación.

Pesce (1988) menciona que

la identidad obrera se ha construido y legitimado teniendo como punto de referencia un sujeto concreto: el obrero adulto varón. Pero a este sujeto, en el momento en que, a nivel individual y colectivo, se le individualiza como clase, se le extraen las características fundamentales de la subjetividad, entre ellas, en primer lugar, las sexuales (pp. 39).

Por lo anterior, los únicos sujetos sexuales en la fábrica, son las mujeres;

los hombres, por el contrario, son trabajadores; pero en cuanto que objeto sexuado, a la mujer no se la reconoce una identidad laboral propia. Se denominan:



“las mujeres, las señoras o las señoritas” y no se perciben como trabajadoras. En la industria maquiladora de Ciudad Juárez predomina el estereotipo de la mujer como sujeto sexual y no como trabajadora, a la que hay que disciplinar y controlar por su condición femenina. Lo que se refleja en el interés por realizar estudios para detectar su actividad sexual.

De acuerdo con un estudio difundido en 1990 por la oficina de Comunicación Social de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, se aplica un cuestionario a 1,919 trabajadoras de la maquiladora y se concluye que el principal indicador del inicio de una vida sexual a temprana edad —16 a 18 años—, es la falta de educación escolar y sexual (Diario de Juárez, 18/11/90).

La existencia de la jerarquía de género en el lugar de trabajo se sostiene en parte por medio de controles basados en argumentos sobre la reproducción, la emotividad y la sexualidad de las trabajadoras. Las mujeres se encuentran localizadas en tareas que parecen fáci-

les, exentas de peligro y que se definen como femeninas. Son percibidas como afectivas, siempre dispuestas a suscitar conflictos, próximas a lo irracional o, sin temor a la contradicción, como capaces de desequilibrar socialmente este medio agresivo y viril (Acker, 2000; Guzmán, 1988).

La distinción genérica en el ámbito laboral también está presente en las representaciones de la tecnología y en quién puede utilizar las máquinas y herramientas, por lo que hay que detectar cómo y por qué se conforman las relaciones de hombres y mujeres respecto a la misma. Hay una idea de que las mujeres en la ejecución de su trabajo mantienen intacta su apariencia física —no tienen ocasión de ensuciarse ni de transpirar—, en lugar de utilizar máquinas, aplican su destreza, su paciencia y su perseverancia, lo que explica la feminización de sus tareas y las priva de visibilidad. La situación de los hombres es diferente. El trabajo del operador está concebido en términos de fuerza, peligro físico, resistencia o conocimientos técnicos, características que, sutilmente asociadas a la idea de virilidad, de masculinidad, acentúan la impresión de que las trabajadoras son unas intrusas en este mundo industrial y refuerzan los estereotipos sociales en torno a la feminidad a la que no puede ser asociada la imagen de una productora

(Conway, 1998; Guzmán, 1988).

En la percepción de las trabajadoras, su ingreso en la fábrica masculina se ve como la usurpación de un espacio que no se considera suyo. O como en un juego de espejos, las trabajadoras perciben la imagen de “usurpación” que proyectan sus compañeros de trabajo y la empresa. En la investigación de Pesce (1988), las trabajadoras relatan que en la entrevista de trabajo se les remarca que entran a un mundo extraño, se les presenta como un espacio difícil y sucio:

querían forzarte a decir que el ambiente era desagradable y sucio. Después te hacían ver todos los puestos, del mejor al peor, deteniéndose en los peores (p. 44).

A la impresión de atravesar un espacio laboral en el que no están legitimadas como trabajadoras, se acompaña el tener que aceptar su propia diferencia como mujeres en un mundo de hombres: la forma de vestir, el maquillarse, la forma de peinarse. Si como trabajadoras se sienten rechazadas, como mujeres se sienten constantemente observadas, criticadas, bajo control.

Para el caso de la industria maquiladora mexicana, hay que ubicar el contexto de la reestructuración mundial en el que surge, pero también es fundamental situar el nacional y local, que permita entender cómo se integra a las trabajadoras y por

qué se convierten en espacios de trabajo para ellas. Antes de la instalación de la industria maquiladora en Ciudad Juárez, las mujeres tienen una baja participación en las actividades remuneradas y las que trabajaban se ubicaban en el sector de servicios. A mediados de la década de los sesenta, se establece que hay una segregación laboral masculina, las mujeres desplazan a los hombres, porque en su gran mayoría se contrata a mujeres jóvenes y se excluyen a los trabajadores que tradicionalmente ocupan dichos trabajos. Sin embargo, hay que destacar que las políticas de contratación son selectivas aún para las mujeres, ya que se prefiere a las mujeres jóvenes y solteras, donde la incorporación masiva se explica por la gran cantidad de mano de obra femenina disponible.

Para la década de los ochenta y noventa, las estadísticas nos dicen que la presencia de la mujer sigue siendo importante en la industria, pero que en sectores como los de la electrónica y el automotriz disminuye su participación. Entonces tenemos la invisibilidad de las mujeres con la introducción de las innovaciones tecnológicas en las industrias mencionadas. En el nuevo tipo de maquiladora hay una asociación entre la tecnología y la mayor presencia masculina. En la siguiente tabla se presenta el desglose de participación del personal obrero (hombres-mujeres) en la industria maquiladora de Ciudad Juárez durante un periodo de 30 años. Asimismo, se muestra la tendencia numérica creciente de obreros que llega a rebasar el número total de obreras a partir del año 2000.

**Personal ocupado en la Industria Maquiladora de Exportación
en Ciudad Juárez, 1974-1985 y 1990 hasta abril de 2004***

Ciudad Juárez	Total	Obrero(as) Suma	Hombres	Mujeres	Técnicos en Pro- ducción	Emplea- dos admi- nistrativos
1974	18,483	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d
1975	19,775	17,303	3,640	13,663	1,370	1,102
1976	23,580	20,662	4,214	16,448	1,589	1,329
1977	26,792	23,558	4,914	18,644	1,856	1,378
1978	30,374	26,712	5,661	21,051	2,117	1,545
1979	36,206	31,140	6,250	24,890	3,021	2,045
1980	39,402	33,648	6,868	26,780	3,408	2,346
1981	43,994	37,498	7,908	29,590	3,828	2,668
1982	42,695	35,304	7,164	28,140	4,420	2,971
1983	54,073	44,639	10,765	33,874	5,908	3,526
1984	72,495	59,193	18,163	41,030	8,500	4,802
1985	77,592	62,365	20,384	41,981	9,954	5,273
1990	122,231	96,056	43,082	52,974	16,209	9,966
1991	123,888	95,905	43,359	52,546	16,957	11,026
1992	129,146	100,543	44,859	55,684	16,623	11,980
1993	132,046	105,093	47,584	57,509	15,802	11,151
1994	140,404	113,026	51,764	61,262	16,516	10,862
1995	153,322	123,766	57,135	66,631	17,854	11,703
1996	169,834	136,068	63,210	72,858	19,884	13,882
1997	190,674	154,434	73,255	81,180	21,564	14,675
1998	206,897	167,766	80,988	86,778	23,477	15,654
1999	218,413	174,275	85,889	88,385	27,151	16,988
2000	245,509	200,252	100,682	99,570	30,004	19,252
2001	205,963	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d
2002	190,871	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d
2003	196,933	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d
Hasta abril 2004	204,922	159,191	79,708	79,483	27,544	18,187

Fuente: Cuadro elaborado por la autora con base en información obtenida en Estadística de la industria maquiladora de exportación, 1974-1982, Secretaría de Programación y Presupuesto-Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, México, 1983; Estadística de la industria maquiladora de exportación, 1995-2000, INEGI, México, 2001. En línea: <http://dgcnesyp.inegi.gob.mx/bdiesi/bdie.html>, consulta el 10/10/04. Banco de Información Económica/INEGI. Prontuario de Indicadores Socioeconómicos, julio 2004, Centro de Información Económica y Social, Gobierno del Estado de Chihuahua. En línea: www.chihuahua.gob.mx/cies, consulta el 23/08/04, p. 18.

* No se incluyen los años de 1986 al 1989 por no encontrarse desglosados.

NÓESIS

MUJERES Y SINDICATOS

En los estudios sobre género y trabajo hay que incluir el análisis sobre las organizaciones, porque la segregación de género en el campo laboral que se refleja en la desigualdad de salario, la distinción entre el trabajo remunerado y no remunerado y en la poca movilidad de las trabajadoras, es en parte resultado de las prácticas organizativas. Las estructuras organizativas y las relaciones laborales no son neutras, por lo que están arraigadas en las diferencias de género (Acker, 2000). Por ejemplo, los sindicatos de la industria maquiladora en su gran mayoría están representados por hombres, por lo que hay que preguntar por qué las mujeres se encuentran ausentes y, cuando aparecen, por qué se concentran en los niveles más bajos de los mismos.

Entre el análisis del trabajo de las mujeres se revisa su activismo sindical que ha implicado buscar la organización laboral al lado de los hombres y encontrar las similitudes más que las diferencias en la lucha en aspectos como la igualdad de

pago, la igualdad de oportunidades de trabajo y el acceso al entrenamiento que se sostiene en que ambos sexos son aptos para hacer el mismo trabajo. Sin embargo, hay aspectos en los que se remarcen las diferencias como el hostigamiento sexual,⁴ porque no se considera relevante al trabajo.

Los sindicatos como organizaciones colectivas deben afirmarse en la inclusión y la habilidad de reclutar a todos/as los/as trabajadores/as en el área que se encuentran organizando. Actualmente, el poco éxito de los sindicatos para constituir organizaciones vitales, específicamente para las trabajadoras, es resultado, en parte, del fracaso para entender la realidad de las vidas de las mujeres. Entonces, a los sindicatos les corresponde incorporarlas de forma más directa en la organización y asegurar su participación en todos los niveles de dirigencia sindical.

Al igual que Feldberg (1987), considero que en la negociación colectiva se tienen que reivindicar las necesidades específicas de las trabajadoras relacionadas con los horarios, los ciclos biológicos, la

⁴ Se considera que el asunto del hostigamiento sexual debe formar parte de la agenda sindical, ya que "comporta toda una serie de insinuaciones verbales, físicas o de otro tipo, repetidas y no deseadas, todas alusiones sexuales explícitamente despectivas contra la dignidad u observaciones sexualmente discriminatorias, hechas por alguien en el lugar de trabajo, las cuales ofenden a la persona involucrada, le provocan la sensación de sentirse amenazada, lo que perturba su rendimiento laboral, socava su sentimiento de seguridad en el empleo, creando un ambiente laboral amenazador e intimidatorio". "Hostigamiento sexual: diputadas mexicanas promueven su castigo", en *Compañeras*, Departamento de la mujer trabajadora de ORIT/CIOSL, Año 1, no. 3, junio 1990, México, p. 4.

igualdad de oportunidades en el trabajo y la infraestructura de apoyo para el cuidado de los/as hijos/as.

Lawrence (1994) analiza el caso de los hombres y mujeres que trabajan como delegados/as en Sheffield, para revisar los aspectos de género y activismo sindical. Ella argumenta que aun cuando en Inglaterra se considera que para los ochenta los sindicatos han pasado de moda, su relevancia es continua, ya que “siguen siendo importantes instituciones de la sociedad civil” (pp. 1-2), o bien, porque sus integrantes gozan de ciertos derechos y protecciones ofrecidas por el Estado. Los sindicatos pueden proveer información acerca de lo que ocurre en el lugar de trabajo, aumentar la moral y presionar a la administración a ser más eficiente en sus operaciones. Además, en los sindicatos se puede proporcionar protección en contra de la administración arbitraria y tener voz en el lugar de trabajo. En la esfera política, los sindicatos juegan un papel fundamental para algunos de los grupos más débiles y vulnerables y para sus propios miembros (Cook et al. 1992).

Se asume que las trabajadoras deben ser activas en los sindicatos porque se consideran como los espacios en que pueden conocer sus derechos y tener la posibilidad de ejercerlos, aunque reproduzcan los estereotipos sexuales y los discursos que las desvalorizan, o no

representen adecuadamente sus intereses en los movimientos colectivos.

Cook, Lorwin y Kaplan (1992) revisan el papel de los sindicatos en los países desarrollados como Inglaterra, Suecia y Austria y afirman que su papel debe ser no sólo como lugar de negociación, sino también de emancipación para las trabajadoras en el que se deben ajustar a sus “nuevos derechos y roles” al considerar su liderazgo dentro del mismo (p. 8). Guzmán (1988) establece que al sindicalizarse las trabajadoras

pueden participar en discusiones sobre temas relativos a la clase a la que pertenecen y acceder a un conocimiento más complejo de la realidad social (p. 69).

En general, las condiciones laborales son mejores en términos de pago y prestaciones de servicios cuando las trabajadoras se encuentran sindicalizadas. El activismo sindical puede llevar a desarrollar las habilidades de liderazgo de las mujeres en la sociedad. Entonces, el desarrollo de políticas sindicales sobre los derechos de las mujeres y el activismo de las mismas dentro de los sindicatos son importantes para el éxito de iguales oportunidades en el trabajo y para el desarrollo de las aptitudes de dirigencia de las trabajadoras.

¿Pero qué opciones tienen las trabajadoras en lugares en que no hay

posibilidad de pensar en la formación de un sindicato? Hosmer (1994) documenta los casos de Sri Lanka y República Dominicana, donde no se permiten los sindicatos y las mujeres tienen que buscar formas alternativas para enfrentar problemas comunes. Encuentra que las trabajadoras optan por la mediación antes que la confrontación, por lo que enfatiza el apoyo mutuo o “solidaridad” que se desarrolla entre ellas. En República Dominicana el trabajo en cada fábrica se divide en secciones y en cada una hay un supervisor que es responsable de que se cumpla con las cuotas de producción. Hosmer destaca el caso de una supervisora que motiva a las trabajadoras con pequeños incentivos y que promueve la amistad entre ellas, de tal forma que se organizan para celebrar eventos como sus cumpleaños. Afirma que “con el tiempo estos intercambios les ayuda a construir lazos de solidaridad y evolucionar en su cohesión como grupo” (p. 187). Habría que revisar si los intentos de motivación de la supervisora tienen que ver con el objetivo de reforzar entre las trabajadoras y ella un compromiso para optimizar la producción, como generalmente sucede en la industria maquiladora de Ciudad Juárez.

En Sri Lanka, las trabajadoras distribuyen boletines para plantear sus opiniones y problemas como el hostigamiento



laboral y sexual, el trabajo nocturno o su seguridad. Cuando ellas adquieren confianza en su habilidad de organizarse en la comunidad, desarrollan formas sutiles y espontáneas de resistencia en la fábrica, como usar el lenguaje local en presencia de los administradores extranjeros, o bajar la producción si se les presiona para que aumenten la producción, o que realicen el trabajo de los que son lentos.

Para Hosmer (1994),

en un medio donde no se permiten los sindicatos y en donde la cultura dice que las mujeres son sumisas y obedientes a la autoridad, la combinación de fuerza construida en la comunidad y en la fábrica ha permitido que las trabajadoras vayan construyendo un nuevo sentido sobre sí mismas y su capacidad para cambiar su alrededor (pp. 190-192).

Hay que notar que las trabajadoras desarrollan alianzas, pero no necesariamente significa su empoderamiento que se

refiere a cómo las trabajadoras funcionan en los sindicatos, las formas en que son excluidas o incluidas en áreas específicas del trabajo sindical y las nuevas estrategias con que confrontan los problemas en la fábrica. Se trata más bien, de la experiencia que ganan al trabajar juntas para lograr cambios en su comunidad y mejoras en su trabajo.

En el estudio sobre los sindicatos en México, hay que considerar que los trabajadores y las trabajadoras tienen demandas comunes: el aumento salarial, la búsqueda de mejores condiciones de trabajo y la antidemocracia en los sindicatos, o la falta de representación sindical. Sin embargo, las mujeres, con pocas excepciones, guardan una posición subordinada en la participación y lucha sindical. Además, dentro de sus demandas incluyen aquellas relacionadas con cuestiones que tienen que ver con su vida familiar y su dignidad como trabajadoras, que generalmente no se consideran en la agenda sindical.

Sánchez Díaz (2000) en su estudio sobre el sindicalismo maquilador pregunta: qué sabemos de la participación de las mujeres en los sindicatos y cómo participan en esas organizaciones. Él destaca las investigaciones de Arenal (1989) e Iglesias (1985), pero le parece que presentan la participación de las trabajadoras como un proceso lineal

—de una falta de enfoque hacia la toma de conciencia y participación sindical—. Lo que hay que subrayar es que aunque sus perspectivas puedan parecer mecanicistas, constituyen un primer intento para evidenciar las condiciones de trabajo y la dificultad de las trabajadoras para organizarse.

Para Sánchez (2000) se requiere ver a las trabajadoras más allá de un modelo de la lucha democrática en los sindicatos o en el papel de víctimas y es necesario rescatar el protagonismo y la participación de las mujeres en los mismos. El autor considera que hay que profundizar en las cuestiones del poder y la dominación y analizar el funcionariado sindical o el control de capital sobre los sindicatos y también la red de relaciones, acuerdos, pactos y compromisos entre los diversos actores involucrados. Además, señala que se requieren estudios de larga duración para dar cuenta de la situación y aportación de las mujeres en el movimiento obrero y en los sindicatos.

En su análisis de los sindicatos en las maquiladoras de la ciudad de Chihuahua, Sánchez encuentra que las dirigencias sindicales de mujeres son las más combativas, pero que tanto hombres como mujeres comparten una cultura sindical autoritaria. Sin embargo, al buscar cómo las mujeres de maquila ejercen el poder se enfoca exclusivamente en la participación

de las lideresas sindicales como el caso de Dora Ortiz en el sindicato de Essex 157-162, durante 1984-1993 y cuyo liderazgo lo califica como “el poder sádico, como la orientación humana, producto del desarrollo del capitalismo, que lleva hacia la impotencia y que puede manifestarse con impulsos de destrucción hacia los otros”. Él agrega que la funcionaria sindical “puede, en el fondo, odiar a la base obrera, porque realmente se odia a sí misma. Quiere hacerla sufrir, quiere sacarles las entrañas. Es capaz de los mayores excesos con tal de concretar su sadismo” (Sánchez, 2000: 307). El sustento de la explicación —lo sádico del liderazgo— de la funcionaria lo fundamenta en el posible maltrato que Ortiz recibe en su vida y que después lo llega a revertir hacia los/as demás, es decir, le da una perspectiva psicológica fundamentada además en su vida sentimental.

Lo mismo ocurre cuando revisa el caso de Andrea Ramírez, secretaria general del sindicato de Cable Productos (Zenith 04) de 1984 a 1988, ya que nos presenta a detalle las formas de control y organización que la lideresa ejerce dentro de la empresa, pero su análisis queda limitado, porque termina argumentando que el “eclipse” del liderazgo de la funcionaria sindical es un enigma. Tal parece que la figura es igual a incógnita/mujer de la

que no es posible definir una respuesta clara de su actuar.

Entonces, en la revisión sobre el trabajo femenino y en concreto, para el caso de la industria maquiladora, es fundamental referir los espacios y las formas que definen las relaciones laborales. Hay que considerar la segregación laboral; la distinción de los espacios o tareas como femeninas y masculinas y por último, la especificidad de la participación sindical femenina o no en la defensa de sus derechos laborales.

CONCLUSIÓN

Considero que el concepto de trabajo es polisémico y ambiguo, por lo que hay que precisar su uso, sobre todo cuando se refiere al trabajo de las mujeres. La revisión teórica desde diversas disciplinas como la psicología social, la economía, la historia y la sociología, propicia la continua reconceptualización en el estudio de la diversidad y complejidad de las experiencias del trabajo femenino; sin embargo, su análisis generalmente se ubica en un esquema binario: trabajo asalariado vs. trabajo doméstico. Entonces, en el análisis del trabajo de las mujeres, el reto es pensar en enfoques y metodologías de estudio que permitan ir más allá de los dualismos teóricos. Así pues, en el centro del análisis sobre mujer y trabajo que surge del diálogo interdis-

ciplinario, considero lo siguiente: a) es necesario una redefinición del concepto de trabajo que refleje las experiencias y las especificidades del trabajo femenino; b) ir más allá de limitar el concepto de trabajo al ámbito de la producción salarial y hacerlo extensivo al trabajo doméstico, es decir, considerar la producción y la reproducción para captar las experiencias del trabajo de las mujeres, ya que el trabajo de reproducción se analiza como un asunto marginal, privado y sólo de interés para las mujeres; c) a lo anterior, hay que añadir la superación de los dualismos o los determinismos

para poder distinguir las interrelaciones o interdependencias entre lo público y lo privado; d) revalorizar los conceptos frente a las imágenes construidas sobre el trabajo de las mujeres con las categorías de marginalidad, opresión y debilidad; e) considerar la diferencia sexual como un concepto clave de lectura de la estructura de la organización social del trabajo; y, f) evitar en las explicaciones sobre la participación y organización de las trabajadoras los reduccionismos (psicológicos o biológicos) que impiden pensar su presencia y activismo en los espacios de dirigencia o decisión.

Bibliografía

- Acker, Joan. "Jerarquías, trabajos y cuerpos: una teoría sobre las organizaciones dotadas de género", en Marysa Navarro y Catharine R. Stimpson (comps.). *Cambios sociales, económicos y culturales*. Argentina: FCE, 2000, pp. 111-139.
- Arenal, Sandra. *Sangre joven. Las maquiladoras por dentro*. 2a. ed. México: Nuestro Tiempo, 1989.
- Beechey, Verónica. "Género y trabajo. Replanteamiento de la definición de trabajo", en Borderías, Cristina, Cristina Carrasco y Carmen Alemany. *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona: Icaria-Fuhem, 1994, pp. 425-449.
- Bettio, Francesca. "Segregación y debilidad. Hipótesis alternativas en el análisis del mercado de trabajo", en Borderías, Cristina, Cristina Carrasco y Carmen Alemany. *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona: Icaria-Fuhem, 1994, pp. 371-391.
- Borderías, Cristina y Cristina Carrasco. "Introducción. Las mujeres y el trabajo: aproximaciones históricas, sociológicas y económicas", en Borderías, Cristina, Cristina Carrasco y Carmen Alemany. *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona: Icaria-Fuhem, 1994, pp. 15-109.
- Carrillo Viveros, Jorge Héctor. *Dos décadas de sindicalismo en la industria maquiladora de exportación: examen de Tijuana, Ciudad Juárez y Matamoros*. México: El Colegio de la Frontera Norte, 1989.
- Carrillo, Jorge y Alberto Hernández. *Mujeres fronterizas en la industria maquiladora*. México: SEP-CEFNOMEX, 1985.
- Cook, Alice H., Val R. Lorwin y Arlene Kaplan Daniels. *The Most Difficult Revolution. Women and Trade Unions*, Cornell University Press, Ithaca, Nueva York, 1992.
- Cooper, Jennifer A. "Cambio tecnológico: organización y resistencia. El caso de las telefonistas", en J. Cooper, J., Teresita de Barbieri, Teresa Rendón, Estela Suárez y Esperanza Tuñón (comps.) *Fuerza de trabajo femenina urbana en México*, UNAM-Miguel Ángel Porrúa, 1989, pp. 653-678.
- . "La masculinización de la industria maquiladora", en *Momento Económico*, núm. 84, México: Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM, 1996, pp. 1-6.
- Conway, Jill K., Susan C. Bourque y Joan W. Scott. "El concepto de género", en Marysa Navarro y Catherine R. Stimpson (comps.). *¿Qué son los estudios de mujeres?* Argentina: FCE, 1998, pp. 167-178.
- De Barbieri, Teresita. "Acerca de las propuestas metodológicas feministas", en Eli Bartra (comp.). *Debates en torno a una metodología feminista*. México: UAM-Xochimilco, 1998, pp. 103-139.
- De la O Martínez, María Eugenia. "Flexibilidad, trabajo y mujeres: ausencia y presencia en los estudios del trabajo en México, 1988-1998", en *Región y Sociedad*. México: El Colegio de Sonora, núm. 19, vol. XII, 2000, pp. 83-134.
- De Riz, Liliana. "El problema de la condición femenina en América Latina: la participación de la mujer en los mercados de trabajo. El caso de México", en *La mujer y el trabajo en México*. México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social (Cuadernos Laborales, núm. 31), 1986, pp. 13-64.

- Feldberg, Roslyn L. "Women and Trade Unions: Are We Asking the Right Questions?" en Christine Bose, Roslyn Feldberg y Natalie Sokoloff (eds.). *Hidden Aspects of Women's Work*. Nueva York: Praeger, 1987, pp. 299-322.
- Fernández Kelly, María Patricia. *For We Are Sold, I and My People: Women and Industry in México's Frontier*. Albany, NY: Suny Press, 1983.
- Forbel, Folker, Heinrichs, Jurgen y Otto Kreye. "La nueva división internacional del trabajo. Sus orígenes, sus manifestaciones, sus consecuencias", en *Comercio Exterior*, núm. 7, vol. 28, México, julio de 1978, pp. 831-836.
- Goldsmith, Mary. "Género y trabajo: una mirada desde México", en *GénEros*, núm. 11, año 11, Universidad de Colima-Centro Universitario de Estudios de Género, 1997, pp. 5-16.
- Guzmán, Virginia. "Prácticas obreras y estereotipos sexuales", en *Sociología del Trabajo, nueva época*, núm. 3, Siglo XXI, Madrid: primavera de 1988, pp. 63-70.
- Hosmer Martens, Margaret y Swasti Mitter (eds.). *Women in Trade Unions. Organizing the unorganized*. International Labour Office, Ginebra, 1994.
- "Hostigamiento sexual: diputadas mexicanas promueven su castigo", en *Compañeras*, Departamento de la mujer trabajadora de ORIT/CIOSL, núm. 3, año 1, junio 1990, México, p. 4.
- Iglesias, Norma. *La flor más bella de la maquiladora. Historias de vida de la mujer obrera en Tijuana, B.C.* México: SEP-CE-FNOMEX, 1985.
- Lamas, Marta. "Usos, dificultades y posibilidades de la categoría 'género'", en Marta Lamas (comp.). *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. México: Miguel Ángel Porrúa, PUEG-UNAM, 1996, pp. 327-366.
- Lawrence, Elizabeth. *Gender and Trade Unions*. Londres: Taylor and Francis, 1994.
- Middleton, Chris. "El destino común de los 'famulae': las divisiones de género en la historia del trabajo asalariado", en Borderías, Cristina, Cristina Carrasco y Carmen Alemany. *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona: Icaria-Fuhem, 1994, pp. 209-251.
- ONU. *The World's Women Trends and Statistics 2000*. Nueva York, 2000.
- Pesce, Adele. "Los conflictos de sexo en el trabajo: reflexiones a partir de una investigación empírica en Italia", en *Sociología del trabajo, nueva época*, núm. 3, Madrid: Siglo XXI, primavera de 1988, pp. 35-61.
- Quintero Ramírez, Cirial. *Reestructuración sindical en la frontera norte. El caso de la industria maquiladora*. México: El Colegio de la Frontera Norte, 1997.
- Ruiz, Olivia y Laura Velasco Ortiz. "Mujeres en la frontera norte: su presencia en la migración y la industria maquiladora", en Soledad González et al., (comps.). *Mujeres, migración y maquila en la frontera norte*. México: El Colegio de México/El Colegio de la Frontera Norte, 1995.
- Salzinger, Leslie. *Genders in Production. Making Workers in Mexico's Global Factories*. California: University of California Press, 2003.

- Sánchez Díaz, Sergio. *Del nuevo sindicalismo maquilador en la ciudad de Chihuahua. Un ensayo sobre el poder entre la nueva clase obrera*. México: CIESAS, 2000.
- . "Entre la oligarquía y el economicismo sindicales. De la cultura sindical del nuevo proletariado del norte", en Rocío Guadarrama Olivera (coord.). *Cultura y trabajo en México. Estereotipos, prácticas y representaciones*. México: UAM-Ixtapalapa, Juan Pablos Editor, S. A., Fundación Friedrich Ebert, 1998, pp. 386-405.
- Scott, Joan W. "El género: una categoría útil para el análisis histórico", en Marta Lamas (comp.). *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. México: Miguel Ángel Porrúa, PUEG-UNAM, 1996, pp. 265-302.
- Solís de Alba, Ana Alicia. "Política laboral, productividad y mujeres trabajadoras", en *FEM*, núm. 106, año 15, México, octubre de 1991, pp. 4-8.
- Tiano, Susan. *Patriarchy on the Line. Labor, Gender, and Ideology in the Mexican Maquila Industry*. Philadelphia: Temple University Press, 1994.
- Williams, Edward J. y John T. Passé-Smith. *Turnover and Recruitment in the Maquila Industry: Causes and Solutions*. Las Cruces: Joint Border Research Institute, New Mexico State University, 1989.
- Wright, Melissa W. "El rostro de la invisibilidad", en *Ciudades*, RNIU, Puebla, México, núm. 32, octubre-diciembre de 1996, pp. 59-63.