

## **Tendencias recientes de la participación laboral femenina en América Latina**

**José Miguel Candia\***

Las diversas formas que adopta la incorporación de la mujer a los mercados de trabajo son un reflejo del orden económico y social prevaleciente y del grado de desarrollo de cada país. La dinámica que rige este fenómeno, así como el peso que adquieren los factores de aceptación o de exclusión y los elementos condicionantes que acotan la participación de la mujer en el empleo, están directamente vinculados al contexto en el que opera la oferta y demanda de mano de obra. En la delimitación de ese ámbito en el que se contrata la fuerza de trabajo concurren varios factores, desde el marco jurídico hasta los componentes de orden ideológico y cultural.

El artículo que aquí se presenta, tiene el propósito de exponer los principales factores y tendencias del comportamiento laboral de la mujer en nuestro continente durante los últimos años, y señalar algunas de las repercusiones que este fenómeno tiene en el ámbito de la lucha sindical. Las referencias estadísticas que se mencionan en el texto constituyen el soporte mínimo necesario para ilustrar las afirmaciones que se hacen a lo largo de este ensayo. No obstante, cabe advertir que los cuadros no abarcan todas las variables e indicadores que se analizan.

---

\* Sociólogo, profesor invitado de la ENEP-Acatlán, UNAM.

En términos generales, los estudios sobre la mujer trabajadora que se han efectuado en los países latinoamericanos, muestran algunas constantes en el empleo femenino que es posible puntualizar en las características que a continuación se señalan:

- Predominio de la mujer en las ocupaciones menos calificadas y de más baja remuneración.
- Fuerte presencia en las actividades de comercio y en labores administrativas, de servicios personales y en las ramas menos dinámicas de la industria.
- Percepción de ingresos menores a los que obtiene el trabajador masculino en tareas y puestos similares.
- Desventaja y discriminación en la promoción para la obtención de puestos jerárquicos o de funciones de mayor responsabilidad y de ingresos más elevados.
- Marcado predominio en la llamada economía informal, en el trabajo domiciliario que se paga a destajo, en el trabajo familiar no remunerado y en la industria de ensamble o maquila.
- Mayor discontinuidad en la participación en los mercados de trabajo.
- Menor protagonismo sindical y escasa presencia en conflictos de carácter gremial y reivindicativo.

Para algunos autores, éstas características no sufrirán modificaciones sustanciales en el futuro, debido a la tendencia generalizada a limitar los empleos estables y de tiempo completo. Las empresas seguirán recurriendo con mayor frecuencia al trabajo ocasional y de tiempo parcial y a la subcontratación en detrimento del empleo estable.<sup>1</sup>

Por su parte, los organismos obreros internacionales y ciertos estudios que son frecuentes en la sociología del trabajo, agregan que las características antes mencionadas, además de ser típicas del empleo femenino, son la expresión de una lógica de comportamiento laboral que responde a los factores que actúan como elementos condicionantes y en ocasiones excluyentes en el proceso de absorción productiva de la mujer.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Standing, Guy. *Global Feminization Through Flexible Labour*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 1991.

<sup>2</sup> Ver la investigación coordinada por la Dra. Hilda Sánchez en el Departamento de

Por el lado de la *oferta*, es posible señalar cinco elementos casi determinantes en la dinámica ocupacional de la mano de obra femenina:

- a. Posición en el hogar: la responsabilidad en las tareas domésticas es un fuerte condicionante de la decisión de buscar una actividad remunerada fuera del hogar. Por lo general, las hijas con menos obligaciones familiares registran una mayor participación en el mercado laboral, aunque, cabe aclarar, que al cruzar este indicador con otros como educación, ingresos o estado civil, este argumento tiende a moderarse. El nivel de los salarios —cuando es elevado—, suele ser un factor determinante para impulsar la incorporación de la mujer al trabajo y por el contrario, ingresos poco atractivos, hacen que sean mayores los inconvenientes de dejar el hogar que lo que puede lograrse con una ocupación externa a la familia.
- b. Estado Civil: los estudios de casos referidos a países latinoamericanos permiten concluir que, en general, este factor influye de manera significativa en la población femenina con niveles más bajos de instrucción y tiende a matizarse a medida que se incrementa el grado educativo y varía la importancia de su responsabilidad familiar.
- c. Edad: era un comportamiento muy difundido que los mayores niveles de actividad laboral femenina se registraran en las edades más jóvenes, en estrecha relación con el ciclo vital de la mujer. No obstante, las estadísticas de los años ochenta sobre tasas de actividad femenina en países latinoamericanos muestran que se produjo un incremento en todos los rangos de edad aunque seguían predominando las menores de 24 años.
- d. Educación: los registros laborales de los últimos 20 años muestran que conforme aumenta el nivel de instrucción formal se afianza el interés de la mujer por lograr ingresos propios y alcanzar una inserción laboral estable.

la Mujer de la ORIT/CIOSL, *La Situación Socioeconómica de la Mujer Trabajadora de América Latina y del Caribe*, México, 1991.

Cooper, Jennifer y Teresa Rendón, (compiladores). *Fuerza de Trabajo Femenina Urbana en México*, México, Editorial Porrúa-UNAM, 1990.

Ramírez Bautista, Elia e Hilda Dávila, (compiladores). *Trabajo Femenino y Crisis en México*, México, UAM-Xochimilco, 1990.

e. Ingresos: el seguimiento empírico del comportamiento laboral femenino en relación a esta variable, parece mostrar que el segmento de mujeres ocupadas con ingresos más bajos procura incorporarse o busca mantenerse en el mercado laboral por motivaciones de orden principalmente económicas. En cambio, el grupo que percibe ingresos más elevados parece responder a una combinación de factores entre los cuales los de naturaleza socio-cultural tienen mayor peso.

Con respecto a la *demand*a pueden aislarse algunos de los factores que confluyen de manera más significativa en la decisión patronal de optar por la contratación de mano de obra femenina. Entre otros elementos es posible afirmar que las políticas de reclutamiento que formulan las empresas en relación a la mujer están definidas por:

- a. Profundidad y solidez del proceso de modernización y apertura comercial de los distintos países de la región: la reestructuración productiva, la desregulación de las actividades económicas y las innovaciones tecnológicas influyen de manera directa en la creación de ocupaciones que requieren la incorporación de la fuerza de trabajo femenina al mercado laboral.
- b. Cambios en las estructuras ocupacionales: como resultado del proceso de reconversión industrial y de modernización de la planta productiva se amplían y diversifican las estructuras de puestos con lo cual se multiplican las posibilidades de empleo para la mujer trabajadora. Esta nueva desagregación del catálogo de puestos y ocupaciones ha posibilitado el desempeño de actividades no manuales y una mayor incorporación en el sector industrial. En cuanto a la presencia del trabajo femenino en tareas agrícolas, cabe apuntar que si bien es todavía relevante en países donde las actividades primarias son significativas, se detecta en los últimos 20 años una disminución relativa de la ocupación de la mujer en este sector.
- c. Imagen socio-cultural negativa: persisten en las sociedades latinoamericanas estereotipos que descalifican a la mano de obra femenina para desarrollar con idoneidad ciertas actividades o para asumir y desempeñar con eficacia determinados puestos. Este prejuicio bastante arraigado en nuestros países condiciona las políticas de reclutamiento y selección que aplican las empresas.

d. Ponderación de los costos de producción: este factor justifica a veces la preferencia de las empresas por el trabajo masculino. En términos comparativos suelen ser menores los gastos por atención médica y se evitan las licencias por maternidad, se asegura además una mayor continuidad laboral con lo que se mantienen y mejoran los niveles de calificación.

Desde una concepción más teórica, puede afirmarse que son dos los enfoques que lograron mayor difusión en la sociología laboral y a través de los cuales se ha procurado aislar los elementos causales que explican las características y modalidades que asume la inserción de la mujer en los mercados de trabajo. Al margen de la consistencia conceptual y precisión metodológica con que abordan el problema, las perspectivas de análisis más difundidas son las que: a) parten del estudio de la *oferta* de mano de obra y enfatizan las carencias y limitaciones de la fuerza de trabajo femenina, las cuales de manera "natural" y objetiva la harían menos competitiva y b) las que centran su enfoque en *el estudio del proceso de trabajo*.

Dentro de la primera concepción, denominada usualmente como "teoría de la movilidad social y del capital humano", se afirma que la mano de obra femenina tiene las mismas oportunidades de acceso al trabajo que la fuerza laboral masculina y que la desventaja de la mujer se origina en factores tales como: menor nivel de experiencia y capacitación: condicionantes familiares y discontinuidad laboral. Como atributos se destaca la capacidad de adaptación para ciertos puestos y ocupaciones específicas en los que se requiere paciencia, destreza manual, repetición de movimientos, rapidez y aceptación de tareas monótonas.

La segunda concepción —más cercana a las condiciones reales en que operan los mercados de trabajo— es la teoría que centra su análisis en la dinámica del proceso laboral y en las dimensiones socio-culturales del mismo. En este caso se parte del reconocimiento de que no existen condiciones de igualdad para acceder a los mercados de trabajo. Se identifican un conjunto de restricciones económicas y culturales que influyen en las políticas de los empleadores y en la actitud y disposición de quienes buscan trabajo. Todos esos factores condicionantes generan un *acceso diferencial* a los mercados laborales.

Desde esta óptica se procura explicar el contexto socio-histórico que condiciona el rol femenino y que asigna a la mujer ciertas características y funciones. Entre las más notables figuran la de concentrarse en las tareas de atención del hogar y entender al trabajo fuera de la casa como secundario; acostumbrarse a desempeñar labores repetitivas y que exigen disciplina; poseer destreza manual y aceptar puestos que requieren especialmente de esa cualidad, así como adaptarse a sistemas operativos rígidos y tener menor interés en la defensa gremial de sus necesidades y reivindicaciones como trabajadoras.

Aún considerando que cada uno de los factores mencionados contribuya a entender el comportamiento laboral de la mujer y la actitud empresarial en relación a la contratación de la mano de obra femenina, las verdaderas causas que explican los cambios cuantitativos y cualitativos de la demanda se vinculan a los ciclos económicos expansivos o recesivos de las economías, al tipo de rama de actividad que ocupa un lugar central en esos ciclos según se trate de sectores modernos o de industrias tradicionales y a la profundidad que haya alcanzado el proceso de innovaciones tecnológicas y de reestructuración capitalista. En uno y otro caso la cantidad y calidad de la fuerza de trabajo requerida será distinta y también será cambiante la necesidad e interés de las empresas por incorporar mano de obra femenina.

Sobre esta dinámica que rige el proceso de absorción productiva de la mujer, la Organización Regional Internacional de Trabajadores identifica tres lógicas principales de comportamiento que dan lugar a tres efectos sustantivos:<sup>3</sup>

- Efecto segmentación: la segregación del trabajo femenino divide al mercado laboral a partir de supuestas “diferencias” naturales que actúan como factores restrictivos o de exclusión para que la mujer acceda a determinados puestos de trabajo.
- Efecto sustitución: al aceptar condiciones salariales y prestaciones inferiores es habitual que la estrategia del capital sea la de acudir a la mano de obra femenina como reemplazo de la fuerza de trabajo masculina.
- Efecto amortiguación: es frecuente que en los periodos recesivos o de reestructuración económica las empresas opten por

<sup>3</sup> ORIT/CIOSL. *La Situación Socio-económica de... op. cit.*

el desplazamiento del trabajo femenino como una alternativa para moderar el impacto sobre el personal masculino, al que se concibe como integrado por los “jefes de familia” y con esto tratar de atenuar posibles conflictos de orden social.

### Tendencias recientes del trabajo femenino

En los últimos 20 años se ha producido un conjunto de fenómenos significativos en relación a la presencia de la mujer trabajadora en los mercados laborales. Algunas de estas manifestaciones son perceptibles a simple vista, hay acontecimientos cotidianos a través de los cuales es posible detectar ciertas particularidades del trabajo femenino. Otras especificidades, en cambio, sólo son identificadas mediante referencias cuantitativas y con el sustento de una base de datos confiable.

Las referencias estadísticas que provienen de algunos organismos internacionales, en particular los reportes de la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) sobre las condiciones económico-sociales en América Latina y los anuarios con indicadores laborales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), permiten identificar las tendencias más relevantes del trabajo femenino en los últimos años. Entre otras, es posible enumerar las siguientes características:<sup>4</sup>

1. Entre 1970 y finales de los años ochenta el empleo de la mujer presentó una mayor diversificación sectorial al crecer de manera significativa en la industria aunque la magnitud de la ocupación en esta actividad es todavía significativamente menor que en los servicios, (cuadros 1 y 2).
2. Puede afirmarse que en el periodo que va de 1970 a 1985 aproximadamente se registra en todos los países del área una aceleración en las tendencias estructurales de expansión de la actividad económica de la mujer. El crecimiento de la Población Económicamente Activa (PEA) femenina pasó del 3.5% anual en los sesenta al 5% anual en los últimos 10 años y las tasas de actividad aumentaron de 46.5% en 1960 a casi 50% en 1985, (cuadros 3 y 4).

<sup>4</sup> *Ibid.*, pp. 35-48.

CUADRO 1  
TAMAÑO ABSOLUTO DE LA PEA FEMENINA  
EN COMPARACIÓN CON LA MASCULINA  
POR GRANDES SECTORES DE ACTIVIDAD  
EN AMÉRICA LATINA. POBLACIÓN DE 10  
AÑOS Y MÁS  
(en miles de personas)

	1960	1970	1989
Mujeres			
—Agricultura	3 029	3 340	4 490
—Industria	2 667	3 578	6 059
—Servicios	6 769	11 114	19 598
Varones			
—Agricultura	28 996	31 439	33 186
—Industria	11 054	15 743	23 950
—Servicios	13 531	18 737	28 813
Total			
—Agricultura	32 025	34 779	37 776
—Industria	13 721	19 321	30 009
—Servicios	18 305	29 851	48 411

FUENTE: ORIT. *Departamento de la Mujer*, con base en datos de la CEPAL para 1989 en 20 países latinoamericanos.

- Como resultado del doble efecto que provocan la extensión educativa entre las mujeres jóvenes y su ingreso al mercado laboral en una etapa posterior, se detectó en casi todas las economías latinoamericanas una mayor presencia de la mujer trabajadora casada en relación a las solteras.
- Dentro del mismo periodo que se ha señalado en los puntos anteriores se registra un incremento en la calificación de la PEA femenina. En particular las mujeres trabajadoras jóvenes poseen un nivel de educación formal más elevado al permanecer un tiempo relativamente mayor en el sistema educativo, en comparación con la tendencia histórica que prevaleció entre 1950 y 1970, en la que se marcaba un ingreso temprano al mercado laboral y un abandono prematuro de la escuela.

- En estrecha relación con el fenómeno señalado en el punto precedente, los años ochenta muestran un crecimiento de la participación femenina en las ocupaciones dinámicas del sector terciario moderno y dentro de tareas no manuales de la industria. Por el contrario, las consideradas profesiones clásicas de la mujer trabajadora como empleadas domésticas, docentes y servicios personales registraron un aumento menor y en ciertos casos sólo mantuvieron su participación relativa. Este comportamiento se explica en parte por la recomposición de la población activa femenina (menor presencia de mujeres campesinas; mayor tradición y entrenamiento en ocupaciones urbanas; nivel de instrucción más alto; etc.) y también por el proceso de reestructuración productiva y por los cambios en los puestos y contenidos ocupacionales.

CUADRO 2  
ESTRUCTURA DEL EMPLEO FEMENINO  
EN COMPARACIÓN CON EL MASCULINO  
POR GRANDES SECTORES DE ACTIVIDAD  
EN AMÉRICA LATINA. POBLACIÓN  
DE 10 Y MÁS AÑOS EN PORCENTAJE  
DEL EMPLEO SECTORIAL DE CADA SEXO

	1960	1970	1989
Mujeres			
Total	100.0	100.0	100.0
—Agricultura	24.3	18.5	14.8
—Industria	21.3	19.8	20.2
—Servicios	54.4	61.7	65.0
Varones			
Total	100.0	100.0	100.0
—Agricultura	54.2	47.7	38.7
—Industria	20.6	23.9	27.8
—Servicios	25.2	28.4	33.5

FUENTE: ORIT. *Departamento...* (*ibid.* Cuadro 1).

CUADRO 3  
CRECIMIENTO DE LA PEA FEMENINA  
EN COMPARACIÓN CON LA MASCULI-  
NA POR GRANDES SECTORES DE ACTI-  
VIDADES EN AMÉRICA LATINA.  
POBLACIÓN DE 10 AÑOS Y MÁS (EN TA-  
SAS ANUALES ACUMULATIVAS)

	1965-1975	1975-1985
Mujeres		
—Agricultura	1.0	2.9
—Industria	2.8	5.2
—Servicios	4.8	5.6
Varones		
—Agricultura	0.8	0.6
—Industria	3.5	4.1
—Servicios	3.2	4.2

FUENTE: ORIT. *Departamento...* (ibid).

CUADRO 4  
TASA DE ACTIVIDAD FEMENINA  
EN COMPARACIÓN CON LA MASCULINA  
Y PROPORCIÓN DE MUJERES EN LA  
POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR Y PEA  
EN AMÉRICA LATINA  
(Población de 10 y más años)

	1960	1970	1985
Tasa de actividad			
Total	46.5	44.1	44.9
Mujeres	17.4	18.8	22.7
Varones	74.8	68.9	67.4
Proporción de mujeres			
Población total	50.0	50.2	51.0
PEA total	18.7	21.4	25.8

FUENTE: ORIT. *Departamento...* (ibid).

- Los años de vida laboral de la mujer y la permanencia de la misma en el mercado de trabajo se han incrementado. Un estudio efectuado por la OIT que parte de datos estadísticos provenientes de censos y encuestas para los años 1960 y 1985 desarrolla un ejercicio de proyección para fines de este siglo, mediante el cual se prevé que la vida laboral de la población femenina aumentará de 12 años en 1960 a 19 años en el 2000. De igual forma, las encuestas de empleo urbano y las referencias censales permiten detectar que la participación de la mujer en actividades productivas, en comparación con la masculina, se ha estabilizado en alrededor del 30% con respecto al total de mujeres de 10 años y más. Sobre este aspecto cabría agregar que hay elementos para pensar que se registrará un aumento de la presencia laboral femenina en los próximos años, (cuadros 5 y 6).
- Las políticas de ajuste y los llamados programas de modernización económica que se aplican de manera sistemática en Latinoamérica desde principios de la década pasada, han agravado el desempleo femenino pero en magnitudes menores que en la etapa 1960-1980, en la cual la expulsión de la mujer trabajadora era una estrategia dominante en el sector patronal. De esta manera, si bien la crisis golpeó al empleo femenino cabe señalar que en algunas experiencias nacionales no fue mayor que lo que ocurrió con el trabajador masculino.

### Trabajo femenino y sindicalización

El constante crecimiento de la presencia femenina en los mercados de trabajo tiene, todavía, un reflejo muy débil en las organizaciones gremiales. Algunas estimaciones promediadas para los países del continente muestran que del total de la PEA algo más del 30% son mujeres y de este porcentaje solo el 10% están sindicalizadas y el 3% ocupa puestos de dirección.

Diversos factores parecen explicar el menor protagonismo de la mano de obra femenina en las agrupaciones gremiales. Entre otros elementos debe recordarse que la presencia de la mujer trabajadora sigue siendo significativa en actividades que son menos propicias para la conformación de sindicatos y poco atractivas pa-

CUADRO 5  
AÑOS DE VIDA LABORAL  
DE LA MUJER EN  
COMPARACIÓN CON  
LOS HOMBRES EN AMÉRICA  
LATINA  
(1960-2000)

Año	Mujeres	Varones
1960	12	54
1985	16	47
2000	19	45

FUENTE: Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, *Anuario de Estadísticas del Trabajo*, 1990.

CUADRO 6  
PARTICIPACIÓN EN LA ACTIVIDAD  
ECONÓMICA DE LA POBLACIÓN  
FEMENINA EN COMPARACIÓN CON LA  
MASCULINA EN ALGUNOS PAÍSES  
LATINOAMERICANOS  
(en % del total de cada sexo para 1989)

Países	Varones	Mujeres
Argentina	67.1	27.7
Brasil	71.8	26.2
Chile	65.2	24.4
República Dominicana	70.7	15.3
Guatemala	71.7	14.9
Haití	72.9	40.2
Honduras	74.5	16.6
México	68.1	25.0
Paraguay	75.5	19.5
Uruguay	67.6	28.2

FUENTE: CEPAL. Santiago de Chile, *Informe Económico*, 1990.

ra sostener una militancia gremial con cierto éxito.<sup>5</sup> La todavía importante difusión del trabajo femenino en la llamada economía informal y en las distintas modalidades del empleo precario, (actividad domiciliaria con pago a destajo; subcontratismo; trabajo asalariado no registrado; etc.) generan condiciones en las que la inestabilidad y la dispersión debilitan las opciones para lograr un nucleamiento corporativo estable y con el vigor suficiente para ser una barrera contra el abuso de patrones y de intermediarios.

Hay otro factor que contribuye a explicar este fenómeno y es el deterioro y crisis general del sindicalismo frente al proceso de reestructuración capitalista. Ante estas condiciones cabe preguntarse si la especificidad reivindicativa de la mujer que trabaja comienza a manifestarse mejor a través de organizaciones “populares” que contienen el componente “trabajo” pero que a la vez lo trascienden —como ocurre con los movimientos feministas y las agrupaciones vecinales y de colonias pobres— en lugar de sindicatos con estrategias que descansan en estructuras y prácticas que son tradicionales de las representaciones obreras.<sup>6</sup>

No obstante, las experiencias conocidas parecen mostrar algunas certezas sobre el protagonismo de la mujer en el ámbito de las luchas gremiales —entendido éste como un espacio privilegiado para canalizar los reclamos económicos— y también en el terreno de lo que la sociología define como instancias propiamente políticas, parlamentos, consejos municipales, partidos y organismos públicos, entre otros.

Los movimientos sociales, cuando pretenden ser la expresión más o menos autónoma de un segmento de la fuerza de trabajo —y no la prolongación de una política estatal de control popular— deben incluir elementos de naturaleza diversa, pero principalmente, a aque-

<sup>5</sup> Berger, Marguerite y Buvinic, Mayra, (compiladores). *La Mujer en el Sector Informal*. Caracas, Editorial Nueva Sociedad, 1988.

“La mujer trabajadora sindicalizada”, *Revista Compañeras*, núm. 1, México, ORIT/CIOSL, febrero de 1990.

“Mujeres: alcanzar la cumbre”, en *Revista Trabajo*, núm. 2, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, febrero de 1993.

<sup>6</sup> Catalano, Ana María. “La crisis de la representación en los sindicatos: del esencialismo de clase a la función comunicativa”, Buenos Aires, *Revista Justicia Social*, 11/12, CEDEL, 1992.

De Barbieri, Teresita. *Movimiento Feminista*, México, UNAM-Coordinación de Humanidades, 1988.

llos que responden a los dos componentes fundamentales de las luchas por la dignidad de la mujer. Uno de ellos —la clase— se expresa en los reclamos por mejores ingresos y prestaciones. Estas demandas forman parte del universo reivindicativo de la mano de obra femenina y a través de ellas se tratan de cubrir las carencias económicas que suelen ser propias de las condiciones materiales que rodean a la mujer trabajadora. Las otras demandas, tan significativas como las primeras, están orientadas a lograr el reconocimiento y la superación de aquellas desigualdades que no se originan por la condición laboral o de “clase” de los individuos sino por una determinante de “género”.

Ambos factores —clase y género— se entrelazan en la realidad y se confunden en la práctica política o gremial. Sólo el énfasis con que suele responderse a los conflictos puntuales o bien al interés con el cual se orienta el reclamo por demandas políticas permiten identificar, en coyunturas históricas precisas, la naturaleza particular de cada uno de estos componentes.<sup>7</sup>

Sin embargo, es factible aislar, con propósitos analíticos, aquellos elementos que guardan una relación más estrecha con las determinantes de “clase” como son las particularidades de la actividad productiva —trabajo asalariado o por cuenta propia; grado de formalización del empleo; ingresos y prestaciones, entre otras— de cierto tipo de factores que responden a condicionantes de “género”. Algunos de estos indicadores como posición en el hogar, estado civil o maternidad, sostienen un fuerte vínculo de mutuo condicionamiento con las variables anteriores.

De esta manera, puede afirmarse que la “sexualización” ocupacional y la “feminización” de la pobreza no están determinadas por una relación unicausal a partir de un factor biológico sino que, por el contrario, son el resultado de un proceso de construcción social de la categoría “género”. Es así como la subordinación laboral y social de la mujer adquiere sentido y puede explicarse como una consecuencia de la acción recíproca de ambos componentes.

No es el propósito de estas notas discutir las características que asumirán las organizaciones en las que se agrupen las mujeres que trabajan ni el sesgo, preferentemente político o gremial, que ad-

quieran las mismas de acuerdo a las experiencias que animen a sus protagonistas y según las condiciones en las que les corresponda actuar. Resulta más importante, reiterar la necesidad de que las luchas futuras de la población femenina trabajadora contengan ambos factores y que la resolución de la dicotomía “clase-género” sea favorable a los nuevos movimientos sociales, muchos de los cuales reconocen en la participación y en las demandas de las mujeres obreras a su núcleo articulador y principal fuerza impulsora.

<sup>7</sup> Benería, Lourdes y Martha Roldán. *Las Encrucijadas de Clase y Género*, México, El Colegio de México-FCE, 1992.