EL TRABAJO FABRIL DE LAS MUJERES: NOTAS DE UN ESTUDIO DE CASO[1]

Silvia Lailson*

Los estudios sobre la condición de la mujer y las implicaciones de su incorporación a la fuerza de trabajo —en el ámbito familiar como en el laboral, entre otros— han ido en aumento por razones que no parecen arbitrarias. Uno de los motivos más señalados, es la creciente importancia de las mujeres en el mercado de trabajo, fenómeno que en México ha tenido una gran relevancia y para constatarlo basta con revisar los censos que cada diez años se llevan a cabo en el país, donde es notable el incremento de las mujeres en actividades remuneradas (y esto sin tomar en cuenta que una gran cantidad de ellas se encuentran laborando en la llamada "economía subterránea", puesta en evidencia a propósito del terremoto de la Ciudad de México).

Guadalajara, que por mucho tiempo fue una ciudad donde predominó el comercio y los servicios como actividades principales para una amplia zona del occidente mexicano, se ha ido convirtiendo en los últimos decenios en una ciudad con una gran actividad industrial donde no sólo coexisten unidades productivas de pequeña y gran escala, de capital local y nacional, sino también empresas trasnacionales y las llamadas maquiladoras cuya característica sobresaliente es el empleo de mano de obra fundamentalmente femenina.

Todos estos factores han confluido para que cada vez una mayor cantidad de personas hagan suyo el interés por los estudios de la mujer, privilegiando diversas perspectivas según el interés del investigador. En este sentido, en el presente escrito busco indagar sobre algunos elementos relacionados con la vida laboral de un pequeño grupo de obreras tapatías, lo que por otra parte no significa que a partir del relato de ciertos elementos recordados por estas mujeres se puedan hacer generalizaciones válidas para el resto de las trabajadoras. Aquí se privilegia el valor cualitativo del trabajo a través de una técnica muy utilizada por la antropología social, las llamadas historias de vida, que nos permiten acercarnos a toda aquella información poco o nada tratada en las estadísticas, censos y encuestas.

Se enfatiza en el ámbito de las relaciones laborales. Sin embargo, no es posible olvidar que hay una correspondencia muy estrecha, sobre todo en el caso de las mujeres, entre el ámbito del trabajo asalariado y el doméstico, de tal manera que para explicar y poder entender el primero hay que hacer referencias constantes al segundo. Esto se puede explicar, en primera instancia, porque la mujer se encuentra en general, mucho más determinada por las necesidades y requerimientos de su unidad familiar.

El quehacer cotidiano en el lugar de trabajo

La fábrica en donde se realizó esta investigación se dedica a elaborar chocolate de mesa que llega no sólo a los hogares mexicanos sino allende nuestras fronteras; al decir de los funcionarios de la misma, el producto se exporta a Estados Unidos. No obstante esta información, a cualquiera sorprendería conocer lo pequeño del lugar si consideramos la cantidad de producción diaria, suficiente para cubrir el mercado interno y además contar con un excedente para mandar fuera.

En 1984, año en que se realizó la investigación, laboraban en la empresa 100 trabajadores repartidos en tres turnos, si bien tres cuartas partes del personal trabajaba en el matutino y el vespertino y el resto lo hacía en el nocturno. Del personal ocupado, aproximadamente entre el 80 y el 90 por ciento eran mujeres[2].

Si hablamos de procesos de trabajo, en la empresa hay dos identificados y relacionados, en cierta medida, con una división sexual del trabajo. Por una parte, la sección en la cual la producción se encuentra automatizada y que es dominio exclusivamente masculino. Aquí se requiere más atención y

* Maestra en Antropología Social por El Colegio de Michoacán. Investigadora en el Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Investigación Social. Profesora en la Facultad de Filosofía y Letras de la U. de G.

vigilancia que destreza, pues la máquina se encarga de realizar el proceso sin la intervención directa del trabajador y esta primera parte termina cuando sale el cacao convertido en chocolate.

En la segunda parte del proceso —la de mayor interés para nosotros— es donde están laborando las mujeres, si bien hay una minoría de hombres, dos o tres máximo por turno. Aquí el trabajo abarca las diversas fases de la envoltura, desde que el producto sale del refrigerador, en forma de chocolate sólido, hasta el empaque en cajas de cartón. Este proceso es mecánico lo que significa que es necesaria la intervención directa del trabajador para que pueda ser llevado a cabo y por tanto se requiere destreza y agilidad para, además, cumplir con la cuota mínima diaria fijada por la empresa.

La envoltura funciona a base de bandas continuas por donde van pasando las tabletas de chocolate que se van alineando para entrar a un cilindro, de donde saldrán envueltas; ahí hay una obrera que siempre trabaja parada y su función es la de recoger los chocolates que salen y colocarlos en fila sobre otra banda; más adelante hay cinco obreras armando el empaque donde serán colocadas las tabletas y otras cinco o seis que introducen el chocolate en éste. Posteriormente pasan a una máquina a la que es necesario alimentar con cartón bien doblado; dicha máquina arma las cajas y coloca el producto en ellas. Por último una trabajadora cierra las cajas que son estibadas por los trabajadores.

Esta descripción que corresponde a lo que es el proceso de trabajo, es necesaria para comprender las condiciones laborales en las cuales las mujeres de la fábrica se desenvuelven cotidianamente[3].

Como en todos los procesos que funcionan a base de bandas, aquí no se requiere un largo entrenamiento pues las obreras, si ponen empeño, tardan entre 15 días y un mes para habituarse al ritmo que impone la máquina. Sin embargo, esto no implica que el trabajo sea ligero o sin complicaciones; si las obreras permanecieran en un solo puesto —envolviendo paradas o recibiendo el chocolate sentadas— sería muy cansado por lo que han optado por cambiar de puesto a mitad de turno. Además, como es sabido, la banda no permite interrupciones, tiene un ritmo constante y sólo hay tres posibilidades de tregua: durante el descanso para almorzar o merendar, según sea el turno, cuando se acaba la jornada o cuando hay una descompostura por fallas mecánicas o distracción de las trabajadoras.

El trabajo dentro de la fábrica se desarrolla a lo largo de ocho horas, que para algunas mujeres se convierten en dieciséis por la necesidad que tienen de trabajar horas extras, pues el salario que reciben no es suficiente para cubrir sus requerimientos básicos; también ocurre con frecuencia que falta personal en algún turno —más a menudo se trata del nocturno— que debe ser, necesariamente, cubierto por alguna obrera dispuesta a hacerlo. Ello implica que la mayor parte del personal de planta trabaje doble turno durante varios periodos del año.

Así, según el propio relato de las trabajadoras, las jornadas en la fábrica son largas y tediosas, el calor, el ruido y el cansancio representan los principales elementos que caracterizan la vida cotidiana interrumpida por los momentos de descanso —quince minutos diarios— en que se hacen comentarios en torno al trabajo y a la familia. Por otra parte, la disciplina no es muy rígida (como sería el caso de otras fábricas donde hay personal encargado exclusivamente de la vigilancia, el buen comportamiento y rendimiento del personal), hay posibilidades de hacer comentarios cortos y pláticas breves que rompen la monotonía del día. Por último, al finalizar el turno matutino algunos trabajadores —la gran mayoría mujeres— toman clases de alfabetización, a lo largo de dos horas impulsadas por la misma empresa, y a pesar de que es un trabajo extra, implica un descanso y un cambio de actividad significativo.

Las historias de vida

Ahora bien, por qué si el trabajo fabril es pesado, monótono y tedioso, las mujeres, que supuestamente, deben dedicarse primordialmente al hogar, se han empeñado en buscar un empleo asalariado, en ingresar a las fábricas como proletarias, en atenerse a un horario estricto y una disciplina rígida, propia del trabajo fuera del hogar.

Las mujeres entrevistadas en el estudio descrito responden en cierta medida a estas cuestiones con sus propias historias de vida y también, a menudo, con las de sus abuelas, madres y hermanas. En primer lugar, el mito de la mujer dependiente de un hombre —sea el marido, padre o hermano— que se encarga de satisfacer sus necesidades vitales no es tal, como se ha demostrado en múltiples investigaciones. Para las personas de extracción popular, el salario del jefe de familia —cuando éste está presente— no es ya suficiente para mantener a una familia, por pequeña que sea y por ello es necesario el ingreso no sólo de los hijos varones, sino muy a menudo también de las mujeres, que dependiendo el caso pueden ser la madre, las hijas o hermanas.

Es decir, en primera instancia, las mujeres no entran al mercado de trabajo sólo por gusto, satisfacción personal o deseo de superación, sino primordialmente porque requieren de un salario que en ocasiones no es sólo complementario sino que se trata del único con que cuenta el núcleo familiar. Esto resulta especialmente cierto en el caso de las obreras que son madres solteras, viudas o abandonadas o aquellas cuyo marido perdió el empleo o está subempleado.

Para ejemplificar lo que hasta aquí hemos dicho, acerquémonos a las historias de vida. De las diez obreras que relataron sus biografías, la mitad habían tenido madres trabajadoras; una había sido obrera textil en El Salto de Juanacatlán en las primeras décadas del presente siglo; otra había trabajado como empleada en un restaurante pues quedó viuda; la tercera se empleó en una fábrica de ropa y después de casada siguió cosiendo en su hogar; la penúltima quedó viuda y con una copiosa prole por lo que lavaba y planchaba "ajeno" y vendía ropa en su domicilio; la última laboraba como obrera en un taller de calzado en tanto el padre tenía problemas de alcoholismo y su empleo era irregular.

Las cinco madres restantes no ingresaron al mercado de trabajo debido, fundamentalmente, a que, o tuvieron una gran cantidad de hijos que les ocuparon todo el tiempo de su vida, aunado al hecho de contar con un marido que podía proveer lo mínimo indispensable, o hubo además otros miembros del grupo familiar que pudieron trabajar mientras la madre se quedaba en el hogar.

Respecto a las obreras mismas, empezando de la menor a la mayor, su historia ocupacional y las razones por las cuales empezaron a trabajar son las siguientes: la primera (25 años) se inició a los 15 años en una fábrica de ropa pues el padre era alcohólico y todos los hijos, cuatro en total, tuvieron que empezar a aportar una entrada fija al hogar. Esta obrera cambió en tres ocasiones de empleo por diversas razones, entre otras porque a los 16 años se embarazó. Por último y después de haber tenido cuatro hijos, entró a la fábrica de chocolate por que su esposo nunca le ha dado un salario fijo, dado que él debe mantener a su vez a otra mujer e hijos.

La segunda, de 29 años, se metió a trabajar sin acabar la primaria porque el dinero del padre no era suficiente para mantener a la familia; estuvo en cuatro empleos antes de llegar a la empresa actual. En su caso, la madre nunca ha sido asalariada pues tiene ocho hijos, de los cuales seis, además del marido, están en el mercado de trabajo mientras ella y la hija menor se encargan de las tareas domésticas. Es soltera.

La tercera, de 36 años, ni siquiera alcanzó a ir a la escuela (ni sus hermanos tampoco) en vista de que su madre quedó viuda y por tanto desde su más temprana infancia ayudó a la familia, primero como empleada de abarrotes y después en una fábrica de camisas. Cuando se casó, el marido no quiso que continuara trabajando y así lo hizo hasta que éste tuvo un accidente y quedó incapacitado por lo cual ella consiguió su empleo actual. Tiene sólo una hija.

La cuarta (38 años), tiene 17 hermanos y ello explica porqué la madre no tuvo tiempo de nada que no fuera el trabajo doméstico y la crianza de los hijos. La muchacha ayudó a su madre en los trabajos del hogar hasta que su esposo "se la robó"; por un tiempo no quiso que saliera a emplearse por un salario, pero ella, en sus ratos libres, vendía frutas fuera de su casa. Cuando los hijos empezaron a crecer (seis en total), ella debió lavar y planchar "ajeno" para pagarles la escuela porque el dinero del esposo no era suficiente; después lo convenció de que la dejara entrar en la chocolatera, a lo cual él no puso muchas objeciones en tanto era cada vez más imperiosa la necesidad de dinero extra en el hogar.

La quinta, de 40 años, quedó huérfana de madre a los quince años y su padre, obrero de una fábrica no podía mantener solo a sus ocho hijos, por

lo cual, al terminar la primaria, ingresó a un taller de costura donde se empleó por algunos años para, posteriormente, ingresar a la empresa donde trabaja actualmente. Se casó a los 25 años y tiene cuatro hijos, pero nunca ha dejado el empleo porque desde el principio del matrimonio ambos consideraron indispensables las entradas de los dos.

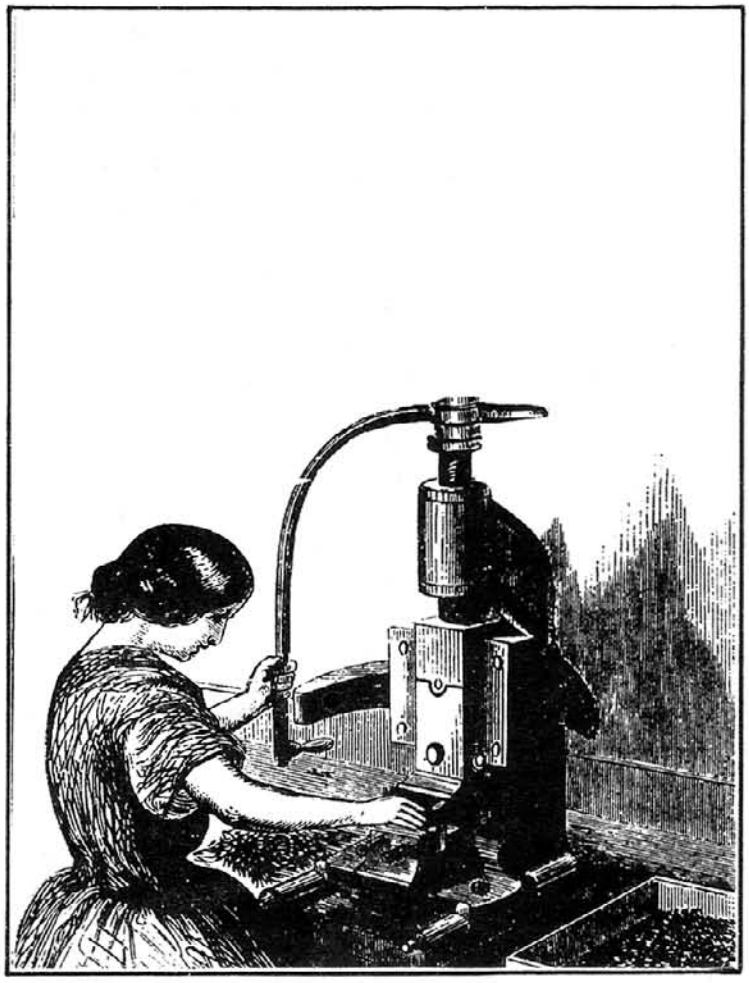
La sexta, de 45 años, fue la penúltima de 11 hijos y su padre, obrero textil, no podía mantener únicamente con su salario a la familia, por ello, esta trabajadora empezó laborando en la misma empresa que su padre; a los pocos años entró a la chocolatera donde se sentía "menos vigilada por parientes y amigos"; es soltera y actualmente única contribuyente de su hogar.

La séptima trabajadora, que tenía 48 años cuando se hizo el estudio, quedó huérfana de padre a los cinco años y a los seis empezó a trabajar empleándose por un pequeño salario hasta que a los doce obtuvo su primer trabajo formal en una paletería; tres años después ingresó a una fábrica de veladoras y al poco tiempo, entró a la chocolatera a los 18 años. Al casarse, el marido la obligó (en tanto ella no quería salirse) a dejar el empleo al cual regresó a los cuatro años, ya separada y con cuatro hijos.

La octava obrera, de 54 años, quedó huérfana de padre y la madre estuvo siempre enferma e imposibilitada para trabajar por un salario y esto implicó que la obrera, hija única, se iniciara en el trabajo asalariado a los nueve años, en un taller de calzado donde laboraba junto con sus tías, que se ocupaban de ella y de la madre. Al año entró a una fábrica de chicles y después a una de galletas, de donde tuvo que salir pues "fracasó con un novio". Durante algunos años y mientras criaba a su hija, se dedicó a las ventas y tiempo después entró a la fábrica de chocolate. Tiene cuatro hijos y nunca se casó con sus compañeros.

La penúltima, también de 54 años, se crió en El Salto de Juanacatlán, pueblo obrero por excelencia; sus padres eran obreros de la fábrica textil y ella sólo estudió los primeros años de la escuela porque a los quince entró a laborar en la misma empresa que sus progenitores. Se casó a los dieciséis, con un obrero de la fábrica textil y cuando ésta fue modernizada salieron algunos trabajadores, entre ellos la obrera y su marido. Al migrar a Guadalajara encontraron, ambos, empleo en la chocolatera; al pasar los años quedó viuda y con ocho hijos, lo que la obligó a doblar turnos más a menudo de lo deseado.

La última obrera entrevistada, de 60 años, empezó a trabajar a los 17, ya que su padre, obrero, por mucho tiempo se negó a que sus hijas o esposa trabajaran, pero llegó un momento en que su salario no alcanzaba para los gastos diarios del hogar por lo cual la obrera y sus tres hermanas ingresaron a un taller de costura; posteriormente su madre entró a una fábrica de industrialización de cacahuate y llamó a sus hijas para que trabajaran con ella. La trabajadora en cuestión entró a la chocolatera a los diecinueve años y fue una de las obreras fundadoras; nunca se casó.



Un intento explicativo

Como podemos notar, a partir del breve relato de una parte de las historias de vida de las obreras, su ingreso al mercado de trabajo se explica, en primera instancia, por los problemas económicos que todas debieron enfrentar en algún momento de su vida, ya fuera por la escasez de recursos de la familia de origen o de destino. Es claro a su vez, cómo, para muchos casos, los frenos ideológicos deben ser olvidados en vista de que no hay otras alternativas posibles y tanto padres como esposos acaban aceptando el ingreso femenino a la fuerza de trabajo.

Igualmente, habría que tomar en cuenta otros elementos importantes, aunque secundarios, en la decisión de las protagonistas para ingresar al trabajo asalariado. Todas ellas han trabajado a lo largo de su vida, ya sea en el hogar ayudando a la madre en las tareas domésticas, o una vez casadas y con hijos, en el quehacer cotidiano, (por lo que su opción nunca ha sido entre no hacer nada o dedicarse a un empleo que implique un ingreso). Su salida del hogar es posible mientras se pueda delegar el trabajo doméstico a otros miembros de la familia —y sólo así es factible entender el ingreso de la mujer trabajadora a un empleo. Por otra parte, el trabajo externo permite romper el aislamiento al que necesariamente se encuentran confinadas todas aquellas que nunca han dejado el ámbito doméstico; ello implica tener contacto con mayor número de personas con quienes se intercambia información y puntos de vista; se viven experiencias que permiten plantear y resolver problemas que de otro modo nunca se presentarían y en general, a pesar de lo monótono y enajenante del empleo fabril, éste será siempre menos rutinario que el doméstico.

También habría que considerar la importancia que, para la mujer trabajadora, tiene el hecho de contar con un ingreso propio, lo que a fin de cuentas conlleva un sentimiento de independencia y seguridad que ellas expresan manifestando estar contentas de tener su propio "dinerito"— aunque para muchas de ellas el jornal, cuando les llega, ya no les pertenece; la excepción la constituirían las solteras que pueden disponer de un porcentaje del mismo para gastos personales.

Por último, para todas, el trabajo como obreras les parece mejor que cualquier otra opción (ventas, trabajo domiciliar, etc.) en tanto todas tienen planta y ello implica contar, de por vida, con un empleo seguro, un salario fijo susceptible de ser incrementado con horas extras y prestaciones tales como vacaciones pagadas, aguinaldo, reparto de utilidades, seguro social y jubilación pagada. Algunas de ellas incluso tienen ingresos extra provenientes de diversas fuentes como el trabajo a domicilio que una de ellas realiza en sus "tiempos libres" o las ventas (de joyería de fantasía, ropa o productos de belleza) que algunas obreras llevan a cabo tanto en la fábrica como en su vecindario.

De este modo, los datos presentados parecerían confirmar la idea de que, cuando menos, para un grupo de mujeres, el empleo no es ni temporal ni complementario, sino por el contrario, es considerado como una carrera de vida. Ello sería cierto, al menos, para aquellas casadas que han logrado mantenerse empleadas a pesar de los requerimientos que necesariamente conlleva el matrimonio, sobre todo en el caso en que hay hijos pequeños que acarrean un aumento considerable en el trabajo doméstico.

Desgraciadamente aquí no es posible ahondar en las historias de vida que nos permitirían entender un poco mejor los avatares cotidianos que las mujeres obreras deben enfrentar para sacar adelante y poder conciliar sus dos realidades: la del trabajo en la fábrica y la del trabajo en la casa, sobre todo si consideramos que este último va más allá de las tareas domésticas en tanto que implica a su vez, la crianza y educación diaria de los hijos (pues la gran mayoría los tiene) tanto como la crítica cotidiana con la ideología dominante que considera que el lugar primordial de la mujer debe estar en el hogar.

NOTAS

1. Los datos que se incluyen en el presente escrito forman parte de una investigación más amplia sobre la mujer obrera en Guadalajara, durante el período de 1983 a 1985. En éste se hicieron diez historias de vida a obreras de una empresa tapatía y se incluyeron personas de diversas edades (la mayor de 65 años y la menor de 25 años) y estados civiles (viudas, solteras, casadas, separadas y solteras con hijos).

2. La cantidad exacta de trabajadores en dicha empresa es difícil de calcular pues más de la mitad son eventuales: ingresan con un contrato de cuarenta días que es renovable o no de acuerdo a las necesidades de producción y a su comportamiento durante el tiempo que trabajaron. El número de obreros contratados dependerá, por lo tanto, de las necesidades de producción que en los meses de calor disminuyen y viceversa.

3. La descripción anterior es poco técnica, sin embargo cumple la función de dar una idea de cómo se lleva a cabo el trabajo.