



# OBSERVATORIO LABORAL DE LAS AMÉRICAS



Informe especial 19

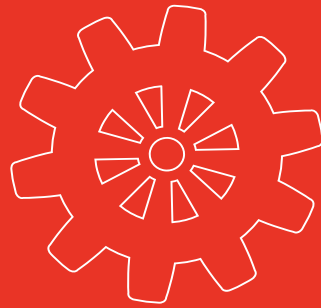


Las mujeres trabajadoras  
en las cadenas globales  
de producción



Con el apoyo de





**SECRETARIADO EJECUTIVO CSA:**

**Fred Redmond - Presidente**

**Francisca Jiménez - Presidenta Adjunta**

**Toni Moore - Presidenta Adjunta**

**Rafael Freire Neto - Secretario General**

**Cícero Pereira da Silva - Secretario de Formación y Educación Sindical**

**Kaira Reece - Secretaria de Desarrollo Sustentable**

**Contenido y Redacción: Renata Faleiros Camargo Moreno**

**Revisión y Edición: Equipo CSA**

**Diseño gráfico y diagramación: Soy Gata**

**Todos los derechos reservados © 2023.**

**Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas Buenos Aires**

**404/406, CP 11000, Montevideo, Uruguay, [www.csa-csi.org](http://www.csa-csi.org)**

**Noviembre 2023.**

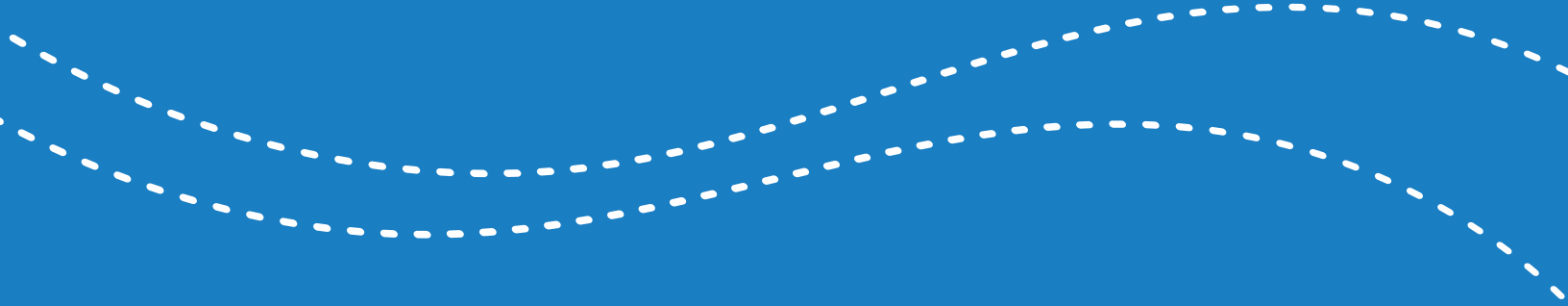
**Esta publicación es parte del Proyecto “Fortalecimiento de la acción sindical para la defensa de los/as trabajadores/as en las cadenas globales de producción en las Américas”, financiada por el BMZ en el marco del proyecto PN:2022 2618 1/DGB0018 y el contenido de la misma es responsabilidad exclusiva del editor.**





# Contenido

Introducción.....	4
1. ¿Por qué las cadenas globales de producción son un tema para las mujeres trabajadoras?.....	6
1.1 Dinámica de la división sexual del trabajo en el neoliberalismo.....	8
2. El trabajo de las mujeres en las cadenas globales de producción.....	11
2.1 Trabajos de hombres, trabajos de mujeres .....	12
2.2 ¿Techo de cristal o arenas movedizas?.....	16
2.3 De los call centers a las plataformas de micro tareas: permanencias de la división sexual del trabajo.....	18
3. Condiciones de trabajo de las mujeres en las cadenas globales de producción.....	21
3.1 Precarización e informalidad.....	22
3.2 Desigualdades salariales.....	23
3.3 Control e intensificación del trabajo.....	24
3.4 Perspectivas de las luchas de las trabajadoras y del movimiento sindical.....	26
Bibliografía.....	27





## Introducción

Las cadenas globales de producción son la forma contemporánea de organización productiva liderada por el poder corporativo transnacional. La fragmentación, externalización y deslocalización de partes del proceso productivo a países y regiones de todo el mundo posibilitan la reducción de costos de las empresas y significan un aumento de la explotación de la clase trabajadora. La estructura de las cadenas globales de producción, en las que una serie de empresas y talleres de diversos tamaños se hacen cargo de una parte de la producción, que a su vez se vincula a los diferentes eslabones de la cadena hasta llegar al producto final, facilita la adopción de formas de trabajo más flexibles y precarias, como se ha demostrado en una serie de Informes Especiales elaborados por el Observatorio Laboral de las Américas<sup>1</sup>. Las consecuencias de estos procesos son diferentes para los países del Sur y del Norte global, así como son diferentes para mujeres y hombres.

Esta forma de organización productiva se fue construyendo como parte del proceso de globalización neoliberal, en el que la financiarización del capital y el desarrollo de nuevas tecnologías y sistemas de información jugaron un papel determinante para viabilizar la tercerización de partes de la producción, manteniendo la dinámica de control de los procesos productivos y del trabajo por parte de las empresas centrales. También como parte de este proceso, los acuerdos de libre comercio y de protección de inversiones entre países y regiones, así como las recetas de austeridad impuestas a los Estados de América Latina por instituciones financieras internacionales, han creado las condiciones propicias para que los costos de producción se reduzcan en nuestros

---

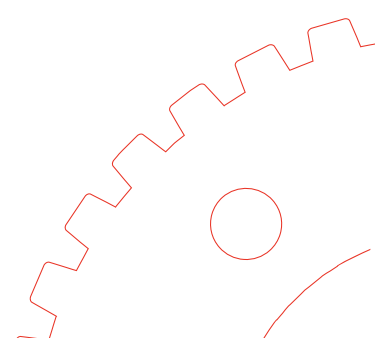
<sup>1</sup>Ver, por ejemplo, el Informe Especial "Precarización laboral en las cadenas globales de producción en las Américas" (CSA, 2021).



países, generalmente a costa de los derechos y condiciones laborales.

Ninguna de estas cuestiones es nueva para las mujeres trabajadoras que, en cada uno de sus países y en la región en su conjunto, han sido protagonistas de numerosas luchas en las últimas décadas para resistir a las políticas neoliberales y de procesos políticos orientados a la integración de los pueblos, de los cuales PLADA es una de sus principales expresiones.

Con esta acumulación política como referencia, este Informe Especial se propone analizar las cadenas globales de producción desde una perspectiva feminista, buscando identificar los mecanismos por los cuales las relaciones patriarcales son incorporadas al *modus operandi* de estas cadenas. El desafío es dar visibilidad a las manifestaciones de la desigualdad de género en las cadenas globales de producción, pero, además, comprender sus causas, sus expresiones en la estructura del mercado de trabajo y en la vida de las mujeres trabajadoras. El informe pretende así contribuir a la organización de las trabajadoras y a la lucha sindical para construir estrategias y propuestas políticas que transformen estas dinámicas y construyan igualdad.





# 1. ¿Por qué las cadenas globales de producción son un tema para las mujeres trabajadoras?

Las consecuencias de la organización de la producción en cadenas globales son diferentes para hombres y mujeres, y entre regiones. Son diversos los impactos que las cadenas globales de producción tienen en el trabajo de las mujeres, desde los sectores y niveles jerárquicos en los que se concentran, hasta las condiciones de trabajo y las consecuencias para sus vidas y su salud mental.

En América Latina y el Caribe, en la historia de lucha feminista de las mujeres trabajadoras, hay una serie de elaboraciones políticas que van más allá de identificar los impactos negativos que este modelo tiene en la vida de las mujeres<sup>2</sup>. Estas buscan identificar cómo las relaciones patriarcales están entrelazadas con todas las relaciones de poder que sostienen la acumulación de capital, y por lo tanto indican que la transformación de las relaciones patriarcales en su conjunto debe integrarse a las agendas políticas que pretenden avanzar en los derechos de la clase trabajadora frente al poder corporativo.

El entrelazamiento de las divisiones sexual e internacional del trabajo ocupa un lugar destacado en esta elaboración. La división sexual del trabajo es una forma de división social del trabajo que resulta de las relaciones sociales de género y, al mismo tiempo, es un factor que organiza la desigualdad entre hombres y mujeres en las sociedades

---

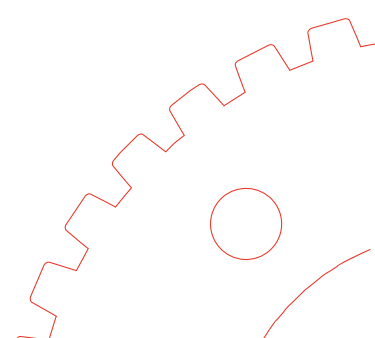
<sup>2</sup>Ver, por ejemplo, “Las mujeres contra o libre comercio: una historia de resistencia y lucha” (REMTE, 2015).



contemporáneas. La comprensión del carácter sistémico de la división sexual del trabajo es fundamental para la organización de las luchas de las mujeres contra la opresión patriarcal, pero también para su articulación con el conjunto de las luchas de la clase trabajadora.

La división sexual del trabajo tiene dos principios organizadores permanentes, pero cuyos contornos y expresiones pueden variar según cada lugar y época, sobre todo cuando se combinan con otras desigualdades como la raza. Estos principios son la separación y la jerarquización (Hirata y Kergoat, 2007). La separación está relacionada con la definición de qué son los trabajos de hombres y qué son los trabajos de mujeres. La jerarquización, a su vez, tiene que ver con la atribución de un mayor valor agregado al trabajo realizado por los hombres. Esto significa tanto una mayor remuneración como un mayor reconocimiento social del trabajo, como se observa, por ejemplo, en el reconocimiento y la valoración diferenciados del trabajo de médicos, enfermeros y cuidadores de ancianos.

Separación y jerarquización son principios que van de la mano en las dinámicas de la división sexual del trabajo. Una expresión de ello es la separación entre las esferas de producción y reproducción, instituida tal como la conocemos hoy en la formación del capitalismo. En este proceso histórico, las actividades que garantizan la reproducción cotidiana de la vida fueron privatizadas en el seno de las familias, siendo realizadas por las mujeres, incluso cuando éstas fueron absorbidas por el trabajo fabril o agrícola. Estas actividades fueron así desconsideradas como trabajo, porque no son asalariadas, y paulatinamente se fue construyendo socialmente la visión de que eran responsabilidades naturales de las mujeres. En la medida en que estas actividades de trabajo doméstico y de cuidado son mercantilizadas -de forma fragmentada- y comienzan a ser realizadas por trabajadoras a cambio de una remuneración, estas actividades continúan siendo desvalorizadas. Este es el caso del trabajo doméstico remunerado, realizado mayoritariamente por mujeres negras,





indígenas y migrantes, pero también de profesiones relacionadas con la alimentación y el cuidado, realizadas fuera del hogar, que en su mayoría son desempeñadas por mujeres. La división sexual del trabajo también organiza la producción, es decir, qué trabajos son desempeñados por hombres y mujeres, tanto en lo que se refiere al tipo de actividades realizadas como a su mayor o menor valor.

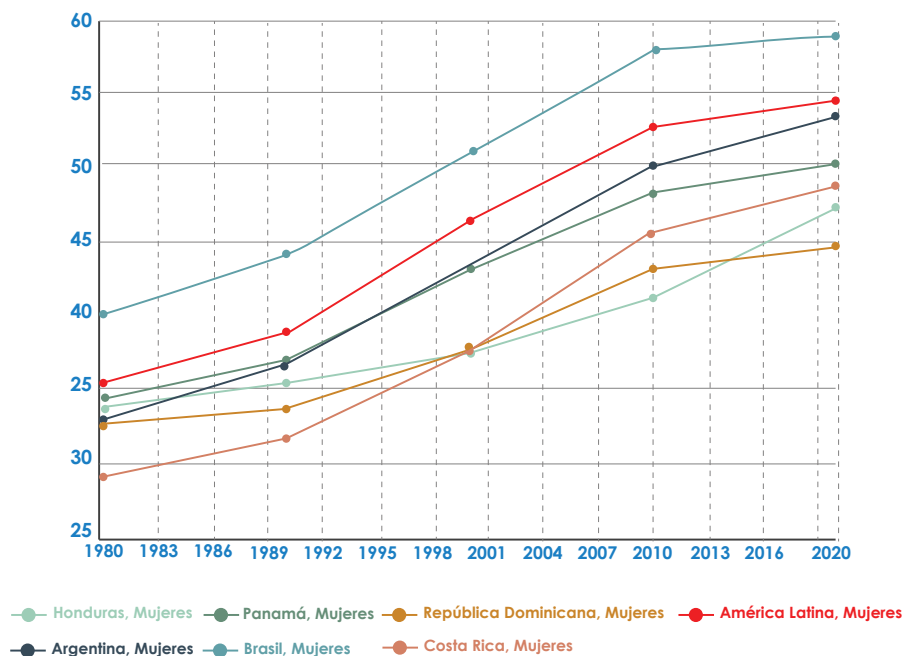
## 1.1 Dinámica de la división sexual del trabajo en el neoliberalismo

Las dinámicas de la división sexual del trabajo se han actualizado y profundizado bajo el neoliberalismo, particularmente con la formación de cadenas globales de producción. En América Latina y el Caribe, el aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral dio un salto significativo entre los años 90 y 2010, como se observa en los casos de Argentina, Brasil, Costa Rica, Honduras, República Dominicana y Panamá.

Demográficos y sociales / Sociales / Trabajo / Participación

### Tasa de participación en la actividad económica, según sexo (estimaciones)

(Porcentaje sobre la población de 15 años y más)



Fuente: CEPALSTAT - CEPAL - NACIONES UNIDAS

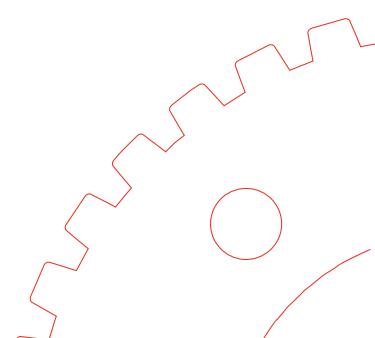




Una serie de estudios señalan la correlación entre el aumento de la participación económica de las mujeres y su inserción en las cadenas globales de producción en los países de la región, a pesar de que el sector exportador no es el mayor sector de ocupación femenina. La inserción de los países de la región en las cadenas globales de producción se caracteriza por la subordinación y, en esta inserción subordinada, las mujeres se encuentran en los eslabones más débiles de las cadenas: en la producción manufacturera de baja y media tecnología y bajo valor agregado (Bidegain y Espino, 2023). Particularmente en las zonas francas, como las maquilas, y en la agro exportación de productos agrícolas no tradicionales, la participación de las mujeres ha alcanzado altos niveles (Bamber y Fernández-Stark, 2023).

El Documento Base de la II Conferencia Continental de Mujeres de la CSA (2019) señaló cómo la amplia disponibilidad de trabajo femenino es un factor que alimenta las ganancias de las empresas transnacionales, junto con la precariedad y la desigualdad salarial que caracteriza el trabajo de las mujeres. Esta disponibilidad de mano de obra mal remunerada fue una de las principales ventajas comparativas para que industrias como la textil y de la confección se instalaran en la región, especialmente en los países de América Central, incorporando a un gran número de mujeres como trabajadoras. La paradoja de esta globalización ha sido que el aumento de la participación de las mujeres en el mundo del trabajo se ha producido en gran medida en empleos precarios, sin protección social y mal remunerados (Hirata y Kergoat, 2007). Por lo tanto, **el aumento de la participación en el mundo laboral a través de las cadenas globales de producción no ha significado necesariamente unas condiciones garantizadas para la autonomía económica de las mujeres.**

Simultáneamente, las políticas de ajuste bajo la hegemonía neoliberal limitaron la capacidad del Estado para proveer servicios públicos de apoyo a la reproducción social, y el horizonte de un Estado de bienestar





no se concretó para la mayoría de las mujeres de la región. Esto ha significado que las mujeres enfrenten, individual y colectivamente, una serie de retos para articular el trabajo profesional y las responsabilidades de cuidado, lo que a su vez genera sobrecargas de trabajo no remunerado y situaciones de discriminación y obstáculos en el trabajo profesional.

Cada crisis es sentida de manera particular por las mujeres trabajadoras. Entre las consecuencias de la crisis de 2008 en la región estuvieron los despidos y la reincorporación de las mujeres a empleos con peores condiciones, incluyendo un aumento de la informalidad. Ya en la crisis intensificada en el contexto de la pandemia del COVID-19, las trabajadoras que estaban en la informalidad fueron las que enfrentaron y continúan enfrentando mayores tasas de desempleo y dificultad para reincorporarse al trabajo asalariado (Guimarães et al., en prensa).

La persistencia de las desigualdades causadas por la división sexual del trabajo no significa que no haya habido cambios, o que las mujeres no hayan conseguido logros como resultado de sus luchas por los derechos durante este período. Sin embargo, hay que tener en cuenta que se trata de un proceso dinámico y que la división sexual del trabajo puede devenir en nuevas formas de empleo no convencional (Teixeira, 2020), como ha sido el caso de la expansión del trabajo a través de plataformas digitales.

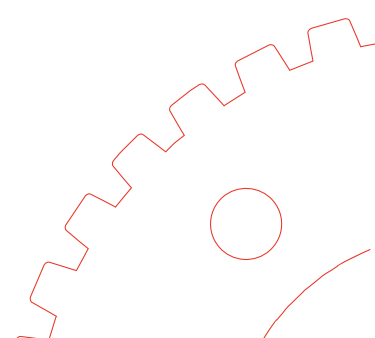


## 2. El trabajo de las mujeres en las cadenas globales de producción

El enfoque de la CSA sobre las cadenas globales de producción permite dar visibilidad al trabajo y a las condiciones de trabajo en el proceso productivo. Esta es una perspectiva fundamental para comprender el lugar de las mujeres en las cadenas globales de producción y, al mismo tiempo, para dar visibilidad a los cuerpos que sustentan lo que suele llamarse ventaja comparativa en la región. Esta mirada feminista a las cadenas globales de producción busca demostrar cómo la división sexual del trabajo está imbricada en las estructuras y dinámicas de la acumulación capitalista.

La división sexual del trabajo adquiere contornos y expresiones específicas en el contexto latinoamericano. La inserción internacional de la región está muy marcada por el modelo agroexportador y de la minería, así como por economías más centradas en los servicios que en la industria. En esta configuración, los recursos naturales de los que depende la producción capitalista, así como los bajos costes laborales, se ofrecen a la explotación de las empresas transnacionales. Los tratados de libre comercio y la flexibilización de la legislación laboral y ambiental conforman el marco regulatorio que coloca las economías de los países de la región en manos del capital internacional, que los gobiernos neoliberales presentan como "seguridad para la inversión" con la justificación de una supuesta contribución al desarrollo y a la creación de empleo, sin tener en cuenta las condiciones de esos empleos.

En 2017, un informe de la CSI identificó que cuatro millones de personas trabajadoras estaban empleadas por 25 empresas transnacionales que operan en Argentina, Brasil, Costa Rica, El Salvador y Panamá, pero que, además de ellas, 70 millones de trabajadores y trabajadoras participaban





en procesos productivos a través de la tercerización, quedando más expuestos a la precariedad laboral y a la violación de sus derechos. **La realidad del trabajo precario no comenzó en la región con la formación de las cadenas globales de producción, pero es evidente que las empresas transnacionales se benefician de esta estructura del mercado laboral y contribuyen a profundizarla.** En 2021, la proporción de empleos informales en América Latina y el Caribe era del 53,5%.<sup>3</sup>

En América Latina, la participación de las mujeres en la fuerza laboral es superior al promedio mundial, alcanzando el 57%. Los datos de la CEPAL sistematizados por Bidegain y Espino (2023) muestran que los empleos relacionados con las exportaciones en la región representan en promedio el 13,7% de los ocupados, 15,1% para los hombres y 11,8% para las mujeres. Esta proporción varía significativamente de una subregión a otra, siendo que en Centroamérica y República Dominicana las mujeres en este sector duplican el promedio de América del Sur, representando el 22,5% de las mujeres ocupadas y el 25,4% de los hombres ocupados.

## 2.1 Trabajos de hombres, trabajos de mujeres

En las cadenas globales de producción, la participación de las mujeres está concentrada en los niveles jerárquicos inferiores, menos intensivos en tecnología y más intensivos en mano de obra. La segregación es un factor fundamental para comprender la división sexual del trabajo en las cadenas globales de producción y sus consecuencias para las condiciones de trabajo y de vida de las mujeres. La segregación se refiere a la concentración de mujeres en determinados sectores y niveles jerárquicos, de forma desproporcionada con su participación total en

---

<sup>3</sup>Indicador disponible en la Base de Datos y Publicaciones Estadísticas de la CEPAL.  
<https://statistics.cepal.org/>

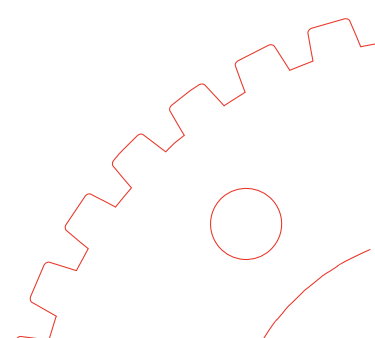


la fuerza de trabajo y con la proporción de hombres y mujeres en la población empleada.

La distribución desproporcionada de hombres y mujeres en la estructura ocupacional se denomina *segregación horizontal*. En el caso de las cadenas globales de producción, la concentración de mujeres se da en los sectores de menor valor añadido, como es el caso de la confección y la agricultura, especialmente la horticultura y las flores. Y a medida que las actividades empiezan a requerir una mayor especialización en tecnología y adquieren un mayor valor añadido, la concentración pasa a ser masculina. Pero incluso dentro de un mismo sector u ocupación puede haber segregación, en este caso una *segregación vertical*, en la que los hombres ocupan desproporcionadamente los niveles jerárquicamente superiores.

Las actividades repetitivas, que exigen un nivel de atención y precisión, incluso en condiciones precarias y durante intensas jornadas de trabajo, son características de los sectores con mayor concentración de trabajadoras. Contrariamente a lo que suele reforzar el sentido común, la mayor participación de las mujeres en sectores "típicamente femeninos" no tiene que ver con la naturaleza o las disposiciones individuales de las mujeres, sino con la construcción social del género.

Si nos fijamos en sectores como la horticultura y la fruticultura, podemos ver que en muchos países las mujeres representan al menos el 50% de las personas empleadas, como en Honduras, Colombia, Ecuador y Perú. Al mismo tiempo, cuando observamos los diferentes eslabones de esta cadena, vemos que las mujeres se concentran más en la cosecha, envasado y procesamiento. En Honduras, mientras que en la producción las mujeres representan como máximo el 40% del total de trabajadores, en las tareas de selección, clasificación y limpieza, las mujeres representan hasta el 80% de las ocupadas (Bamber y Fernández-





Stark, 2023). Según estos autores, estas tareas son similares al trabajo doméstico de preparación de alimentos, generalmente realizado por mujeres. En Colombia, la mayoría de las personas que trabajan en el cultivo y cosecha de flores son mujeres. González (2014) recuerda la visión de los empleadores de que las mujeres son más aptas para este trabajo, que requiere trabajadores con manos pequeñas porque exige delicadeza, destreza y cuidado, una visión totalmente sesgada que naturaliza habilidades aprendidas a través de la socialización de género. Estos dos casos ilustran el proceso social de naturalización que justifica la desvalorización, un mecanismo operativo de la división sexual del trabajo. Se trata de empleos de escaso valor añadido en los que la mano de obra se considera no cualificada. Sin embargo, la agilidad para preparar y cortar verduras para su envasado, o la delicadeza para manipular y recoger hábilmente un gran número de flores sin dañarlas, tienen que ver con habilidades aprendidas por las mujeres; no son habilidades naturales. Son cualificaciones no formales, derivadas de prácticas de asistencia social, que, si bien son fundamentales para esta cadena global de producción, están devaluadas, tanto socialmente como desde el punto de vista de la remuneración que reciben las trabajadoras.

La segregación vertical opera en diferentes industrias. En Centroamérica, el sector turístico está dominado por empresas transnacionales propietarias de grandes hoteles. En este sector, las mujeres son la mayoría de las trabajadoras con menor remuneración y con ritmos de trabajo intensos, como limpieza y lavandería.

En el caso del sector de la electrónica, en Brasil, también persiste la desigualdad de género y sus efectos en las condiciones de trabajo de las mujeres. Thaís Lapa (2021) demostró cómo, en este segmento marcado por la fragmentación de las tareas, incluso con cualificaciones formales, las mujeres son asignadas a puestos con tareas más repetitivas, sin relevos, con salarios más bajos, y perciben impactos diferentes en



sus condiciones de salud. Los hombres, en cambio, ocupan posiciones jerárquicamente superiores en la misma ocupación. En las cadenas globales de producción, en los segmentos intensivos en capital y con mayor componente tecnológico, disminuye la participación de las mujeres y aumenta la de los hombres (Bamber y Fernández-Stark, 2023).

El mismo movimiento se observa en Costa Rica, incluso en medio de cambios en la conformación de las cadenas productivas. Entre 2001 y 2019, en el total de las exportaciones, se registró un crecimiento significativo de la industria de dispositivos médicos (del 7% al 27%), mientras que se redujo (del 51% al 17%) la participación del sector textil (Couto y Ortiz, 2023). Estas autoras documentan un desplazamiento de la participación de las mujeres entre estas dos industrias, identificando que las trabajadoras continúan en tareas de trabajo intensivo y baja remuneración, en las que las habilidades de meticulosidad y destreza manual siguen siendo requeridas, ahora ya no en el sector textil, sino en el ensamblaje y empaque de dispositivos médicos. Casi el 85% de las mujeres empleadas en esta industria ocupan puestos operativos, frente al 64% de los hombres; mientras que entre el 15% restante que ocupa puestos administrativos, muy pocas ocupaban puestos gerenciales en 2019 (Couto y Ortiz, 2023).

En sus diferentes manifestaciones, la segregación revela las desigualdades de género en el trabajo.





## 2.2 ¿Techo de cristal o arenas movedizas?

Los datos de la OIT (2019) muestran que cuanto más grande es la empresa, menor es la participación de las mujeres en los puestos directivos, desde la gerencia junior hasta los altos cargos ejecutivos. De todas las regiones, América Latina tiene la mayor proporción de empresas sin ninguna mujer en estos puestos, con un 22%.

En Argentina, la participación media de las mujeres en puestos directivos es del 10%, incluso en sectores donde su participación en la ocupación es mucho mayor, como la confección o la industria farmacéutica. Además, la participación de las mujeres en puestos de liderazgo en empresas del sector exportador es aún menor. Según la Oficina de Género del Ministerio de Desarrollo Productivo de Argentina (2021), hay una serie de obstáculos a los que se enfrentan las mujeres que ocupan puestos de liderazgo en empresas más grandes y orientadas a la exportación. Entre ellos, una mayor dificultad para obtener financiamiento y una cultura corporativa caracterizada por vínculos y contactos entre hombres, a través de los cuales circulan las posibilidades de asociación.

Además de los aspectos relacionados con la socialización o los estereotipos de género, la discriminación de las mujeres en el mundo laboral se produce de forma activa, explícita o velada. La responsabilidad por el cuidado es uno de los factores que pesan en la trayectoria laboral de las mujeres. Especialmente cuando no hay suficientes servicios públicos y debido a la desigual responsabilidad del cuidado entre hombres y mujeres - demostrada en todas las encuestas de uso del tiempo en América Latina - las mujeres tienen su jornada laboral profesional más condicionada por el cuidado que los hombres.

La metáfora del techo de cristal es muy común en los intentos de explicar una expresión de segregación vertical. La ilustración suele ser la de una





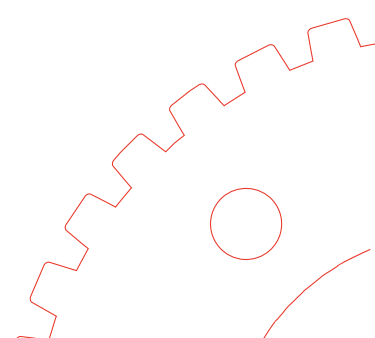
mujer que sube una escalera y se da cuenta de que hay un techo de cristal invisible que le impide seguir subiendo. Tanto la metáfora como las versiones de la ilustración pueden encontrarse en publicaciones de organizaciones internacionales o medios de comunicación corporativos. Cambios en el comportamiento y en la cultura corporativa suelen figurar entre las recomendaciones para las empresas, así como incentivos para que las mujeres creen que es posible romper el techo de cristal, normalmente desde una perspectiva meritocrática.

El caso de Avon y Natura ilustra los límites de este discurso. La inclusión y la diversidad, junto con las iniciativas para promover el liderazgo de las mujeres en la empresa, figuran en sus informes de sostenibilidad. Sin embargo, la mayor parte de la fuerza de trabajo de la empresa está compuesta por más de un millón de mujeres en América Latina, que son consideradas "consultoras de belleza" y ni siquiera son reconocidas como trabajadoras<sup>4</sup>.

Así, por debajo de las pocas mujeres que sienten el techo de cristal, la mayor parte de las mujeres trabajadoras se encuentran en arenas movedizas, donde son arrastradas hacia abajo o atadas al suelo mientras se mueven en busca de la supervivencia, moviendo la rueda de la acumulación.

---

<sup>4</sup> *Ese modelo fue identificado por Ludmila Abílio como uno de los precursores de la "uberización" del trabajo en Brasil, antes de la plataformización.*





## 2.3 De los call centers a las plataformas de micro tareas: permanencias de la división sexual del trabajo

Como se ha mencionado anteriormente, la división sexual del trabajo varía con el tiempo, y en las últimas décadas se ha entrelazado con la dinámica de las cadenas globales de producción. El caso de los call centers y, más recientemente, de las plataformas de micro tareas ilustran esta imbricación, haciendo hincapié en las consecuencias del desarrollo tecnológico en los procesos de trabajo.

El desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación ha hecho posible la creación de cadenas de servicios globales. En ellas, las empresas transnacionales fragmentan tareas como la atención al cliente y las trasladan a otras regiones y países. De este modo, las empresas de tele servicios, también conocidas como *call centers*, venden sus servicios a otras empresas de otros países, y un mismo call center puede encargarse de atender a los clientes de más de una empresa.

Así, una residente de Chicago que necesita resolver un problema relacionado con un servicio contratado en Estados Unidos, llama al número de atención al cliente de la empresa estadounidense y puede ser atendida por alguien en Tegucigalpa.

Empresas de este tipo han empleado a muchos trabajadores y trabajadoras en América Central. La actual política migratoria de los Estados Unidos deporta a una generación joven que emigró al país, creció allí y, por tanto, es bilingüe y habla inglés con fluidez. A su regreso, estos jóvenes son objeto de interés por parte de las empresas de *call centers*, como se ha documentado en El Salvador (Goodfriend, 2018). En Honduras, entre 2016 y 2022, más de 24.000 personas trabajaron para empresas de call center bajo contrato por horas (Padilha, 2022).



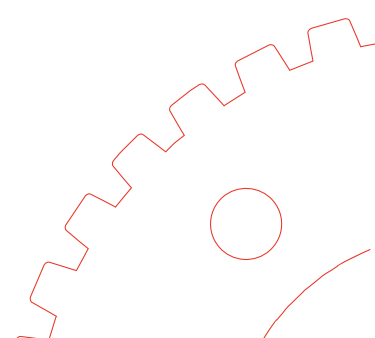
Este es un sector muy estudiado desde la perspectiva de género. En primer lugar, las mujeres constituyen una gran parte de las operadoras telefónicas, hasta un 75%, pero no alcanzan puestos directivos (Freitas, 2020). Una vez más, características socialmente atribuidas a las mujeres, como paciencia, delicadeza y agilidad, son exigidas para desempeñar este papel.

Taís Freitas (2020) señala que, en este tipo de trabajo, como lo importante es la voz, muchas trabajadoras, jóvenes, disidentes de género, personas de diversas orientaciones sexuales y aquellas que se apartan de los estándares estéticos hegemónicos, son absorbidas por este sector. Así, las trabajadoras permanecen invisibles mientras, al otro lado de la línea, amortiguan con su voz y su escucha toda la rudeza, la frustración e incluso la rabia, cuando, por ejemplo, alguien necesita urgentemente un procedimiento médico que el seguro de enfermedad no autoriza. También es un trabajo extremadamente vigilado y controlado, con rutinas y procedimientos rígidos, descansos limitados, incluidas las pausas para ir al baño, metas difíciles de alcanzar y mucha presión sobre las trabajadoras. Todo ello repercute en la salud mental de las trabajadoras.

A medida que el desarrollo tecnológico avanza, asistimos a la reproducción de la misma lógica en otros sectores. Es el caso de las plataformas digitales de trabajo, específicamente las especializadas en el procesamiento de datos y el entrenamiento de sistemas automatizados (también conocidos como inteligencia artificial)<sup>5</sup>. Una multitud de trabajadoras aisladas (también conocido como *crowd work*) realiza micro tareas como clasificación de imágenes, moderación de contenidos o impulso de contenidos en redes sociales, en las llamadas granjas de clics. En estas últimas, una gran cantidad de mujeres trabajan desde sus casas, combinando este trabajo con responsabilidades de

---

<sup>5</sup> Para más información, véase el Informe Especial 13 del Observatorio Laboral de las Américas





cuidado, en un modelo que requiere disponibilidad permanente, tanto porque las micro tareas se pagan muy poco como porque las tareas se asignan mediante sistemas de gestión algorítmica programados en una lógica que favorece a quienes responden más rápido (Grohmann et al, 2022).

Tanto en los *call centers* como en las plataformas digitales de micro tareas, es posible observar la reproducción de la división sexual del trabajo en los eslabones de estas cadenas globales de servicios. Es decir, las mujeres están en la base de los servicios, en las tareas repetitivas y altamente controladas, y a medida que las tareas se vuelven más especializadas, como la programación, el desarrollo y la ingeniería de software, la presencia de los hombres se hace mayor. Las mujeres representan sólo el 22% de todos los profesionales de la llamada Inteligencia Artificial en el mundo (Anzures, 2022). Este porcentaje no incluye a las personas que trabajan en el entrenamiento de sistemas automatizados y permanecen invisibles. Esta desigual participación en el mercado laboral refleja la desigualdad en el sistema educativo, ya que las mujeres son minoría de estudiantes en Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemática.

Observar la división sexual del trabajo en relación con el desarrollo tecnológico y desde la perspectiva del mercado laboral arroja luz sobre algunos de los desafíos para promover la igualdad de género en la era digital. En primer lugar, hay que sacar de la invisibilidad a los sujetos que hacen posible la producción de sistemas automatizados y abordar las múltiples desigualdades que estructuran estas tecnologías. Además, nada garantiza que la humanidad esté recorriendo un camino lineal para alcanzar algún día la igualdad entre hombres y mujeres, ni que el desarrollo tecnológico por sí solo sea capaz de promover la igualdad. Por el contrario, dirigido por los intereses de las corporaciones transnacionales, la realidad ha demostrado que estas cadenas globales de producción se apoyan en las desigualdades -de género, raza y entre regiones- y las profundizan.

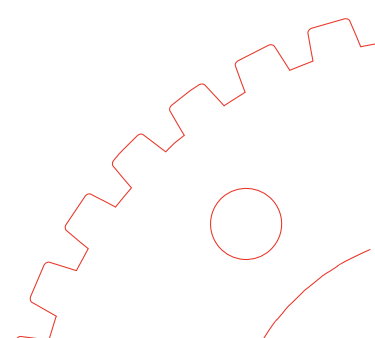


### 3. Condiciones de trabajo de las mujeres en las cadenas globales de producción

Las consecuencias de las estructuras y dinámicas de la división sexual del trabajo son enfrentadas por las trabajadoras en su vida cotidiana, frente a condiciones de trabajo desiguales. En América Latina y el Caribe, la pobreza y la precariedad laboral caracterizan la vida de gran parte de las mujeres trabajadoras. Además, la desigual responsabilidad de las mujeres en el cuidado, ya sea en la familia o en la insuficiente provisión de servicios públicos por parte del Estado, condicionan el ingreso y la permanencia de las mujeres en el mundo del trabajo y justifican prácticas discriminatorias por parte de los empleadores.

Las condiciones de trabajo de las mujeres en las cadenas globales de producción no deben analizarse de forma aislada, como si fueran excepciones en el mercado laboral de la región. Por el contrario, las cadenas globales se aprovechan de las desventajas que enfrentan las mujeres en el mundo del trabajo para beneficiar a las empresas transnacionales deseosas de reducir los costos de producción y maximizar sus ganancias.

Un desafío para comprender la evolución de las situaciones vividas por las trabajadoras en los eslabones regionales de las cadenas globales de producción es la insuficiente disponibilidad y calidad de datos sobre los sectores, tanto en términos de series históricas como de escasa disponibilidad de datos desagregados, que permitirían captar la heterogeneidad y los matices del trabajo en cada sector. Por este motivo, la mayoría de las referencias sobre el tema proceden de estudios de casos.





### 3.1 Precarización e informalidad

Dos áreas con fuerte presencia de mujeres ocupadas han sido sistemáticamente reconocidas como predominantemente informales en la región: el sector textil y de la confección y la agricultura. En ambas, las mujeres son mayoría con contratos a tiempo parcial o contratos temporales. En el caso de la agricultura, los contratos temporales están relacionados con la estacionalidad de la producción.

En el caso de la industria textil, confección y calzado, donde las mujeres representan más del 65% del empleo vinculado a la exportación, la contratación a tiempo parcial es una estrategia de las empresas para tener más flexibilidad y capacidad de respuesta a las demandas cambiantes del mercado global (Bamber y Fernández-Stark, 2023). Estas autoras sistematizaron datos sobre el empleo femenino en la región, encontrando que en 2019, el 11% de las mujeres ocupadas se





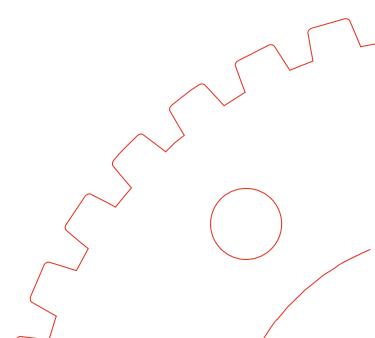
encontraban en el sector manufacturero, proporción que en América Central alcanzó el 14,1%. Sin embargo, solo el 45,4% de las trabajadoras de este sector estaban vinculadas de alguna manera al sistema de seguridad social, y alrededor de la mitad trabajaba en empresas de una a cinco personas.

Micro emprendedoras o trabajadoras autónomas, los contornos de la informalidad se adaptan a la realidad de cada país. La universalización de la protección social es una agenda fundamental para hacer frente a los disfraces del trabajo precario (CSA, 2022).

### 3.2 Desigualdades salariales

El trabajo precario, intermitente, a tiempo parcial y en domicilio son algunos de los factores que profundizan las desigualdades salariales, pero no son los únicos. En la conformación de las cadenas globales de producción, los salarios percibidos por los trabajadores y trabajadoras de los países del Sur global son muy inferiores a los percibidos en los países centrales, incluso cuando los puestos de trabajo son equivalentes.

En la desigualdad salarial se revela la profunda imbricación entre género y clase. La diferencia salarial entre hombres y mujeres es menor cuanto menos intensivo en tecnología es el sector en el que trabajan, con una brecha de género de hasta el 10%. La diferencia se amplía hasta el 30% en los sectores más intensivos en tecnología, según datos de la Cepal para 2019. El estudio de Lima y Galván (2023) es extremadamente interesante ya que demuestra que en América Latina, en los estratos salariales más altos, es en el sector exportador donde la brecha salarial de género es mayor, si se compara con los sectores de servicios o agricultura. Del mismo modo, constatan que en los estratos salariales más bajos, la distancia entre hombres y mujeres es menor.





Sin embargo, fijarse únicamente en las diferencias salariales medias puede ocultar heterogeneidades y jerarquías entre las trabajadoras por sectores, pero también derivadas de otras formas de discriminación, como raza, generación y origen.

### **3.3 Control e intensificación del trabajo**

Las tareas repetitivas y monótonas son frecuentes en las ocupaciones femeninas de baja remuneración. El control del trabajo, a través de la vigilancia permanente -humana o algorítmica- impone ritmos acelerados y metas de producción que tienen entre sus resultados la intensificación del trabajo femenino.

La cadena global de producción en el sector de la confección está cada vez más sujeta a la variación de demandas, muchas veces imprevisibles y con plazos de entrega muy cortos, en consonancia con el ritmo de la llamada *fast fashion*. En los talleres de costura que se instalan en las casas, por ejemplo en Brasil, las mujeres trabajan jornadas muy largas, de 14 a 16 horas, y se les paga por pieza, por lo que tienen que producir mucho por muy poco dinero (Freitas, 2020).

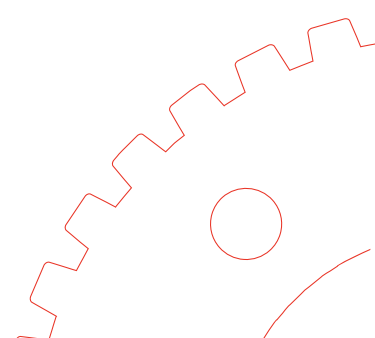
Sigue habiendo una visión heteropatriarcal de que estas modalidades de trabajo flexible son beneficiosas para las trabajadoras, ya que necesitan gestionar sus responsabilidades de cuidado y sus ingresos se siguen considerando complementarios a los de los hombres, incluso cuando las estadísticas indican que hay un gran número de mujeres al frente de la familia y de familias monoparentales. Existe una manipulación narrativa en torno al trabajo desde casa, que sería una solución para las mujeres que necesitan conciliar el trabajo remunerado con los cuidados. Lo cierto es que esta es la solución que les queda a las mujeres que, además de no tener acceso a políticas públicas de cuidados, no tienen corresponsabilidad en el cuidado en sus familias. Las mujeres





cosen mientras cuidan, trabajando largas, intensas y agotadoras horas. Con el barniz de la "elección de las mujeres" de trabajar desde casa, las empresas trasladan a las trabajadoras todo tipo de costes de las infraestructuras necesarias para la producción.

Esta lógica también se aplica a la expansión del trabajo digital, como los trabajos de moderación de contenidos. En parte realizados por empresas tercerizadas contratadas por las redes sociales, la tarea consiste en comprobar si los contenidos publicados en determinadas redes sociales, detectados inicialmente por algoritmos, infringen las denominadas "normas de la comunidad". El tiempo para esta tarea es muy corto -en algunos casos, un máximo de 30 segundos- y el margen de error tolerado ronda el 5% (Silva, 2019). La moderación de contenidos es también una de las llamadas micro tareas que se pueden realizar en casa. Una encuesta reciente en Brasil (Viana Braz et al, 2023) identificó que las mujeres constituyen la mayoría de las trabajadoras vinculadas a estas plataformas en el país. Muchas de ellas proceden de una trayectoria de empleo informal y se enfrentan al desempleo, son jóvenes y muchas tienen estudios superiores. Una de las peores micro tareas identificadas por las trabajadoras en la encuesta fue la moderación de contenidos, en la que en un periodo de tiempo predefinido se ven expuestas a toda una serie de contenidos violentos y traumatizantes.





### **3.4 Perspectivas de las luchas de las trabajadoras y del movimiento sindical**

El desafío de conocer las formas que la división sexual del trabajo adopta en cada eslabón de las cadenas globales de producción es permanente, tanto por la aceleración de la dinámica del capital como por sus estrategias de fragmentación de tareas y aislamiento de las trabajadoras. Al mismo tiempo, conocer la realidad es una condición indispensable para transformarla.

En este sentido, la producción y sistematización de datos sobre la experiencia de las trabajadoras a partir de la acción sindical local, articulada regionalmente, puede ser una herramienta importante para romper los vacíos de información que aún existen sobre el trabajo de las mujeres en las cadenas globales de producción.

El movimiento sindical es fundamental para construir estrategias y acciones para disputar las condiciones de vida y de trabajo, desde el nivel local al internacional. Las alianzas con organizaciones populares, feministas y campesinas en los territorios pueden abrir más caminos para fortalecer las acciones de las trabajadoras frente a las cadenas globales de producción. La resistencia a las empresas transnacionales ha estado en la agenda de este grupo de organizaciones, cuyas acciones en defensa de los territorios y la lucha contra la violencia presentan un alto grado de movilización. Junto a las resistencias, es cada vez más importante la disputa por los proyectos de desarrollo en la región, en los que el trabajo y la vida son centrales, y la democracia y la integración regional son los ejes para superar el neoliberalismo y la inserción subordinada de América Latina en la economía mundial.



## Bibliografía

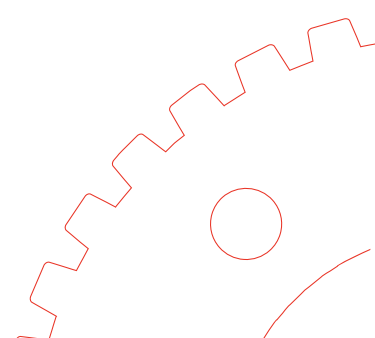
ANZURES, Susan. Inteligencia Artificial: ¿Dónde está el papel de las mujeres en América Latina? Genia. 21 de octubre de 2022.

ARGENTINA (Gabinete de Género - Ministerio del Desarrollo Productivo). Brechas de género en empresas industriales exportadoras. Mujeres produciendo, n.2, junio de 2021.

BAMBER, Penny; FERNANDEZ-STARK, Karina. Brechas de género en las Cadenas Globales de Valor de América Latina y el Caribe: nuevos y viejos desafíos en un contexto de incertidumbre In: BIDEGAIN et al. Brechas de género en las cadenas globales de valor en América Latina y el Caribe: nuevos y viejos retos en un escenario de incertidumbre. Ancón: Konrad-Adenauer-Stiftung, 2023.

BIDEGAIN, Nicole; ESPINO, Alma. Iniciativas de gobiernos de América Latina y el Caribe para mitigar los impactos de la pandemia de la COVID-19 en la autonomía económica de las mujeres en sectores exportadores. In: BIDEGAIN et al. Brechas de género en las cadenas globales de valor en América Latina y el Caribe: nuevos y viejos retos en un escenario de incertidumbre. Ancón: Konrad-Adenauer-Stiftung, 2023.

COUTO, Vivian; ORTIZ, Laura. Brechas de género en las zonas francas de América Latina bajo la perspectiva de CGV: El caso de Costa Rica. In: BIDEGAIN et al. Brechas de género en las cadenas globales de valor en América Latina y el Caribe: nuevos y viejos retos en un escenario de incertidumbre. Ancón: Konrad-Adenauer-Stiftung, 2023. CSA. Futuro del trabajo con igualdad y equidad: Mujer, Democracia y Sindicato. Documento base de la II Conferencia Continental de Mujeres CSA. San José: CSA, 2019.





CSA. Precarização do trabalho nas cadeias globais de produção nas Américas. Relatório Especial. 2021. Disponible en: [https://csa-csi.org/observatoriolaboral/wp-content/uploads/2022/03/informe\\_Cadenas-Globales\\_\\_portu-V3.pdf](https://csa-csi.org/observatoriolaboral/wp-content/uploads/2022/03/informe_Cadenas-Globales__portu-V3.pdf)

CSA. Desafíos y nudos estratégicos para avanzar en Protección Social. Montevideo: CSA, 2022.

CSI. Escándalo: exportando codicia a través del Canal de Panamá. Informe Nuevos Frentes, 2017.

FREITAS, Taís. O trabalho na base da riqueza: uma análise feminista sobre a atuação de empresas transnacionais. In: MORENO, R. (Org.) Crítica feminista ao poder corporativo: textos para a ação. São Paulo: SOF, 2020.

GALVÁN, Marco; LIMA, José. América Latina: brechas salariales en sectores exportadores y no exportadores según regresiones por cuantiles, 2011-2018. In: BIDEGAIN et al. Brechas de género en las cadenas globales de valor en América Latina y el Caribe: nuevos y viejos retos en un escenario de incertidumbre. Ancón: Konrad-Adenauer-Stiftung, 2023.

GOODFRIEND, Hillary. Deportation as Outsourcing in El Salvador's Call Center Industry. Viewpoint Magazine. 1 de febrero de 2018. Disponible en: <https://viewpointmag.com/2018/02/01/deportation-outsourcing-el-salvadors-call-center-industry/>

GONZÁLEZ, Erika. Las mujeres en la industria colombiana de flores. Informes OMAL 11, 2014. Disponible en: [https://omal.info/IMG/pdf/2014\\_informe\\_omal\\_no\\_11.pdf](https://omal.info/IMG/pdf/2014_informe_omal_no_11.pdf)



GROHMANN, Rafael et al.. Plataformas de fazendas de cliques: condições de trabalho, materialidades e formas de organização. *Galáxia*, v. 47, 2022.

GUIMARÃES, Nadya; MENEZES, Victor; PRATES, Ian. Labour market flows and boundaries under covid-19: reflections on economic inactivity from the Brazilian case. En prelo.

LAPA, Thaís. O gênero do trabalho operário. São Paulo: Lutas anticapital, 2020.

PADILHA, Lia. Call centers: la esclavitud de la nueva era en Honduras. *Criterio*. 14 de julio de 2022. Disponible en: <https://criterio.hn/call-centers-la-esclavitud-de-la-nueva-era-en-honduras/>

PERRIGO, Billy. TikTok's Subcontractor in Colombia Under Investigation for Traumatic Work. 9 de noviembre de 2022. <https://time.com/6231625/tiktok-teleperformance-colombia-investigation/>

OIT. Panorama Laboral Temático 5: Mujeres en el mundo del trabajo. Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe. Lima: OIT, 2019.

REMTE. Las mujeres contra el libre comercio: una historia de resistencia y lucha. São Paulo: SOF, 2015. Disponible en: <https://www.sof.org.br/wp-content/uploads/2015/11/lasmujerescontraellibrecomercio.pdf>

SILVA, Rafael. Moderação de conteúdos: a fábrica de transtornos mentais do Facebook. *Canaltech*. 30 de marzo de 2019. Disponible en: <https://canaltech.com.br/redes-sociais/moderacao-de-conteudo-a-fabrica-de-transtornos-mentais-do-facebook-134213/>

VIANA BRAZ, Matheus; TUBARO, Paola; CASILLI, Antonio. Microtrabalho no Brasil: quem são os trabalhadores por trás da inteligência artificial? Informe de investigación DiPLab & LATRAPs, 2023.





Con el apoyo de

