

# ***La ayuda laboral femenina: Las trabajadoras mexicanas ante la flexibilización***

Solís-de Alba, Ana A.

---

**Ana Alicia Solís de Alba:** Psicóloga mexicana. Profesora investigadora titular del Departamento de Sociología, Área de Estudios de la Modernidad de la Universidad Autónoma Metropolitana-UAM.

---

*Si queremos comprender el significado que posee para las trabajadoras la aplicación de la política laboral neoliberal implementada por el Estado mexicano durante estos años, se hace necesario describir en términos generales los ejes centrales de su estrategia económica y de su política laboral para, de ahí, desprender los efectos que han tenido sobre la condición social global, y sobre los procesos de organización autónoma de las trabajadoras. Este trabajo, sin embargo, se circunscribe a las condiciones laborales de las trabajadoras asalariadas y a su organización.*

Este ensayo contiene reflexiones preliminares, algunas de ellas inacabadas, acerca de las tendencias generales que, al parecer, han constituido los ejes centrales de la política neoliberal aplicada por los gobiernos delamadrilista y salinista en nuestro país desde 1982 hasta 1990; y los resultados, muchos de ellos evidentes, y otros previsibles, sobre la clase trabajadora, y en particular sobre las mujeres.

## ***Neoliberalismo y flexibilización salarial***

La libertad de mercado se ha constituido, poco a poco, en el principio económico y político rector del conjunto de las relaciones sociales en nuestro país desde los inicios de los años 70 con el gobierno echeverrista; acentuándose y consolidándose con mayor fuerza durante el sexenio de Miguel de la Madrid y en lo que va del sexenio salinista. Sus componentes esenciales han sido cuatro: 1) la apertura comercial, expresada, primero, con el fomento de las industrias maquiladoras de exportación y con el ingreso al GATT, y después, con los Acuerdos de Libre Comercio que están por firmarse con varios países del continente americano, preferentemente con

Estados Unidos; 2) la consiguiente liberalización de los precios, patentizada en el cada vez más exiguo control de precios y en la refuncionalización de organismos estatales de comercialización; 3) la privatización de la producción de bienes y servicios, puesta de manifiesto en la apertura y el fomento a la inversión del capital privado, nacional y extranjero, en todas las ramas de la economía, incluyendo los sectores estratégicos de las comunicaciones, los transportes, la petroquímica, y las finanzas; y 4) la liberalización de la fuerza de trabajo a través de la flexibilización de las relaciones laborales. Operándose para tales efectos la desregulación y la descentralización de los procesos de producción de bienes y servicios, y de la administración pública.

Dentro de este contexto, la política laboral se ha desarrollado en torno al principio de la productividad, mediante la introducción de nuevas tecnologías; la reestructuración de los procesos de producción de bienes y servicios vía la desconcentración y descentralización de los mismos; la reducción y privatización de las prestaciones sociales, fomentándose los seguros de todo tipo y los bonos de despensa válidos en establecimientos preestablecidos; y la liberalización de la fuerza de trabajo, consistente, esta última, en la desreglamentación del trabajo femenino; en el desarrollo y profundización de la flexibilización de las relaciones laborales; de la desindustrialización de grandes masas de trabajadores por la ampliación de los puestos de confianza, el trabajo a domicilio, el fomento del autoempleo, el cooperativismo y en general el empleo informal; y de la redefinición de las funciones de las organizaciones sindicales instaurando el neocorporativismo.

La flexibilización de las relaciones laborales se ha orientado hacia la desreglamentación de las mismas, generándose una gama, cada día más amplia, de modalidades de contratación - con la consiguiente diferenciación de las condiciones de trabajo -. Se ha acentuado la implantación de un modelo de relaciones laborales que incluye, de manera significativa, las tendencias hacia: 1) la extensión de la planta laboral con contratos temporales, generalizándose, al mismo tiempo, las contrataciones por servicios profesionales o personales, y por comisión; 2) el aumento de la proporción de contrataciones de confianza por sobre los contratos de base; 3) la institucionalización de la polivalencia en las funciones a realizar; 4) la ampliación o reducción de la jornada laboral con base en los requerimientos de producción de las empresas, vinculados, entre otros factores, a las fluctuaciones de la oferta y la demanda de los bienes y servicios en el mercado; y 5) la instauración de la flexibilización salarial.

El punto estratégico de la política laboral ha sido la flexibilización salarial, convirtiéndose en el motor de su desarrollo y mecanismo de «consenso» obligado. En este renglón, la política se ha encaminado hacia la redefinición del salario mínimo, dejando de ser el mínimo de subsistencia para convertirse en salario de referencia o de base, a partir del cual se han definido, a su vez, los salarios base contractuales y se han calculado las prestaciones que conforman el salario indirecto; los aumentos concedidos al salario mínimo general, por su parte, se han constituido en el tope salarial en las negociaciones de los salarios contractuales; se ha tendido a la compactación de los salarios contractuales al salario mínimo de referencia; a la homologación y compactación de los salarios base; a la individualización y flexibilización del salario integral, reestructurándolo, agregando nuevos conceptos y dejando inoperantes otros; y a la determinación unilateral de la asignación y de los montos de rubros que componen dicho salario integral, dejándolos al margen de la injerencia sindical, sacándolos, en algunos casos, de la negociación colectiva, y en otros, pactando con los sindicatos su aplicación unilateral.

Dicho en otras palabras, la flexibilización salarial se ha llevado a cabo operando un triple mecanismo: por un lado, se han homologado y compactado los salarios base con respecto a los salarios mínimos de referencia; por otro lado, especialmente en categorías ocupacionales de carácter técnico, se han diversificado los salarios integrales agregando percepciones por varios conceptos (vinculándolos con nivel de producción, fidelidad a la empresa y niveles de capacitación formal), introduciendo, de este modo, salarios diferenciados entre los trabajadores y las trabajadoras con igual categoría y nivel en el mismo centro de trabajo, entre los sectores de la producción y entre las empresas; y por otro lado se ha difundido el uso del salario por día laborado o producción efectiva (destajo o comisión), anulando, con ello, el pago de días de descanso.

En el segundo año de gobierno del presidente Salinas quedaron sin efecto, prácticamente, los aumentos salariales generalizados y de igual proporción para todos los trabajadores en las diferentes categorías y niveles, promoviéndose, en cambio, los aumentos selectivos. Y al finalizar el año se patentizó la voluntad del Estado mexicano para subsidiar al capital, operando un mecanismo de aumento salarial a través de la desgravación fiscal de personas físicas con ingresos de hasta cuatro salarios mínimos.

Los salarios integrales se han individualizado y flexibilizado, poco a poco, en la medida en que se han introducido o activado rubros en las percepciones económicas, llamados de múltiples formas: estímulos, premios, bonos, becas, sobresueldos,

etc., condicionando la asignación y los montos de estos conceptos, al nivel y a la calidad de la producción, individual o grupal, alcanzada por los trabajadores y las trabajadoras; sujetándolos, al mismo tiempo, al potencial de productividad y polivalencia implicado en la capacitación formal y la escolaridad que ellos y ellas poseen; a lo que se ha sumado, como elemento esencial, su fidelidad con la empresa o institución, en términos de incondicionalidad para aceptar cualquier tipo de requerimientos por parte de ésta; y su renuncia a ejercer derechos laborales pactados colectivamente tales como tiempos de tolerancia, vacaciones, días de descanso obligatorio, días económicos, cuidados maternos, etc., subordinando todo ello a los recursos disponibles de las empresas o instituciones; vinculados, a su vez, a la realización de las mercancías (ya sean que se trate de bienes o de servicios) en el mercado, y a las políticas de reinversión del capital. El resultado ha sido que algunos trabajadores, no todos, han visto mejorados sus ingresos económicos, aun cuando estos sean inseguros. Una parte de su salario es fijo y otra parte es flexible. A lo anterior se han agregado acciones dirigidas a favorecer el consumo de los trabajadores y las trabajadoras asalariadas con ingresos superiores a cerca de dos salarios mínimos, a través de la masificación de los créditos bancarios y comerciales.

La aplicación y profundización de la política laboral, descrita en los párrafos precedentes, ha traído consigo una serie de consecuencias para los trabajadores y las trabajadoras, entre las que se pueden vislumbrar con claridad las siguientes: a) reducción y, en algunos casos, anulación de las prestaciones vinculadas al salario base y a los días de descanso; b) generalización de las negociaciones individuales de las condiciones generales de trabajo, pasando por encima de las negociaciones colectivas; en estos casos, los derechos se han convertido en prerrogativas a cambio de la fidelidad a los jefes inmediatos, que son quienes califican el desempeño del trabajador o de la trabajadora, y que por lo tanto tienen influencia en la determinación de su salario integral; c) inestabilidad salarial; d) individualización de las condiciones generales de trabajo; e) división y atomización de los trabajadores y las trabajadoras; f) deterioro en las relaciones interpersonales por la competencia exacerbada; g) deterioro de la calidad de vida por el mayor desgaste físico y psicológico; y h) profundización de la brecha salarial entre las trabajadoras y los trabajadores, a favor de estos últimos.

### ***Instrumentación de la política laboral***

Los mecanismos utilizados para la implantación de este modelo de relaciones laborales han sido de índole muy diversa, siendo uno de ellos la modificación del marco jurídico. La Ley federal del trabajo y la Ley federal de los trabajadores al servicio

del Estado se han venido reformando paulatinamente, de manera tal, que sus cambios han pasado desapercibidos para el grueso de la sociedad civil.

La legislación laboral ha sido modificada en diversos momentos, siempre añadiendo nuevas formas de control y ajustándose a los requerimientos de la acumulación del capital y del sistema político.

El artículo constitucional 123 sigue siendo el marco legal a través del cual el Estado mexicano ha venido regulando, corporativamente, las relaciones entre trabajo asalariado y capital. En esencia, esta estructura jurídica ha servido más para contener y controlar la acción sindical de los trabajadores, que para tutelar sus intereses: impone el registro de los sindicatos ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, les prohíbe intervenir en asuntos políticos, subordina la legalidad de los contratos a su depósito en la Junta, califica la procedencia o no de las huelgas, establece la requisa, disgrega a los trabajadores a través de las leyes reglamentarias, y elimina el derecho de los trabajadores a la coalición para ejercer su derecho de huelga, entre otras tantas restricciones más.

Durante la gestión de Miguel de la Madrid (1982-1988) se llevaron a cabo diversas modificaciones. A lo largo de ese sexenio se reformaron, por lo menos, cinco artículos de la Ley federal del trabajo, referidos a las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda, a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y al procedimiento de fijación de los salarios mínimos. Modificaciones que incidieron directamente en las necesidades industriales de adecuación permanente de la fuerza de trabajo a las variaciones de las características de la maquinaria y equipo, y en la obligada flexibilización de las revisiones salariales.

La Ley federal de trabajadores al servicio del Estado también fue reformada. Se hicieron los ajustes necesarios para implantar el Servicio Civil de Carrera. Se promovió el aumento de los empleados de confianza en detrimento de los de base, se introdujo el Catálogo General de Puestos del Gobierno Federal y la compactación a la baja del salario burocrático, y se creó la Comisión Intersecretarial del Servicio Civil, cancelando, con ello, la tradicional negociación de los sindicatos con los titulares de las dependencias. Con todas estas modificaciones se dieron los primeros pasos en el ajuste de la legislación laboral a las condiciones de trabajo impuestas a los trabajadores en estos años recientes.

En estas condiciones, la reforma de la legislación laboral, anunciada por Carlos Salinas de Gortari - en su discurso de toma de posesión de la presidencia de la Repú-

blica, en diciembre de 1988 -, buscaba entonces traducir a normas jurídicas los principios del modelo de desarrollo capitalista vigente: liberalización del mercado, productividad y desregulación, principios ratificados reiteradamente en sus dos informes de gobierno.

En correspondencia con las iniciativas presidenciales, en abril de 1989 Farrell Cubillas, secretario del Trabajo, convocó a los sectores obrero y patronal a formar una comisión revisora de la Ley federal del trabajo, para que «junto con el gobierno formularán una nueva Ley que se ajuste a las actuales condiciones que vive el país» (Financiero, 11/4/89, p. 46), abriendo con ello el debate en materia laboral. Sin embargo, hasta marzo de 1991 no se habían dado a conocer oficialmente los resultados de dicha comisión, lo que no significa que se hayan cancelado las modificaciones al marco jurídico laboral, ya que desde los reglamentos internos de las dependencias estatales, de las universidades y de los organismos descentralizados han sufrido cambios substanciales. Los contratos colectivos de trabajo han sido, también, modificados introduciéndoseles cláusulas que aseguran la concreción de la política laboral de la «productividad». Los resolutiveos emitidos por las instancias competentes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en torno a los conflictos laborales ha sido otro de los mecanismos utilizados para aniquilar toda forma de oposición al desarrollo de las nuevas tendencias del modelo neoliberal. Y siguiendo esta lógica, sería de esperarse que el Acuerdo Nacional de Productividad, anunciado en la firma del Pacto de Estabilidad y Crecimiento Económico (PECE), el 27 de mayo de 1990, contenga los enunciados de la nueva normatividad laboral, eludiéndose, por el momento, la reforma global de la legislación laboral vigente, dando lugar, de este modo, a una legislación flexibilizadora paralela, que en los hechos vendría a neutralizar la anterior. Procedimiento nada novedoso, desde el momento en que éste ha sido utilizado, en años precedentes, en varios países europeos.

Con la reestructuración de los catálogos de puestos reduciendo los grupos y las ramas laborales, compactando los puestos de base y ampliando sus funciones; con la compactación paralela de los tabuladores y zonas salariales; con la redefinición de los reglamentos de escalafón dándoles flexibilidad horizontal y vertical, restando peso a la antigüedad y asignando uno mayor a la capacitación formal, a la escolaridad, al nivel de producción, y a la fidelidad con la institución o empresa; con la reestructuración paulatina de los procedimientos de ingreso a través del fomento de concursos de oposición sin injerencia sindical; y con la reglamentación de los estímulos económicos vinculada a la renuncia, por parte de los trabajadores y las trabajadoras, al disfrute de prestaciones, se ha instrumentalizado la política laboral expuesta evitando, de esta manera, las reformas a los artículos centrales de la

Constitución mexicana en materia laboral, en cuyas modificaciones se han privilegiado, en cambio, adiciones sustantivas a las leyes reglamentarias.

De este modo los trabajadores se encontraron - al finalizar el sexenio delamadrilista y principiar el salinista - desempeñando un nuevo papel en el proceso productivo, al definirse las bases para la recaudación de las relaciones laborales a las nuevas exigencias de la acumulación del capital. Se han regulado y calificado los conflictos laborales cancelando, prácticamente, el derecho de huelga, se ha ejercido la requisa y se han utilizado el aparato administrativo del trabajo y la fuerza armada del Estado para recomponer las direcciones de los sindicatos nacionales estratégicos o para contener los procesos de democratización de los mismos.

### ***Las mujeres en su condición de trabajadoras***

Esta política laboral ha traído aparejados, para las trabajadoras - además de los efectos enunciados en los párrafos precedentes -, otros de carácter específico vinculados con su condición de mujer en una sociedad esencialmente sexista. Por lo que se hace necesario descubrir el significado particular que ha tenido la aplicación de dicha política para las mujeres y en especial para las asalariadas.

En primer lugar habría que señalarse la incorporación creciente de las mujeres a la población económicamente activa, como uno de los rasgos sobresalientes del período en cuestión. Aun cuando no existen estadísticas, referidas a estos años, a nivel nacional, existen indicadores del fenómeno relativos a las áreas metropolitanas y ciudades fronterizas de mayor importancia.

Así tenemos que, de acuerdo con los datos reportados por Carlos Salinas de Gortari en su segundo informe de gobierno, la tasa de participación de las mujeres en la población económicamente activa continuó su tendencia ascendente en la mayoría de las 16 ciudades más importantes del país, hasta junio de 1990.

### ***El trabajo femenino como ayuda***

La política laboral se ha visto acompañada y reforzada por elementos de carácter ideológico, entre los que podemos señalar la metáfora «trabajo es ayuda» referida específicamente al trabajo de la mujer. Ella, como veremos en los siguientes párrafos, viene a justificar plenamente los efectos de dicha política sobre la fuerza de trabajo femenina, al tiempo que la misma política se constituye en el sustrato material de la metáfora mencionada.

En este sentido, cabría mencionar que la participación de las mujeres en el mercado laboral, sin embargo, no se ha visto acompañada de un reconocimiento de ellas como trabajadoras, pues aunque han habido manifestaciones diversas de la existencia de un proceso de toma de conciencia orientados en esta dirección - los que analizaremos más adelante (Solís de Alba 1990; Martínez Olivé et al. 1985) -, para la mayoría de las personas, incluyendo a las propias mujeres, resulta, todavía, impensable, y en todo caso incomprensible, que el trabajo remunerado pueda ser un elemento esencial para su realización personal, y un componente constitutivo de su identidad femenina. Muchas de ellas se han considerado, a si mismas, como trabajadoras en segundo término, pensando que lo son porque no les «quedó de otra», y viven con la fantasía de dejar de trabajar un buen día. Se sienten extrañas e intrusas en el mundo del trabajo, aun cuando hayan permanecido en él toda su vida. La idea de que el trabajo que realizan las mujeres es tan sólo una «ayuda» ha influido de forma decisiva en esta situación; idea que ha venido tomando expresiones propias en los diferentes estratos sociales: es «para completar» - se dice - o «para entretenerse»; «para tener algo en que pensar».

El trabajo femenino como ayuda ha justificado, por otra parte, que muchas mujeres aceptaran cualquier tipo de labor, que realizaran los trabajos a domicilio, los trabajos por comisión y los temporales; que se les contratara por horas o por días, y que no tuvieran ingresos fijos, que realizaran, en suma, actividades económicas en las que se carecía de las prerrogativas que marca la constitución mexicana en materia laboral - todavía vigente -; sin derecho a prestaciones sociales de salud, vivienda y jubilación; sin un salario remunerado y sin seguridad en el empleo.

Ha justificado, asimismo, que las trabajadoras tuvieran que hacer esfuerzos extraordinarios para demostrar sus capacidades y superar, de este modo, los impedimentos que se les presentaban para ascender a puestos más altos. Ha justificado, también, que las mujeres hayan visto restringidos la gama de opciones y los niveles de capacitación para el trabajo. Y ha permitido, además, que la mujer trabajadora siguiera responsabilizándose del desempeño del trabajo doméstico, haciéndose cargo de la satisfacción de las necesidades de vivienda, alimentación, salud, higiene, educación, vestido y afecto de todos los miembros de la unidad familiar, incluyendo a los adultos; con lo que se consintió la baja inversión en gastos sociales y se amortiguaron los efectos del deterioro salarial en la clase trabajadora.

Y porque las mujeres trabajaban en estas condiciones se pensaba, por otra parte, que ellas tan sólo «ayudaban», constituyéndose estas condiciones en el sustento material de dicha consideración.

La consideración de que el trabajo de la mujer representaba tan sólo una «ayuda» fue y es, sin duda, uno de los mecanismos ideológicos que han incidido definitivamente en la infravaloración de la experiencia laboral femenina; convirtiéndose, así, en uno de los elementos fundamentales de la explotación de las mujeres que realizan actividades económicas en nuestra sociedad, sustentando, con ello, la instrumentación de la política laboral neoliberal.

Son múltiples los elementos que han dado lugar a tal consideración, adquiriendo centralidad, entre ellos, la división social del trabajo según se pertenezca al género masculino o al femenino. De acuerdo con ella, se piensa al hombre como proveedor, como el que tiene el deber y el derecho a percibir ingresos monetarios por el trabajo que realiza. A la mujer, en cambio, se la piensa como dependiente de él, responsable de mantener/reproducir la unidad familiar: su deber es ser madre, esposa y ama de casa. Por esta vía, el trabajo remunerado se convierte, para el hombre, en un componente esencial de su identidad masculina, y la maternidad - entendida en su sentido amplio - (Chodorow) se torna, para la mujer, en el elemento constitutivo de su identidad femenina.

De ahí que difícilmente se llegue a considerar el trabajo remunerado que ella desempeña como esencial para su realización en la vida y se vuelva un fin en sí mismo. El trabajo remunerado adquiere, entonces, para ella y para todos los que la rodean, el significado de «ayuda» para conseguir otro fin: el de mantener/reproducir la unidad familiar, contribuyendo a su personalidad sólo en la medida en que le permite cumplir con dichas obligaciones (Narotzky).

Esta situación se ha puesto en evidencia, especialmente, en los casos - cada día más numerosos - en los que los ingresos de los jefes de familia masculinos resultan insuficientes para sobrevivir; y en aquellos - también numerosos - en los que las percepciones de éstos se destinan a acceder o a mantener un nivel «aceptable» de consumo, liberándoseles de la carga del sostenimiento regular de la unidad familiar, la cual es asumida por la mujer.

Por otra parte, tampoco ha resultado extraño que, en estos años de crisis económica, haya habido mujeres que estuvieran dispuestas a desempeñar cualquier trabajo, importando poco las condiciones en que éste se realizaba, y que incluso desarrollaran actividades económicas diversas multiplicando las jornadas laborales; buscando desesperadamente una fórmula para solventar los gastos de la familia.

Mientras que los hombres, integrantes del grupo familiar, permanecían desempleados, buscando, también desesperadamente, un trabajo digno que les devolviera su identidad como hombres sin aceptar un trabajo cualquiera.

### ***La organización de las trabajadoras***

Porque se pensaba que las actividades laborales de la mujer representaban, tan sólo, una «ayuda» y que eran, por ende, secundarias y pasajeras, la solidaridad entre las trabajadoras se debilitó; entorpeciendo su organización para luchar por sus derechos en el mundo del trabajo, cosa para la cual se requerían grandes esfuerzos y dedicación. Por otro lado sin embargo se vio fortalecida en varios sectores de trabajadoras, quienes encontraron el momento propicio para avanzar en la toma de conciencia de su condición como mujeres y como trabajadoras, al verse exacerbadas las presiones conflictivas sobre sus relaciones sociales, especialmente en las esferas familiar y laboral.

Las mujeres trabajadoras han tenido, así, una participación protagónica en la resistencia sindical al proyecto neoliberal puesto en marcha por Miguel de la Madrid y Carlos Salinas. Entre 1982 y 1988 participaron activamente en las movilizaciones generales de diferentes sectores laborales: magisterial, universitario, telefonista, electricista, entre otros. También intervinieron en diversos proyectos del sindicalismo independiente. Protagonizaron luchas sectoriales en la industria maquiladora de exportación y en la industria del vestido; encabezaron movimientos de protesta de categorías ocupacionales específicas: enfermeras, operadoras, sobrecargos, secretarías, cajeras y maestras. Ensayaron variadas formas de organización autónoma: foros, coordinadoras, comisiones, y talleres. Manifestaron su oposición al proyecto gubernamental durante el proceso electoral de 1988. En 1989 su lucha siguió adelante; el día 17 de octubre se efectuó el Primer Foro de las Trabajadoras ante las Reformas a la Ley federal del trabajo. En él se dieron a la tarea de analizar el significado que dicha reforma tenía para ellas; imaginaron la vida de una mujer trabajadora, una vez formalizada jurídicamente la política laboral neoliberal, expresada sin tapujos en el proyecto de reforma propuesto por la COPARMEX; y esbozaron algunas propuestas sobre derechos laborales que, a su juicio, deberían alcanzar un rango constitucionales entre las que incluyeron conquistas laborales pactadas en unos cuantos contratos colectivos, y que inciden directamente en la condición de las trabajadoras.

La discusión quedó abierta. Las trabajadoras volvieron a reunirse, en 1990, durante el Tercer Encuentro Nacional de Trabajadoras de la Educación Superior, celebrado

del 9 al 11 de marzo de 1990. Dos preocupaciones centrales estuvieron presentes en torno a la aplicación fehaciente del proyecto de reforma de la legislación laboral - sin que este haya sido formalizado, todavía, por las cámaras de diputados y senadores -. Una de ellas, ¿qué hacer para dar una respuesta nacional unitaria, como clase trabajadora, en defensa de los contratos colectivos, del sindicato y del derecho de huelga?; y la otra, ¿cómo hacer para elaborar un programa nacional de lucha que recoja las demandas específicas de las trabajadoras y lograr que éstas se traduzcan en hechos? Ante ello se plantearon como objetivos el continuar con los trabajos para integrar a un mayor número de mujeres a las organizaciones sindicales, y el analizar los efectos específicos de la aplicación de la política laboral neoliberal y las posibles consecuencias de su profundización, para todas las mujeres de la clase trabajadora, resolviendo entonces lanzar la iniciativa para organizar el segundo Encuentro Nacional de Trabajadoras Asalariadas. Con estas acciones reafirmaron la necesidad de seguir adelante en la organización autónoma del trabajo femenino, como condición indispensable para su actuación como sujetos en la lucha por la emancipación de las clases subalternas y no como meras acompañantes en las luchas emprendidas por los trabajadores.

El proceso de organización autónoma de las trabajadoras asalariadas se ha visto inmerso en el proceso general de organización autónoma de las mujeres mexicanas, asociadas en torno a problemáticas sociales que afectan de manera significativa a todas las mujeres, relativas a las deficiencias en los servicios; carencias de bienes; violencia; hostigamiento sexual; penalización del aborto y demás problemas derivados de la opresión que se ejerce sobre las mujeres en nuestra sociedad.

### **Referencias**

- \*Anónimo, ANUARIO ESTADISTICO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. - México, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI). 1987; Einsenstein, Zillah -- Maternidad, dominio masculino y capitalismo.
- \*Anónimo, ENCUESTA NACIONAL DE EMPLEO URBANO (ENEU). INDICADORES TRIMESTRALES DE EMPLEO. Cd. DE MONTERREY (ENERO-MARZO DE 1987). 08 - México, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI). 1988; Gutiérrez-Garza, Estela -- La crisis del corporativismo y los nuevos perfiles organizativos de los sindicatos en México.
- \*Anónimo, LA OCUPACION DEL FUTURO. FLEXIBILIZACION DEL TRABAJO Y DESREGLAMENTACION LABORAL. p221-236 - Caracas, Venezuela, FES-México/Nueva Sociedad. 1990; Las trabajadoras y el movimiento obrero en México, 1982-1988.
- \*Anónimo, PRIMER FORO DE LAS TRABAJADORAS ENTE LAS REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. 17/10 - México D.F., México. 1989;
- \*Anónimo, CUADERNO DE INFORMACION OPORTUNA. 210 - México, INEGI. 1990;

- \*Anónimo, IZTAPALAPA. 19. p125-142 - México, UAM-I/México. 1990;
- \*Chodorow, Nancy, PATRIARCADO CAPITALISTA Y FEMINISMO SOCIALISTA. p102-123 - México, Siglo XXI. 1980;
- \*Martínez-Olivé, Alba; Parada, Juana; Solís-de Alba, Ana A., SINTESIS DE LAS RELATORIAS DEL I FORO DE TRABAJADORAS DE LAS MAQUILADORAS DE LA FRINTERA NORTE. - México, Departamento de Sociología, Universidad Autónoma Metropolitana, Iztapalapa (UAM-I). 1985;
- \*Narotzky, Susana, TRABAJAR EN FAMILIA. MUJERES, HOGARES Y TALLERES. - Valencia, España, Ediciones Alfons el Magnánim. 1988;
- \*Ortega, Max; Solís, Ana A.,
- \*Salinas De Gortari, Carlos, TERCER ENCUENTRO NACIONAL DE TRABAJADORAS DE LA EDUCACION SUPERIOR. 9-11/03 - México D.F., México. 1990;
- \*Solís-de Alba, Ana A., SEGUNDO INFORME DE GOBIERNO 1990. - México, Presidencia de la República, Dirección General de Comunicación Social. 1990;
- \*LAS TRABAJADORAS Y LA POLITICA LABORAL NEOLIBERAL, 1982-1990. - Universidad Autónoma Metropolitana/Iztapalapa, Colección de Reportes de Investigación del Departamento de Sociología. 1990.