

MOMENTO económico

NUMERO
TREINTA Y NUEVE

información y análisis de la coyuntura mexicana

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES ECONOMICAS. UNAM.

AGOSTO DE 1988

mujeres

— en el proceso productivo

— en la organización sindical de la burocracia



EL TEMA DE LA MUJER TRABAJADORA ofrece un amplio espacio para la reflexión y el análisis. La creciente participación de la mujer en el mercado de trabajo, su incursión en actividades hasta hace poco consideradas masculinas, su importancia en la vida económica familiar, etc., ponen a discusión aspectos como las condiciones de vida y de trabajo de la mujer, la discriminación sexual, el machismo, la doble jornada de trabajo, los cambios en la psicología femenina, la participación sindical, la organización de las mujeres, entre otras cosas.

Momento Económico da a conocer las reflexiones y opiniones de varias mujeres sobre el trabajo que realizan ellas mismas u otras mujeres, así como la experiencia sindical propia o ajena.

Las condiciones laborales y sindicales de las mujeres en la Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos (SARH) son analizadas por Norma L. Castillo y Ma. Elisa Villaescusa. Las autoras sostienen que el trabajo femenino está desvalorizado debido a la maternidad, a que la mayoría realiza trabajos de apoyo administrativo y a que su salario es considerado como complementario al del marido; simultáneamente, la desvalorización de la mujer se ve reforzada por la estructura patriarcal de la sociedad, presente, incluso, entre los dirigentes de las secciones democráticas del sindicato.

Por su parte, Elena Tapia explica cómo la situación laboral y sindical de las mujeres que pertenecen a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE) no se corresponde con su fuerza numérica ni con sus necesidades. Su presencia en la vida sindical es casi nula; se limitan a organizar actividades sociales y de beneficencia, y subordinan sus intereses a las decisiones políticas dominantes de sus compañeros. Por lo general, sus condiciones de trabajo e ingresos son inferiores a las que tienen los hombres, a pesar de que

realizan trabajos mejor calificados.

La investigación de Mercedes Zúñiga sobre el trabajo de las mujeres en el empaque de camarón explica las características del proceso y las ventajas del empleo de mano de obra femenina. Las condiciones laborales de estas mujeres —largas jornadas de trabajo, inestabilidad en el empleo, malas condiciones de higiene y seguridad, etc.— se distingue del caso de otros trabajadores en situaciones similares por el hecho de que las emparadoras tienen que sufrir y enfrentar el rechazo y los prejuicios de un medio eminentemente masculino y machista como es el sector pesquero.

Silvia Lailson y Luisa Gabayel, estudian las alternativas de empleo que tienen las mujeres en el sector productivo de Guadalajara: el trabajo a domicilio, que surge desde los años cuarenta o antes, y el de la industria maquiladora para la exportación y el mercado interno, de reciente creación. El trabajo femenino varía, en uno y otro caso, diferentes grados de calificación, edad, estado civil, ingresos, protección legal, etc., por lo que se establece condiciones distintas de explotación y de formas de vida.

Los artículos publicados son una muestra de las ponencias sobre "La mujer en el trabajo" presentadas en el VII Encuentro Nacional sobre Historia del Movimiento Obrero, llevado a cabo en Culiacán, Sin., del 23 al 27 de mayo de 1988. En el evento participaron diferentes organizaciones políticas y sindicales, centros de investigación e instituciones de Educación Superior, entre otros, el Instituto de Investigaciones Económicas, de la UNAM.

Cabe aclarar que, por razones de espacio, omitimos de los artículos los apartados introductorios, históricos y/o colaterales al tema central, e hicimos, también, algunas correcciones de estilo.

En este número

Temas de hoy, 2/ *La organización de las mujeres en el Sindicato Nacional de Trabajadores de Agricultura y Recursos Hidráulicos* Norma Leticia Castillo Lara y Ma. Elisa Villaescusa Valencia, 3/ *Las mujeres en la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado* Elena Tapia Fonllem, 7/ *Mujer y proceso de trabajo en el empaque del camarón* Mercedes Zúñiga Elizalde, 10/ *La mujer en el proceso productivo de Guadalajara* Silvia Lailson y Luisa Gabaye, 14

La organización de las mujeres en el Sindicato Nacional de Trabajadores de Agricultura y Recursos Hidráulicos (SNTARH)

Norma Leticia Castillo Lara y Ma. Elisa Villaescusa Valencia. *

I Condiciones laborales de las mujeres en la SARH

El Sindicato Nacional de Trabajadores de la SARH contaba, antes de la descentralización, con alrededor de 130 mil afiliados a nivel nacional. En el área metropolitana se encuentran concentrados 30 mil de ellos, de los cuales la mitad son mujeres. El SNTARH está constituido por 75 secciones a nivel nacional y siete conforman el área metropolitana de las cuales cuatro se reclaman democráticas: las secciones número 20, 65, 70 y 71.

El Sindicato, por su ideología y práctica es considerado "charro", en los estatutos se reclama priísta y sigue los lineamientos de la Revolución Mexicana. El secretario general en turno, se convierte en diputado priísta antes de finalizar el cargo sindical. Uno de los artículos de los Estatutos dice que las mujeres tienen los mismos derechos que los hombres, lo cual es cierto en algunos aspectos como el de tener salarios bajos, ser despedidas o descentralizadas y ser reprimidas cuando participan activamente en defensa de sus derechos.

Partiendo de que las mujeres padecemos una opresión específica por el simple hecho de serlo, las trabajadoras asalariadas en general tienen una problemática laboral específica que no atañe al conjunto de los trabajadores. En las Condiciones Generales de Trabajo (CGT) de la SARH existen seis artículos específicos para las trabajadoras: horarios especiales para madres que tienen hijos en los Centros de Desarrollo Infantil; la cantidad de tres mil pesos mensuales para ayuda de guardería; tres meses de licencia por maternidad, horario de lactancia; tolerancia discrecional cuando se enferma el cónyuge o hijos menores de edad (cuidados maternos) y, por supuesto, la celebración del 10 de mayo.

Como se observa, todos los artículos están relacionados con la maternidad y a pesar de que están contemplados como derechos de las trabajadoras, siempre están sujetos a negociación por parte de la Sección Sindical correspondiente con las autoridades. Los horarios especiales son un derecho únicamente para las que tienen a sus hijos en los Centros de Desarrollo Infantil, aquellas que los tienen en jardines de niños (kinders) o escuelas primarias no se les otorga el horario, constituyendo un problema para las madres trabajadoras. En la revisión de las CGT que se realiza cada tres años, las secciones democráticas llevan la propuesta argumentada de ampliar los horarios especiales; regularizar los cuidados maternos ante el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE); construir más guarderías por parte de la Secretaría y aumentar la cuota por pago de guardería acorde a la inflación, pero nunca han sido contempladas por el Comité Ejecutivo Nacional (CEN) del Sindicato.

Considerando que alrededor del 80% de las trabajadoras tienen hijos y recae sobre ellas su cuidado, existe una alta incidencia de ausentismo por concepto de cuidados maternos o

acumulación de retardos que repercute en su salario y en la obtención de otros derechos, por ejemplo: las madres trabajadoras no están contempladas en los premios por puntualidad por tener horarios especiales y se les niega la capacitación por lo mismo. Podemos decir, que son consideradas fuerza de trabajo desvalorizada por el hecho de ser madres y las solteras porque algún día lo serán.

II Principales problemas de género a que se enfrentan las trabajadoras

La mayoría de las trabajadoras se concentran en actividades secretariales, de apoyo administrativo y sólo un grupo reducido en actividades técnicas. Los principales problemas a los que se enfrentan son resultado de la ideología patriarcal de la sociedad en su conjunto que se manifiesta, también, en las relaciones laborales.

La fuerza de trabajo femenina es desvalorizada por varias razones: la maternidad de las trabajadoras representa para las autoridades fuerza de trabajo inestable y poco reutilizable; los puestos que ocupan las trabajadoras y sus funciones extras, como servir el café, ir al banco a pagar o cambiar cheques de los jefes, etc., son la extensión de las tareas domésticas, dándose una división sexual del trabajo. Existe una relación directa entre los puestos que desempeñan y su salario: al no reconocer el trabajo doméstico como productivo, en el momento en que éste se traduce en el mercado de trabajo como asalariado, es mal pagado, independientemente que los hombres, también, lo realicen, para ejemplificar lo anterior retomamos parte del Tabulador General para el Personal de la SARH vigente al 1° de marzo del año en curso. El tabulador contempla 27 niveles, se extrajeron únicamente los puestos donde la mayoría son mujeres.

NIVEL	PUESTO	SALARIO MENSUAL
1	Auxiliar de Cocina Auxiliar de Intendencia	\$ 274,413.00
2	Auxiliar Administrativo Mecanógrafa	\$ 281,538.00
3	Archivista Intendente Taquimecanógrafa	\$ 288,550.00
4	Cocinero Recepcionista	\$ 295,564.00
5	Auxiliar Educadora Edecán Secretaria de Jefe de Unidad	\$ 307,791.00

* Trabajadoras de la SARH.

6	Educadora Enfermera	\$ 314,997.00
7	Jefe de Cocina Secretaria de jefe de departamento	\$ 320,889.00
8	Secretaria auxiliar de Subdirector de Area	\$ 337,525.00
9	Secretaria de Subdirector de Area	\$ 345,847.00
10	Secretaria Auxiliar de Director de Area	\$ 354,102.00
11	Secretaria de Director de Area	\$ 360,003.00

El salario de la mujer es considerado complementario al del marido. A las trabajadoras que ocupan puestos de dirección se les exige más que a un hombre y están sujetas constantemente a presiones por parte de sus subalternos y jefes superiores, quienes hacen todo lo posible por demostrar que son incapaces como jefes y que no toleran ser dirigidos por una mujer. Cabe aclarar que las mujeres que desempeñan puestos directivos, ejercen el poder de la misma manera que lo hace un hombre. Las relaciones interpersonales que se dan en los centros de trabajo entre hombres y mujeres es bastante sexista y paternal. Las secretarias de los jefes adquieren un poder informal sobre el resto de los subalternos, convirtiéndose en tiranas y guardianas de los intereses de las autoridades. La competencia entre las trabajadoras es encarnizada y va desde el físico, trabajo laboral, hasta por ganarse el afecto de los jefes y compañeros de trabajo.

Todas las trabajadoras están sujetas al hostigamiento sexual por parte de autoridades, líderes sindicales y compañeros de



trabajo. Pocas son las que se atreven a denunciarlo ya que está en juego su empleo y su reputación, incluso, su misma relación de pareja ya que la mayoría tienen a sus esposos o novios en el mismo centro de trabajo. El hostigamiento sexual es considerado como un problema de carácter personal y la trabajadora se siente culpable de ello, ya que la respuesta de compañeras/os es que ella lo provocó.

La doble jornada de trabajo que desempeñan las trabajadoras es otro problema de género que les impide participar activamente en la vida sindical e, incluso, en la capacitación ya que la mayoría de los cursos son en las tardes o en provincia. Las presiones a las que están sujetas las trabajadoras en sus centros de trabajo, repercute en su salud, principalmente en enfermedades de tipo nervioso que no son consideradas enfermedades de trabajo.

III Autoridades y "charros" frente a la lucha de las trabajadoras

La estructura patriarcal, también, se presenta en el Sindicato, el cual surge en 1977 con la fusión de las Secretarías de Recursos Hidráulicos y la de Agricultura. En los once años de vida del Sindicato Nacional, las mujeres han ocupado carteras irrelevantes y le han imprimido a la Dirección Nacional Femenil un carácter de repartidoras de regalos para los y las trabajadoras. Las direcciones locales y nacionales femeniles se dedican, exclusivamente, a realizar los trámites necesarios para la entrega de regalos los días 10 de mayo y 6 de enero. Los obsequios para las "mamacitas" son, por lo general, enseres para la casa, como recordándoles el lugar donde deberían estar. Para los "charros" las trabajadoras son un problema, pues han sido incapaces de resolver la principal demanda de las trabajadoras: las guarderías, y en sus discursos les insinúan que ese problema no existiría si ellas se dedicaran al hogar y dejaran que el marido las mantuviera. En todas las luchas que han emprendido las madres por guarderías, autoridades y "charros" han hecho mancuerna para mediatizar los movimientos.

Las luchas que han emprendido las trabajadoras de la SARH han sido, principalmente, de las madres y en momentos coyunturales, con excepción de un movimiento fuerte que hubo en 1984 en Jalapa, Veracruz; donde las mujeres de esa sección se destacaron por su participación en todos los niveles para democratizar su sindicato. El CEN, conjuntamente con las autoridades estatales, reprimieron el movimiento y varias compañeras fueron despedidas y otras reubicadas.

En el área metropolitana las madres en su conjunto se han movilizadas por los horarios especiales y las guarderías. Antes del sismo se organizaron espontáneamente con el personal de una de las guarderías para pedir la destitución de la directora por "despota y prepotente". Se reunían, hicieron movilizaciones con sus hijos; en las secciones "charros" presionaron a sus dirigentes para que firmaran un desplegado conjunto con las secciones democráticas. Se hicieron intentos por conformar una Asociación de Madres de Familia que tuviera injerencia en los programas de estudio y decisiones de las guarderías. Nuevamente se alían "charros" y autoridades y el resultado fue que la directora continúa en su puesto y las trabajadoras de las guarderías son constantemente vigiladas por agentes de gobernación en sus propios centros de trabajo.

Después del sismo, una de las guarderías quedó afectada y alrededor de 150 madres quedaron sin el servicio, nuevamente

se organizan para tratar de presionar a las autoridades pero sin resultado. El último movimiento de las madres fue en 1986 cuando se opusieron a que las guarderías de la SARH pasaran al régimen del ISSSTE.

Todas las movilizaciones han surgido por iniciativa propia de las trabajadoras, sobre todo, las que pertenecen a secciones sindicales democráticas, quienes han convencido a las de las secciones "charras" de que les permitan participar en sus movimientos a nivel de observadoras. El método que han utilizado autoridades y "charros" para mediatizar los movimientos ha sido el de dividir a las trabajadoras que sobresalen, de inmediato les otorgan un lugar en la guardería y, por supuesto, al ver resuelto su problema, la trabajadora ya no quiere saber más. Ha existido incapacidad o falta de interés de las secciones democráticas para poder dar continuidad a los brotes de organización de las mujeres.

IV Participación de las mujeres en las secciones democráticas

A pesar de que los grupos político-sindicales opuestos al "charrismo" sindical siempre impugnan la antidemocracia, nos encontramos que al arribar a las dirigencias seccionales, reproducen la estructura patriarcal y la ideología machista de los "charros".

En las cuatro secciones democráticas del área metropolitana, en la sección 70 sólo dos mujeres tienen un cargo en el Comité que, inclusive, no son puestos importantes; en la sección 71 hay tres compañeras que tampoco ocupan puestos claves; en la sección 20, por el contrario, dos compañeras, ocupan carteras muy importantes, una de ellas es la Secretaría General; en la sección 65 hay cuatro compañeras de las cuales sólo una ocupa una cartera importante. Pero, cabe mencionar, que en ésta última sección es el tercer trienio que ocupan ese espacio las fuerzas de oposición al charrismo, y esto se refleja, en el hecho de que cuatro de las nueve carteras del Comité las ocupan mujeres; incluso la Secretaría General de la sección 20 proviene de la sección 65.

Como se observa, en las otras secciones es muy reducida la participación de las mujeres en los comités, en cuanto a la cantidad y la calidad de las carteras que ocupan. Esto también tiene que ver con la concepción que se tiene de la democracia sindical, y por ello se refleja en el tipo de trabajo que se implementa hacia la organización de las mujeres.

Para algunos compañeros la democracia se reduce a la realización de un trabajo honesto, y por ello se privilegia la actividad de gestoría sindical sobre el trabajo político. En esta concepción, el trabajo adquiere un matiz populista, ya que no se involucra a los trabajadores en la lucha sindical, sino por el contrario, se transforman los comités en verdaderos esclavos de los trabajadores, que lo único que buscan como dirigentes es ganar "adeptos" con su abnegada entrega.

Dicha concepción cae, también, en el paternalismo, se busca proteger a los trabajadores, y se transforman en abogados de oficio, en consolarlos cuando se cometen arbitrariedades en su contra, sino se pueden resolver sus conflictos, y en insultar a los funcionarios autoritarios.

Paradójicamente, los sindicalistas con discurso radical pero con una inconsecuencia en su acción sindical, asumen una actitud similar a los populistas. Hacen llamados a la conciencia y a la organización, como si fueran llamados a misa, si



acuden los trabajadores bien y si no, son inconcientes incluso, critican al sector de la burocracia, como sector de la pequeña burguesía, y no se cansan de hacer incapie en las ingratitudes de los trabajadores. Pero son incapaces de autocriticarse en su trabajo sindical, como parte de los factores por los cuales no avanzan en su proceso de concientización de los trabajadores; menosprecian la actividad sindical de gestoría y son incapaces de llevar una verdadera vida sindical democrática.

Para los populistas, la forma de enfrentar la problemática de las mujeres trabajadoras no es a través de la organización de las compañeras, sino a través de atacar cada problema en lo particular, sin que intervenga siquiera la interesada. La defensa de la causa de las mujeres se lleva desde un enfoque machista, ya que se asume una actitud paternalista al desagrar a las compañeras, concibiéndolas como seres inferiores que no tienen capacidad de enfrentar sus propios problemas. Curiosamente, en las secciones donde predomina la concepción populista son los hombres los que quieren siempre resolver los problemas de las mujeres, y muchas veces los manejan con la más absoluta discreción, por considerar "bochornoso" para la afectada el que se divulgue su problema.

Por ejemplo, en un caso de acoso sexual, al hacer la denuncia la afectada, no se le da difusión al problema, ni se organiza a las demás mujeres para apoyar a su compañera; por el contrario, se busca hacer la denuncia de manera administrativa para evitar que la afectada esté en boca de todos. Con ellos se priva a todas las trabajadoras de conocer la experiencia concreta de su compañera de, inclusive, darse valor para llevar adelante denuncias similares y de transformar una denuncia individual en una campaña en contra del acoso sexual.

Para los planfentarios con discurso radical, los problemas de género son inexistentes, porque sólo existe la lucha de clases y

las reivindicaciones de las mujeres son "pequeño-burguesas". De manera mecánica se concibe que la solución a todos los problemas de los explotados se dará automáticamente con la aparición del socialismo; olvidan los compañeros que ellos han arribado a una dirigencia sindical y no desaparecen los problemas de las mujeres, por el simple hecho de ser una "sección democrática".

En la cultura política de los dirigentes que se autodenominan democráticos existe una gran laguna: cómo lograr que la democracia sindical sea una realidad y no una simple consigna. De ahí que una vez que corroboran que las masas no los seguirán a cada grito de guerra que emitan, no dejarán de lamentarse por el atraso político de sus representados. Esto también sucede con las compañeras que pretenden realizar un trabajo feminista sin tener una base social en la cual sustentarlo.

De ahí que en muchas de las secciones democráticas del SN-TARH, al igual que lo que pasa en muchos de los denominados sindicatos democráticos, la participación de las trabajadoras no se ve alentada, estimulada, ni se atienden sus problemas de género con la importancia que ellos merecen; tampoco se busca integrar la auto-organización de las mujeres ni se busca integrar la experiencia empírica de quienes por necesidad propia han dado algunos intentos de realizar esa auto-organización.

Por ello, en la mayor parte de las experiencias, se priorizan las demandas de las madres, por encima de las demandas de género; tal vez por que las propias compañeras minimizan sus demandas de género, las que suponen son, prácticamente, inexistentes. Por ejemplo, se dice que con los tabuladores para los puestos, no existen diferencias salariales entre los hombres y las mujeres, ya que se asigna un salario para el puesto, independientemente de que lo ocupe un hombre o una mujer. Sin embargo, por lo menos en la SARH, aunque un trabajador y una trabajadora realicen las mismas funciones, se asigna al trabajador un mejor puesto, por el hecho de ser hombre o bien, se niega puestos de mando a las trabajadoras por el hecho de ser madres, o se les congela porque faltan mucho a causa de las enfermedades que padecen sus hijos. Luego entonces, a pesar de existir un tabulador general de salarios, subsiste la diferencia salarial entre hombres y mujeres.

V Experiencia organizativa de las mujeres en las secciones disidentes de la SARH

Por lo que se refiere a la experiencia en la sección 65, el primer intento organizativo fue a partir de la lucha por horarios especiales para las madres trabajadoras. A partir de la implementación en la práctica del Servicio Civil de Carrera, se suprimen diversas prestaciones en la SARH, con el fin de homologar, hacia la baja, las CGT de todas las secretarías de estado.

Con ello, se eliminan los horarios especiales que ya se tenían como derecho, y que para las compañeras de la sección 65 eran mejores que para el resto de las trabajadoras de la Secretaría, ya que contaban con jornadas de seis horas.

Esta primera experiencia, además de no haber englobado a la totalidad de las mujeres, puesto que no todas son madres, tuvo la desventaja de haber sido encabezada y dirigida por compañeros manteniendo al colectivo de compañeras denominado Consejo General de Madres en un plano operativo, consultivo, pero no de auto-organización ni de dirección. Estas

circunstancias fueron determinantes para que el intento organizativo no tuviera continuidad, y el trabajo con las compañeras decayera totalmente.

Hemos retomado el trabajo a partir de nuestra participación en el Encuentro de Mujeres Asalariadas. Iniciamos con otra dinámica totalmente distinta, ya que organizamos colectivamente la respuesta de un cuestionario, para poder participar en el encuentro, con lo cual se abrió una polémica bastante rica. Con un grupo de compañeras de otro centro de trabajo se discutieron las propuestas femeniles para la revisión de los CGT, logrando en este intento puntuar algunas ideas.

Posteriormente, se organizó una primera convivencia femenil, de la cual se tuvo un saldo positivo. Esta idea surgió de un grupo promotor que observó que el primer problema para integrarnos como mujeres era sentirnos una masa, un grupo, desconocidos, reconocernos. De ahí el grupo promotor trabajó por la primera convivencia juvenil, a la cual asistieron la casi totalidad de las compañeras.

Con el otro centro de trabajo se organizó, también, una plática con compañeras que asistieron al Encuentro Feminista de América Latina y el Caribe, con una asistencia buena y una participación muy entusiasta.

De aquí, se estructura un plan de trabajo femenil, y se arranca su puesta en acción con la celebración de eventos por el día de la mujer, con la proyección del video del Encuentro de Mujeres Asalariadas en los dos centros de trabajo, con la adquisición de ciertos libros para ir formando una biblioteca femenil, además de que ya se venía distribuyendo el periódico NOSOTRAS, editado por el grupo de Mujeres en Acción Sindical.

En esta nueva experiencia organizativa somos las mujeres las que hemos llevado todo el trabajo adelante, sin asesoría de nuestros compañeros, y se ha logrado que un grupo de compañeras se haya consolidado como grupo promotor. Por otro lado, hemos recibido el apoyo total y sin cuestionamientos de los compañeros del Comité de la sección, lo cual refleja, sin lugar a dudas, que en siete años y medio que se ha trabajado por la construcción de la democracia en el sindicato, hay avances en nuestra cultura política y que, verdaderamente, se ha asumido la tarea de la democratización en los hechos, impulsando la auto-organización, ayudando con recursos de todo tipo a que se consolide este trabajo; el respeto que existe por parte de nuestros compañeros hacia el trabajo femenil ha sido verdaderamente admirable.

Creemos que tenemos más tareas por realizar que lo que hemos logrado. Sin embargo, poco a poco se ha ido abriendo la confianza de las compañeras, y sus problemas laborales los hemos asumido en el marco del trabajo sindical; hasta el momento logramos romper la oposición a que las secretarías cambien de puestos a ramas técnicas, se han logrado acuerdos parciales en cuanto a horarios especiales, se han casi institucionalizado los permisos por cuidados maternos, se han atendido casos de acoso sexual y de agresión de jefes hacia trabajadoras.

Nos falta mucho camino por recorrer, hoy tenemos claro que tampoco debemos perdernos en una organización con objetivos demasiados reivindicativos, sino que debemos transformar cada lucha particular en una lucha política.

Las mujeres en la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE)

Elena Tapia Fonllem *

Para la recuperación de la historia de las mujeres trabajadoras en México creemos de suma importancia analizar, desde una perspectiva de género y clase, el contexto en que surgen, se desarrollan y funcionan las carteras o secretarías femeniles en los sindicatos agrupados en la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE), siendo una de las organizaciones sindicales que agrupa mayoritariamente a mujeres (más del 50% de un total de 2 millones de trabajadores).

Por la escasez de documentos existentes en relación a la actividad de las secretarías femeniles en la FSTSE hemos utilizado datos obtenidos en entrevistas realizadas con mujeres que han fungido, en los últimos 5 años, como titulares de esta cartera dentro del Comité Ejecutivo Nacional de la FSTSE, así como en algunos Comités Seccionales de sindicatos afiliados a dicha federación.

Para una mayor comprensión de la situación de las trabajadoras al servicio del Estado, creemos necesario señalar de manera general el crecimiento y modernización que el aparato estatal ha venido sufriendo.

El crecimiento

En las últimas décadas, se ha hecho presente una notable expansión del sector público, y dentro de éste, de la administración pública federal, lo cual ha traído consigo un crecimiento acelerado del personal ocupado en estas actividades. En términos generales el crecimiento de ésta obedece a las necesidades de una mayor intervención y regulación económica por parte del estado en el conjunto de la economía, fenómeno que adquirió especial fuerza durante la década pasada.

Al ampliarse y diversificarse el aparato económico y administrativo del Estado mexicano se fue acrecentando la importancia del mismo, y en particular del sector gobierno, como empleador de fuerza de trabajo. Así, de 1970 a 1980 la población ocupada en el sector público pasó de 416,790 a 871,690 personas, es decir, tuvo un crecimiento de 109.14%, siendo la tercera tasa más alta de crecimiento.

En particular, la fuerza de trabajo que labora en la administración pública desempeña un variado conjunto de actividades que por su naturaleza, son de carácter improductivo, es decir, que pese a su necesidad y utilidad en el ámbito de las funciones estatales, no son desde el punto de vista capitalista generadoras de excedente (plusvalor). En tal medida, los recursos que el estado define para el funcionamiento de este aparato administrativo, dentro de los cuales quedan comprendidos los suelos

del personal ocupado, constituyen una deducción del excedente económico generado en las actividades propiamente productivas (creadoras de plusvalor).

La modernización

En la década de los años setenta, en el marco de las políticas y las acciones del Estado mexicano para hacer frente al agotamiento del modelo de desarrollo capitalista seguido por el país y, más tarde, a la crisis estructural de la economía mexicana, dieron comienzo una serie de intentos con vista a readecuar y modernizar desde la óptica de los diferentes equipos gobernantes, no siempre con el mismo sentido y dirección, el aparato administrativo estatal.

Así, durante la administración de Luis Echeverría Álvarez (1970-1976) se observó, paralelo al crecimiento del Estado y la administración pública, un proceso de reasignación de funciones y creación de secretarías de estado (la Secretaría de la Reforma Agraria y la Secretaría de Turismo). En el gobierno de José López Portillo (1976-1982), dicho proceso cobró fuerza creándose secretarías como la de Programación y Presupuesto e instrumentando una política de Reforma Administrativa con la pretendida finalidad de hacer más ágil y operativo el funcionamiento de la administración pública. Dicha reforma contempló acciones de desconcentración y descentralización de las actividades gubernamentales. En 1976, en particular, se aprobó una nueva ley de la administración pública federal.

En la administración actual, a partir de fines de 1982 los intentos por modernizar el aparato administrativo estatal han cobrado mayor fuerza, poniéndose en práctica un programa de simplificación administrativa y estableciéndose el llamado Servicio Civil de Carrera. Igualmente, dentro de una política de austeridad presupuestal, se han puesto en práctica, en fechas recientes, medidas de reajuste administrativo que han implicado la desaparición y fusión de dependencias (direcciones federales y subsecretarías en la mayoría de secretarías de estado; además se han dado despidos y reubicaciones del personal administrativo).

Desde otra perspectiva, el sector público federal incorporó de manera creciente a las mujeres como trabajadoras en actividades de enfermería, educación, secretariales, y administrativas en general. Según datos proporcionados por la FSTSE, el porcentaje de mujeres empleadas actualmente en este sector es mayor al 50%, sobre un total de 2 millones de trabajadoras, correspondientes a 102 sindicatos federados.

En 1985, por iniciativa del entonces secretario general de la FSTSE, Manuel Germán Parra, la Comisión Femenil cambia de nombre y estatus, y en una Convención Nacional se decide denominarla Secretaría de Acción Femenil y otorgarle los mismos derechos que el resto de las carteras del CEN de la FSTSE.

La participación de las mujeres en el CEN, de la FSTSE es casi nulo, si tomamos en cuenta que éste lo integran 40 secretarías, 3 magistrados ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y una Oficialía Mayor.

Además, la "elección" de los cargos sindicales para el CEN de la FSTSE resulta similar a la designación de los puestos

* Miembro de la organización Mujeres en Acción Sindical (MAS)

Participación de las mujeres al interior de los Comités Ejecutivos Nacionales (CEN) de la FSTSE

Período del Comité Ejecutivo Mujeres participantes de la FSTSE.

1936 - 1988	1, Comisión Femenil
1938 - 1941	1, Comisión Femenil
1941 - 1944	1, Comisión Femenil
1944 (Comité Provisional)	1, Comisión Femenil
1944 - 1947	1, Comisión Femenil
1947 - 1950	1, Comisión Femenil
1950 - 1953	Ninguna
1953 - 1956	Ninguna
1956 - 1959	1, Secretaría de Planeación.
1959 - 1962	Ninguna
1962 - 1965	Ninguna
1965 - 1968	Ninguna
1968 - 1971	Ninguna
1971 - 1974	Ninguna
1974 - 1975	1, Secretaría de Prestaciones Económicas
1975 - 1977	1, Secretaría de Prestaciones Económicas
1977 - 1980	1, Secretaría de Prestaciones Económicas
1980 - 1983	Ninguna
1983 - 1986	3, Secretaría de Asuntos Escalafonarios, Secretaría de Recursos Humanos y Secretaría de Acción Femenil
1986 - 1989	1, Secretaría de Acción Femenil

políticos de gobierno en nuestro país. Cada tres años, los "grupos políticos" dentro de los sindicatos federados se reúnen y hacen proselitismo para buscar un "candidato de consenso", un candidato que satisfaga los intereses políticos de la mayoría de los afiliados. No existe un proceso real de elección directa por parte de los sindicalizados. El mismo procedimiento se sigue para la distribución del resto de carteras sindicales de la FSTSE, guardando la regla de que sean Secretarios Generales de los sindicatos federados.

El criterio general que rige el proceso de designación de carteras está íntimamente ligado al grado de compromiso y entrega en la militancia dentro del Partido Revolucionario Institucional (PRI). Se relaciona, también, con los cambios políticos de gobierno que estén en puerta y con los contratos que los secretarios generales de cada sindicato puedan establecer con los grupos fuertes de poder dentro del partido oficial. Es una práctica común que los más fieles y "eficaces" sindicalistas del CEN de la FSTSE sean designados por el PRI para ocupar senadurías, diputaciones, o gubernaturas de Estados de la República. Dentro de esta distribución de cargos, las mujeres de la FSTSE quedan relegadas casi exclusivamente a las instancias femeniles.

La problemática de la mujer en el sector público

Según el X Censo de Población de 1980, la población total mexicana era de 66.8 millones de personas, de las cuales

33.8 millones eran mujeres (50.6%) y 33.0 millones hombres. La Población Economicamente Activa (PEA) registra 15.9 millones de hombres y 6.1 millones de mujeres. Del total de la PEA femenina, el 33.6% trabaja dentro del sector de los servicios.

Las actividades realizadas por las trabajadoras en este sector son catalogadas como femeninas, en la práctica una extensión de las funciones para las cuales la mujer es considerada apta por "naturaleza", son fundamentalmente labores de enfermería, educación, secretariales, auxiliares, administrativas, etc. Existe, también, una exigencia a las trabajadoras, tanto laboral como social, de que el cumplimiento de las labores debe ser llevada a cabo más como una vocación que como una profesión. A la exigencia de eficacia en el trabajo se suman los requisitos de buena presentación, excelente estado de ánimo y permanente disponibilidad para el cumplimiento de cargas extras de trabajo.

En relación a la escolaridad de las trabajadoras del sector público, en un estudio realizado por Marianne Braig* encontramos los siguientes datos:

"En el caso de los hombres, 37.7% de los empleados en el gobierno federal, estudiaron exclusivamente la primaria sin que la hayan terminado. En relación a la mujer, la situación se presenta diferente: el 11% de las mujeres empleadas en el Estado ha estudiado por lo menos la primaria, y solamente el 0.9% no presenta estudios concluidos.

Estas proporciones se invierten en el nivel medio de instrucción, en el cual se registran carreras cortas, secundaria y cursos profesionales de formación media. Un 77.8% de las empleadas del gobierno federal tienen instrucción completa a este nivel; y por el contrario, sólo 38% de los hombres ocupados presentan tal grado de escolaridad.

El 20.4% de los hombres ocupados terminaron el bachillerato y la mayor parte de ellos, finalizaron una carrera profesional. En cambio, menos del 10% de las empleadas tienen un nivel de formación alto."

Sin embargo, las diferencias salariales entre hombres y mujeres es muy acentuada, llegándose a encontrar casos donde un hombre que realiza labores de menor calificación, como de chofer, obtiene un ingreso salarial más alto que una enfermera titulada. Tanto las autoridades laborales, como la propia FSTSE tienden a ubicar el salario de la mujer como complementario en los gastos familiares, desconociendo el fenómeno creciente de la existencia de madres solteras que son cabezas de familia.

La exigencias laborales para las mujeres en el sector no se corresponden con buenas condiciones de trabajo; no existen ascensos escalafonarios justos, no se les proporcionan buenos y suficientes cursos de capacitación, las prestaciones sociales, en general y en particular, para maternidad están cada vez más restringidas y, tampoco, se les proporcionan mejoras salariales. Existe, de hecho, un sistema desvalorizador y discriminatorio hacia las mujeres trabajadoras del sector por parte de los trabajadores hombres, patronos y sindicalistas.

Las posibilidades que tienen las mujeres de mejorar sus condiciones de trabajo están determinadas por la participación en grupos políticos dentro de los sindicatos, en adhesiones y fidelidad a patronos que están en posibilidades de obtener mejores puestos y, frecuentemente también, en la aceptación de propuestas sexuales por parte de jefes y dirigentes sindicales.

* Nota: la autora no cita la fuente.

Desde la implantación del Servicio Civil de Carrera y, recientemente, con la modernización y los cambios en las relaciones de trabajo, la exigencia de productividad en el trabajo ha puesto en la mira a las mujeres para ser las primeras en estar incluidas en los recortes de personal.

Al panorama general planteado debemos agregar la realización de una doble jornada de trabajo para las mujeres, es decir, la problemática de las trabajadoras se agudiza ante el incremento de actividades por día en comparación con las realizadas por los hombres. Las mujeres siguen siendo las encargadas de las tareas domésticas y el cuidado y educación de los hijos.

Por otra parte, la participación sindical de la mujer es escasa o nula, no hemos encontrado acciones masivas o trascendentales que hayan significado la defensa de los derechos sindicales por parte de las trabajadoras de este sector.

En los últimos años, (de 1983 a la fecha) se tienen noticias de movilizaciones locales o regionales, en su mayoría surgidas espontáneamente, que no tienen antecedentes organizativos ni cuentan con dirección sindical y que han contado entre sus principales protagonistas a las trabajadoras que son madres, las cuales han emprendido acciones de protesta o exigencia de cumplimiento de derechos fundamentalmente en torno a la maternidad. Ha sido el caso de algunas secciones sindicales de la Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos (Sección 70 y 65) y algunas secciones de la Secretaría de Programación y Presupuesto en el Distrito Federal.

En ambos casos, las movilizaciones han involucrado a cientos de trabajadoras en lucha por el cumplimiento de horarios especiales para la lactancia, llevar a los niños a las guarderías, permisos por cuidados maternos cuando los hijos se enferman o apertura de nuevas guarderías. Sin embargo, estos movimientos espontáneos desaparecen después de obtenida la demanda y no repercuten en una continuidad en la organización de las trabajadoras o en una mayor participación de las mismas en la vida sindical.

Las secretarías femeniles en la FSTSE

De la misma manera que el trabajo femenino en el sector público es desvalorizado, las secretarías femeniles son vistas,



tanto por hombres como por las mismas mujeres, como instancias sindicales de segunda o tercera categoría. No existe el reconocimiento de la existencia de una problemática de la trabajadora del sector público, dentro de la FSTSE; el único rubro que los sindicalistas del CEN de la FSTSE reconocen como propio de la mujer, incluidas las mujeres que han estado al frente de secretarías femeniles, es el relacionado con la maternidad.

En uno de los sindicatos nacionales donde es evidente la mayoría de mujeres, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), ni siquiera está incluida la secretaría femenil dentro de su estructura sindical, y se niegan a tenerla bajo el argumento de que la problemática de hombres y mujeres es la misma y bien la pueden atender con las carteras existentes.

En la FSTSE, existe, además, poca sensibilidad e interés para integrar o buscar los mecanismos facilitadores de integración de la mujer a una vida sindical más activa. Las asambleas sindicales se citan en horarios fuera de la jornada laboral o en sábados, sin tomar en cuenta las actividades que la mujer tiene que realizar en el ámbito doméstico.

El problema de hostigamiento sexual que es cotidiano en este sector es negado por los sindicalistas hombres y mujeres del CEN de la FSTSE.

Esta situación, ha llevado a que los programas de actividades de las secretarías femeniles se concreten a la realización de festividades relacionadas con las madres trabajadoras: 10 de Mayo, Día de Reyes, Navidad, etc. Y, a funcionar como objeto decorativo en fechas como el 1o. de Mayo, 20 de Noviembre y otras festividades patrias, donde la secretaría femenil debe proporcionar grupos de edecanes o contingentes de trabajadoras bonitas que participen en desfiles y eventos.

En el período actual del CEN de la FSTSE, la secretaría femenil empieza a impulsar la realización de cursos de capacitación, orientados a promover la participación de las trabajadoras y su mayor injerencia en puestos de dirección a nivel laboral y sindical. Sin embargo, estos son sumamente selectivos y se han restringido a pequeños números de mujeres, que obviamente deben estar vinculados a los grupos políticos que detentan el poder dentro de la FSTSE. La mayoría de afiliadas a la FSTSE desconocen la realización de estos cursos de capacitación y cuentan con escasas posibilidades de acceso a los mismos. Por otra parte, los contenidos programáticos de dichos cursos tienen una combinación de discurso priísta con algunos planteamientos feministas, retomados de la relación que la FSTSE tiene con organismos internacionales como la Internacional de Trabajadores de Servicios Públicos, combinación en la que, finalmente, se impone el discurso priísta y la cultura machista imperante en nuestro país.

Queda mucho por indagar, en especial la percepción que las trabajadoras tienen del quehacer cotidiano de las secretarías femeniles y las propuestas que ellas tendrían para la aplicación de programas destinados específicamente a mujeres, y para la generación de espacios donde ellas tengan la posibilidad de hacer escuchar su voz y ejercer ese derecho llamado democracia tan demagógicamente manejado y escamoteado en nuestro país.

Mujer y proceso de trabajo en el empaque del camarón

Mercedes Zúñiga Elizalde *

Introducción

El sector pesquero nacional ha tenido en los últimos años un crecimiento fundamental en su participación dentro del Producto Interno Bruto¹ y el monto de divisas aportadas.² El camarón, destinado básicamente a la exportación, es el principal producto generador de divisas dentro del sector y Sonora una de las entidades vanguardia en la captura de éste y otras especies marinas. Durante 1987, Sonora ocupó el primer lugar en la captura y procesado de 465 mil toneladas de diversos productos del mar, lo que representó el 30% de la producción nacional.

El camarón, especie reservada desde 1981 a las cooperativas pesqueras, alcanza en la actualidad excelentes cotizaciones internacionales, en especial, en Estados Unidos, principal consumidor del producto mexicano, lo que ha contribuido a su explotación industrial.

En este trabajo, estudiamos en especial a la planta procesadora Pesquera Zerimar, S.A., la más importante del Puerto de Guaymas, donde se concentra la más alta captura de camarón y donde se procesa la mayor parte de los productos pesqueros del estado de Sonora. La planta Zerimar es la única empresa privada propiedad de la Federación Regional de Sociedades Cooperativas de la Industria Pesquera del Sur de Sonora, y refleja nítidamente, como ninguna otra en la localidad, la productividad en la explotación intensiva y extensiva de la mano de obra femenina.

Características de la planta y del empaque

* Investigadora de la Secretaría de Programación y Presupuesto.

¹ En los últimos cuatro años, la participación de la pesca creció a una tasa anual del 4.4%, incremento superior al del sector primario en su conjunto, que en ese lapso registró un índice de 1.4%. *La Voz del Puerto*, Guaymas Sonora, 9 de marzo de 1988.

² 1710 millones de dólares por concepto de divisas ha generado la exportación de productos pesqueros a nivel nacional en los últimos cinco años. Tan sólo las exportaciones de camarón representaron el 83% del valor total de esas ventas. (Ibid)

El empaque del camarón se realiza en plantas procesadoras de mariscos, equipadas para maquilar las diversas especies que los barcos camaroneros traen consigo (pescado, caracol, calamar, camarón de diversos tipos). Sin embargo, la actividad principal es el empaque del camarón, para el cual existe un importante mercado en el extranjero; las demás especies se procesan en menor escala y pueden ser exportadas o colocadas en el mercado nacional. Para este último se maquila la *rezaga*, camarón demasiado pequeño, molido, manchado, mal congelado o contaminado, que no reúne las características mínimas de calidad para ser exportado, y que siendo bajo su precio, es económicamente accesible a nuestro mercado.

Las plantas se localizan preferentemente en los muelles de desembarco, en los puertos receptores de alta concentración de camarón, aunque existen de igual forma en ciudades que no están ubicadas en la costa. Instalar la planta en los muelles garantiza un proceso de empaque y congelado inmediato y directo, de lo contrario se elevan los costos de desembarco, transportación y congelado, además de que entre una y otra fase el producto corre el riesgo de quebrarse, mancharse o simplemente bajar su calidad.

La planta Pesquera Zerimar, S.A. forma una gran nave, dividida en distintas fases de producción: inicia con el desembarco en el muelle y termina con la carga del camarón ya empacado en los trailers, adaptados con sistemas de conservación Termo-King (lo más avanzado en la materia) a 25° fahrenheit bajo cero. Lo que interesa es que el producto permanezca el menor tiempo posible en la planta: empacar la mayor cantidad posible en el menor tiempo posible, resguardando su calidad y enviarlo inmediatamente al mercado para negociar su precio.

La pesca del camarón se realiza por temporada, dejando un período para que reproduzca la especie. La temporada de bahía inicia en septiembre y termina en febrero, aproximadamente; la de altamar abre en octubre y concluye en mayo; la época de mayor concentración se obtiene

de septiembre a enero. De acuerdo con esta temporalidad opera la planta empacadora; cuando se abre la veda a la captura, la planta deja de funcionar y con ella todos sus trabajadores.

A principio de cada temporada se alcanzan cuotas de producción muy elevadas. Una tonelada de camarón se puede empacar en una hora de trabajo continuo y en un día se llegan a obtener hasta 19 toneladas, lo que da una idea de la extensión de la jornada y los ritmos de trabajo que se imponen, considerando que no es muy alto el número de trabajadores que laboran en la planta.

En el período de alta producción, cuando hay aglomeración de camarón, la planta funciona con 85 empleos, aproximadamente, de los cuales 29 son de planta, 7 de confianza y 49 eventuales. Los puestos y funciones de cada trabajador están claramente determinados en la plantilla de personal, aun cuando se les puede utilizar en tareas ajenas o suplementarias a su puesto si así lo requiere la empresa, cuestión que el propio Contrato Colectivo de Trabajo permite. Cuando baja la producción el personal eventual es despedido, laborando solamente 4 meses por temporada.

Vemos cómo, siendo la labor desempeñada por las mujeres empacadoras el eje central de la planta, muy pocas de ellas tienen asegurada su definitividad, aunque existe una seguridad relativa de adquirirla por la reducción de la plantilla de empacadoras en la localidad.³ En tiempos de baja producción, los puestos de base se distribuyen a lo largo de todo el proceso de trabajo de la planta, asegurando la continuidad del procesamiento del producto sin utilizar mano de obra eventual.

³ Sí, la mayoría de las empacadoras tienen asegurado sus puestos de trabajo a pesar de carecer de la base, se debe al hecho de que, dadas las características de su labor, no existe una mano de obra femenil excedente, dispuesta a competir por ellos, y a que la planta empacadora absorbe la producción creciente por medio de incrementos en la productividad, más que con personal adicional. Volveremos sobre este punto.

Plantilla de personal en período alto de producción

- 30 empacadoras (9 de planta)
- 3 supervisoras (1 de planta)
- 1 pesadora (de planta)
- 1 clasificadora (de planta)
- 3 maquinistas de refrigeración (de planta)
- 2 cargadores en la primera tina de lavado (1 de planta)
- 1 pesador del desembarco (de planta)
- 1 operario de la seleccionadora (de planta)
- 3 vaciadoras (2 de planta)
- 2 acarreadores (1 de planta)
- 1 escurridor (de planta)
- 2 cargadores para el congelador (1 de planta)
- 2 lavadores de charolas (eventuales)
- 8 trabajadores en la descarga (4 de planta)
- 2 selladores (1 de planta)
- 12 peladoras (eventuales)
- 1 supervisor de las peladoras (de planta)
- 1 carpintero (eventual)
- 2 afanadoras (eventuales)
- 3 veladores (confianza)
- 1 encargado de bodega (confianza)
- 1 mayordomo (confianza)
- 1 contralor de calidad (confianza)
- 1 jefe de planta (confianza)

Aunque cada planta mantiene el número de personal de acuerdo con sus propias necesidades de producción; la definición de puestos y funciones no varía de una a otra, pues se establece un proceso de trabajo similar. Las diferencias surgen con aquellos factores que tienen que ver con la productividad.

Dado que la calidad del producto regula su precio, en la planta se establecen mecanismos y normas, integradas a la organización normal del trabajo, para conservar y elevar la calidad del producto, pues no solamente resulta ser un alimento perecedero sino altamente vulnerable al medio ambiente y al trato que se le da desde el momento en que es extraído del mar. La luz, el calor, el aire, son elementos que alteran su estado natural y reducen los beneficios económicos que de él se pueden obtener. Incluso, la inexactitud del empaque afecta su calidad, pues con un solo camarón en malas condiciones en la charola, se torna en camarón de segunda.

Estos rasgos determinan la dinámica del proceso de empaque y su ritmo. El

reclamo de cuidados especiales impide la aplicación de cambios tecnológicos en los sistemas de producción. Por lo demás, éstos son desechados después de introducirse como lo muestran algunos ejemplos. Con anterioridad se utilizaba una máquina que succionaba el camarón de las bodegas de los barcos y los depositaba en la tina de lavado, pero se eliminó porque lo maltrataba, lo rompía o le quebraba la cola, y un camarón sin cola no vale. Semejante situación sucede con la máquina descabezadora, que siendo vigente, es poco utilizada pues resulta más lenta que las habilidosas manos femeninas y también maltrata el camarón.

Los adelantos tecnológicos se están dando más bien en los sistemas de congelación y en el mejoramiento de las máquinas seleccionadoras.⁴ En general no son muchas las máquinas y herramientas utilizadas en el empaque. La planta cuenta con una seleccionadora que separa el camarón en 8 diferentes medidas; además de tinas de lavado con bandas eléctricas de transportación; jalones hidráulicos; desvenadores; plataformas de transportación; congelado y conservación; congeladores y bodegas de conservación. Desde hace aproximadamente 20 años no se ha alterado la tecnología y no se avisan cambios importantes en el futuro inmediato.⁵

Así lo determina el producto. Su cuidado es tan riguroso que, cuando el camarón es especialmente grande y de color azul, se llega a los extremos de iniciar el descongelamiento en las bodegas de los barcos, antes de que éstos atraquen en el muelle, para que al sacarlo tenga la flexibilidad suficiente y soporte el manejo. En este caso, todo el proceso se realiza manualmente, el camarón no pasa por la máquina seleccionadora, sino que son las empacadoras quienes lo tienen que clasificar directamente.

Toda la inteligencia y fuerza corporal destinada a hacer del camarón un producto sólo asequible a ciertos paladares y bolsillos. Este objetivo se alcanza gracias a la combinación de dos factores interdependientes: 1) la utilización intensiva y extensiva de mano de obra en el curso

de todo el procesamiento del producto, y 2) la aplicación de mano de obra específicamente femenina en la fase concreta de selección, clasificación y empaque del camarón.

La clasificación y empaque del camarón se realiza de acuerdo a tres propiedades: *color, calidad y tamaño*.

Color: Azul (el de mayor valor), Café (el más resistente) y Cristalino (clasificado como Azul segunda).⁶

Calidad: Primera y Segunda.

*Tamaño:*⁷

GRANDE	MEDIANO	CHICO
Under-10	21-25	31-35
Under-12	26-30	31-40
Under-15		41-50
Under-20		51-60
		61-70
		80 over

Actividades preparatorias del proceso de empaque

Si bien los ritmos de la planta dependen del camarón desembarcado para maquilar, el desembarco está debidamente programado para no congestionar el muelle o descargar una cantidad superior a la que se puede maquilar en un día o dos. Como se dijo anteriormente, lo importante es que el producto permanezca en la planta sólo el tiempo indispensable ya que ella no absorbe los costos de tiempo invertido en la descarga. Así, cada barco tendrá que anunciar su llegada para que se le autorice día y hora de atraque.

La descarga, como casi todas las fases del proceso de empaque, emplea exclusivamente trabajo manual, pero no con personal de la planta sino con trabajadores contratados por las cooperativas pesqueras. Ya sea que el camarón venga a granel o en canastos, es transportado de la bodega del barco a la primera tina de lavado, colocada en el muelle, para descongelarlo con agua tibia de 10 a 15 minutos. Aquí comienza el trabajo de la planta.

⁴ En algunas plantas se ha introducido una nueva seleccionadora que en vez de separar las 8 medidas de las actuales, separa 13 y la selección es más precisa, desechando la pedacería. Al parecer la planta Zerimar introducirá una de este tipo en la próxima temporada.

⁵ En general cada una de las máquinas aquí mencionadas son impulsadas por fuerza humana.

⁶ El mercado más importante es el de Estados Unidos, en donde se coloca preferentemente camarón azul. Los japoneses prefieren el café y los españoles el camarón botalón y cacahuete, que son de un tipo y una calidad diferente de las mencionadas.

⁷ Son medidas estandarizadas a nivel mundial y se fijan en libras. El tamaño Under-10, por ejemplo, equivale a menos de 10 camarones por libra.

Ya descongelado, el camarón pasa por medio de una banda metálica a la báscula. Se pesa para conocer el monto a maquilar para cada barco, sin especificar color, calidad o tamaño. De ahí el camarón es trasladado a otra tina, integrada a la máquina seleccionadora, a un segundo lavado con agua fría para que tome así su peso y consistencia normal. En menos de un minuto, la seleccionadora clasificará los distintos tamaños y los dejará caer por medio de embudos en *taras* de plástico, las cuales pasarán a las mesas de empaque. Considerando que las funciones hasta este momento realizadas implican una fuerza física importante, se destinan exclusivamente a hombres.



La utilización de fuerza de trabajo femenina se inicia en las mesas de empaque. Hombres y mujeres se reúnen en la planta, pero sólo éstas podrán realizar el empaque propiamente dicho —acomodar el camarón en las charolas. Los hombres se dedicarán a tareas auxiliares de esa actividad— lavar el camarón, cargarlo, trasladarlo, congelarlo, estibar, etcétera.

Proceso de empaque

En un ambiente físico de humedad constante, el piso siempre está lleno de agua, las empacadoras emprenderán su tarea protegidas tan sólo por una bata de algodón, guantes y botas de hule y un gorro de tela que les recoja el cabello y no contamine el producto. En invierno pasarán frío porque el aire helado que sale de los congeladores y bodegas inundará la nave

en donde ellas trabajan. En verano no disfrutarán mucho tiempo de esa frescura porque es cuando la Planta cierra.

Con iluminación artificial y el ruido de la vieja seleccionadora, paradas sobre empaletados de madera, en posición semiencorvada, sin poder desplazarse, las mujeres irán empacando el camarón que tendrán frente a sí en mesas de acero inoxidable, colocadas de manera que formen hileras, siete empacadoras a cada lado de cada mesa, quedando una frente a la otra con el espacio suficiente entre ellas para que se les coloque el producto. Un hombre les llevará a cada una las *taras* de camarón que vayan requiriendo, de tal manera que no se les amontone y entorpezcan su trabajo, pero tampoco que se queden un momento sin materia a empacar. Con el camarón en la mesa se dispondrán a separar *medidas, calidad y color*, pues la seleccionadora sólo clasifica 8 tallas y ellas tendrán que empacar 12. Bajo estos 3 principios tendrán que empacar y lo hacen de la siguiente manera: acomodan el camarón en una charola de plástico para formar la *marqueta*, calculando que sean 5 libras; cada medida requiere una forma particular de acomodo, para que en un mismo tipo de charola quepan 5 libras de camarón pero en cantidad distinta según el tamaño del producto.

Las charolas llenas las van acomodando en una base colocada atrás de ellas para que la revisadora confirme el empaque, si está mal hecho se les regresará sin que se les contabilice la charola. Al mismo tiempo que empacan, las trabajadoras deben separar el camarón *broken* (quebrado), que posteriormente será pelado, desvenado y empaquetado. En tiempos de aglomeramiento de camarón, la empresa contrata exclusivamente mujeres para pelar y desvenar camarón. Cuando no es así, las mismas empacadoras realizan esta tarea, clasificándolo en 3 medidas —grande, mediano y chico— para terminar empacándolo igualmente en charolas de 5 libras.

El camarón empacado en la charola es llevado por un hombre a otra mesa, en donde una mujer ratificará o rectificará el peso de cada charola, quitándole o poniéndole camarones a cada una y las pasará a otra mujer quien las clasificará y apilará de 10 en 10, tomando en cuenta color, medida y calidad para que un hombre les de el primer *glaze* y las estibe en el congelador. Ahí permanecerán mínimamente 8 horas, para que el camarón se congele y pueda ser enfundado, sin

la charola, en una caja de cartón parafinado, aplicando sobre ellas el segundo *glaze* de tal forma que la *marqueta* sea un solo bloque de hielo, que le dará al producto la protección necesaria para que no se rompa o se descomponga. Considerando el color, calidad y tamaño, cada 10 *marquetas* serán empacadas en otra caja de cartón y estibadas en una bodega de conservación para que posteriormente carguen con ellas los trailers que las llevarán directamente a San Diego, California, donde se negociará su venta.

La jornada de trabajo

Existe una jornada oficial, regida por el Contrato Colectivo de Trabajo, que establece un horario de 8 a 12 horas del día, para las mujeres. Sin embargo, el mismo Contrato ordena que la jornada concluya cuando termine la producción y ésta la fija la empresa según sus necesidades. En esas 4 horas de labor, en cambio, deberán sacar un mínimo de producción, tasado en 60 charolas de camarón empacado. Pero esto no es lo importante, pues en 2 ó 3 horas se puede rebasar ese monto, por el cual es pagado el salario mínimo. La producción fundamentalmente se extrae en tiempo extraordinario, el cual es pagado a destajo. Sobre ese tiempo se aplican intensivos ritmos de trabajo para arrancar la mayor productividad posible. Con el alargamiento de la jornada hasta 15 horas diarias sin pausas de descanso, más que las obligadas para comer o cenar, es como la empresa puede alcanzar una producción tan alta, que llega a ser en una temporada de alrededor de 1 300 toneladas de camarón empacado.

El trabajo está organizado de tal manera que no existan tiempos muertos para la empresa, ni descanso para las empacadoras. Todo es un proceso ininterrumpido de tareas secuenciales, un trabajo continuo y coordinado, en donde el tiempo es aprovechado en su máxima expresión, regulando todos aquellos factores objetivos y subjetivos que pudieran alterar el ritmo establecido desde el primer minuto de trabajo hasta el último camarón que habrá de empacarse. Se persuade al personal para que cuide el producto y se aprovechan al máximo las capacidades de cada una de las empacadoras.

Incluso, se planea el tipo de comida que deben de ingerir y en donde deben hacerlo para que mantengan el mismo ritmo de trabajo a destajo. Anteriormente, las empacadoras salían a comer a

la calle, en puestos ambulantes dispuestos alrededor de la Planta. Ese tiempo lo utilizaban, también, para comprar diversas mercancías que expusieron se les iba a vender. Sin embargo, la empresa comprobó que después de esa hora, las empacadoras ya no rendían, pues ese tiempo no era aprovechado para descansar, comían mal y las compras distraían su atención posterior en el trabajo, o bien las presionaba demasiado el día de pago, ya que casi todo el salario se les iba en abonar sus deudas contraídas con las vendedoras. Por ello, la empresa decidió suspender las salidas a comer, instaló un comedor y creó condiciones para que lo hicieran dentro de la planta. Las empacadoras pagan su comida y la empresa paga la cena. Hasta se puede "echar una siestecita". Y todo en aras de la productividad.

A pesar de todo, entre más se alarga la jornada el ritmo de trabajo disminuye, aun con distintos sistemas de vigilancia y presión ejercidos contra las empacadoras para acelerar sus ritmos. Incrementar el salario aumentando el trabajo a destajo no logra ser un incentivo suficiente, ya que ellas no determinan el límite de su tiempo extraordinario ni el monto de su salario diario. Incluso, en muchos casos, sus habilidades en el empaque irán en su contra pues, por ejemplo, a las más rápidas se les dará camarón pequeño porque es más laborioso su empaque.

El alargamiento de la jornada y la aplicación de intensos ritmos de trabajo son los determinantes del proceso de producción del empaque, signos que caracterizan todo trabajo a destajo, combinado con el uso extensivo de trabajo eventual. A nivel salarial, empero, se llegan a alcanzar salarios que rebasan, en el período alto de la temporada, la media nacional. En la temporada 1987-1988 el charolaje extra se pagó a 160 pesos y en un día una empacadora lograba sacar más de 200 charolas extras, lo que equivalía a un salario mensual promedio, en diciembre de 1987, de un millón de pesos, incluyendo el salario mínimo por sus 60 charolas. Evidentemente, los costos en desgaste físico y salud que tienen que pagar son muy altos, añadiendo que ese salario sólo lo logran mantener unos cuantos meses y el resto del año recibirán el mínimo, o nada si se es eventual.

En Guaymas, a diferencia de otras ciudades del norte del país, en donde se maquila camarón, no existe competencia entre las plantas por allegarse mano de obra. Antes de que inicie cada temporada, las plantas establecen un convenio sobre el precio del destajo y el número

de empacadoras que cada una necesitará. Acuerdan no piratearse a las empacadoras, dándoles al mismo tiempo cierta seguridad en el empleo, pues cada temporada no varía la plantilla de personal eventual contratado. No obstante, esos convenios inhiben las posibles presiones para aumentar el precio del trabajo a destajo, dado que ellas no intervienen en esas negociaciones, aun cuando lo hace el sindicato que las representa.

La plantilla de empacadoras en la ciudad se conoce. No es muy atractivo serlo y cada vez hay menos mujeres que quieren adiestrarse en ello. Ahí radica la existencia de convenios de reparto de mano de obra, situación que, por otro lado, no es conciente entre las empacadoras, pues bien podrían aprovechar esa oferta de trabajo para negociar mejores condiciones de trabajo y salario. Dentro de algunos años la escasez de empacadoras en la localidad se convertirá en un verdadero problema y algunas plantas se previenen ya ofreciendo a las eventuales ciertas concesiones como el mantenerlas trabajando hasta que termine la temporada, o aumentando la tarifa del trabajo a destajo por encima del convenio, otorgando ciertas prestaciones o gratificaciones económicas.

Situación social de las empacadoras

El promedio de edad es de 45 años y dentro de poco una buena parte se jubilará. Ya no habrá más nuevas empacadoras, las mujeres jóvenes prefieren trabajar en el empaque de la sardina, se paga más y el trabajo es más simple, no se requiere ningún tipo de especialización. Para la empresa esto significa descubrir nuevas formas para extraer mayor productividad a sus ya desgastadas trabajadoras, ofreciéndoles ciertas prebendas que le despejen el camino futuro.

Si las mujeres empacadoras fueron pioneras en el mercado laboral de la región, hoy se interesan cada vez menos en adentrarse en este mundo profundamente masculino y hostil. Mucho debieron cambiar para sobrevivir en este ambiente de agresión sexista al invadir el universo de la pesca que aún les es ajeno. Socialmente son despreciadas y se les llaman despectivamente "las camaronas". Generalmente, son mujeres solas, madres solteras, dejadas, separadas, todas con hijos y principal sostén de la casa y que durante su tiempo libre sólo les resta continuar su trabajo en la casa



o divertirse en fiestas que no las aleja del medio, ni les quita el olor de su trabajo, el cual ya llevan metido en todos los poros de su piel. El alcoholismo es una tendencia preocupante, más bien la expresión del *stress* al que se ven sometidas por los intensos ritmos de trabajo. Las reumas, vérices y artritis les delata su ocupación, es el saldo de su incursión.

Poco les ha valido a estas mujeres desbrozar el camino laboral para que las futuras generaciones de mujeres pudieran acceder a otras actividades menos desgastantes y más aceptadas socialmente. Es común referirse a ellas como "putas sin paga". A final de cuentas no se les perdona haber invadido el poderío masculino, aún cuando sólo haya sido un reducido espacio en los muelles, asimilando con ello la misma agresividad masculina y haciendo uso de su cuerpo al igual que los marineros que en cada puerto dejan un amor.

El capital no dejará esta fuente hasta hoy ilimitada de productividad que constituye la fuerza de trabajo femenina. Ningún hombre acepta ser empacador, no soporta los ritmos y la inamovilidad del puesto, pero reprueba y desprecia a las mujeres que lo hacen. Coyunturalmente, ellas ingresaron a esta actividad y hoy se les impone. Una agrupación de todas las plantas empacadoras haría tal vez rentable la automatización del empaque y reduciría la especialización del trabajo. Habría que preguntarse si aún así el producto requeriría el cuidado especial que sólo la mano femenina es capaz de darle gracias a la sociedad patriarcal que la produjo.

La mujer en el proceso productivo de Guadalajara

Silvia Lailson y Luisa Gabaye *

El trabajo domiciliario

El trabajo domiciliario se define como una actividad parcial, llevada a cabo de manera individual con base en la organización familiar y en donde se manufactura parte de la mercancía; aparece casi siempre como un trabajo complementario al ingreso familiar. Este, si bien es una parte clave del proceso productivo, no está registrado o reconocido ni por el capital, ni por el Estado, lo que dificulta su cuantificación. Por otra parte, está reconocido como trabajo barato y por su carácter clandestino, se encuentra fuera de cualquier legislación laboral.

Tanto los talleres como el trabajo domiciliario, si bien existían antes del proceso de industrialización en Guadalajara, empiezan a tener mayor auge a partir de los años cuarenta. Su crecimiento se da, sobre todo, en el Sector Libertad de la ciudad, formado por una serie de colonias y barrios populares donde se instalaron pequeños talleres clandestinos, quienes requerían de abundante mano de obra que llevara a cabo parte del trabajo en su domicilio. Así, desde sus inicios podemos encontrar una relación estrecha entre trabajo domiciliario y pequeña industria. Asimismo, se haya vinculado, de una u otra manera, a la mediana y en ocasiones, también, a la gran industria.

De hecho, es posible hablar de la articulación de varios talleres que a su vez se relacionan con una casa matriz, encargada de distribuir y recibir el trabajo. Además, cada trabajadora se vincula a una red de reparto de manufacturas de tal manera que ésta sólo realiza una parte del proceso productivo que es terminado en alguna otra unidad de producción.

En los talleres donde se encuentra trabajo femenino en abundancia —también hay trabajo domiciliario masculino pero vinculado a otras ramas productivas— se localizan, básicamente, la manufactura de ropa, calzado, cuero y alimentos.

El ingreso de las mujeres al trabajo domiciliario se explica a partir de las relaciones sociales, de parentesco, compadrazgo y amistad, que permiten la maximización de los recursos disponibles. La mujer encuentra de esta manera, la oportunidad de emplearse por un salario sin los requisitos de escolaridad, edad u horario fijo, y lo que es más importante para su grupo familiar, sin que descuide el resto de sus tareas en el hogar.

El tiempo que la mujer dedica al trabajo varía de acuerdo a las necesidades económicas de su hogar, del tipo de manufactura, del tiempo disponible y de los instrumentos de trabajo utilizados. En tanto se trata de familias que están al nivel de la sobrevivencia, siempre hay condiciones que presionan fuertemente para que la jornada sea de carácter extensivo. En general, es posible pensar que, por ejemplo, una mujer que maquila ropa y tiene máquina de coser industrial, dedica ocho horas diarias, mientras aquella que tiene una de pedal deberá dedicar a veces hasta el doble que la primera.

El trabajo domiciliario está tan mal pagado que es necesaria la participación de varios miembros de la familia con el fin de obtener el equivalente a un salario individual. Es aquí, donde se puede hablar de una abundante mano de obra infantil, la más barata del mercado. Los hijos, que en sentido estricto no reciben un salario, llevan a cabo infinidad de tareas como parte del trabajo que realiza la madre.

Por último, hay que reiterar la trascendencia del trabajo que día a día llevan a cabo las mujeres en sus hogares. Este es parte clave de la pequeña industria, de hecho, es una parte fundamental, sin la cual no es posible entender la persistencia y expansión de la industria tapatá. Por otro lado, la importancia del trabajo domiciliario reside en que da empleo, en algunas temporadas del año, a una gran cantidad de mujeres.

Si bien se trata, en términos generales, de un fenómeno urbano cada vez se encuentra de manera más clara en el medio rural donde es posible emplear a mujeres con salarios menores que en la

ciudad y donde la evasión fiscal es más sencilla.

Recordemos tan solo que este tipo de trabajo, que se apoya en una parte significativa de la población, no recibe atención directa o indirecta por parte del Estado, quien prefiere ignorar su existencia.

La mujer en la industria ensambladora

Actualmente, se están abriendo más fuentes de empleo para un tipo especial de obreras: mujeres jóvenes, de preferencia solteras y con un grado de estudios alto (secundaria). Estas se emplean en las empresas maquiladoras de productos eléctricos y electrónicos, las cuales se están instalando, cada vez más en mayor número, en Guadalajara y su zona metropolitana. En éstas predomina el capital norteamericano, empero el capital japonés ha empezado a aparecer con gran rapidez.

Las empresas electrónicas localizadas en Guadalajara presentan varias formas y procesos de producción. Las maquiladoras propiamente dichas, son empresas que desarrollan solamente procesos productivos parciales, que contribuyen a la producción de mercancías para el mercado donde se localiza la empresa matriz, de donde se distribuye al resto del mundo.

Se distinguen dos tipos de maquiladoras: la filial y la contratada. Esta última presta un servicio (la empresa maquiladora recupera sus costos de operación más una ganancia convenida de antemano con la empresa contratante y proporcional a la inversión realizada). En el caso de la filial, no se hace explícita la ganancia, sólo se declara para cumplir con el requisito legal del reparto de utilidades a los trabajadores, las ganancias imputables a la actividad local salen del país bajo la forma de producto.

En Guadalajara tenemos ejemplos de estos tipos de maquiladoras: *Burroughs*, *Motorola* y *Kodak* se caracterizan como maquiladoras filiales. *TRW-Electronics*

* Investigadoras del Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social CIESAS-Occidente.

(ahora *Shizki*) y *General Instrument de Jalisco* como maquiladoras contratadas. Asimismo, hay empresas híbridas, este sería el caso de *Mitel de México*, de capital canadiense, de *Instrumentos Electrónicos Profesionales (IEP)*, de capital nacional (supuestamente); las cuales, además, de maquilar para sus propias matrices maquilan para otras compañías que así se los solicitan.

Por otro lado, están las empresas transnacionales y nacionales que desarrollan procesos productivos globales: éstas producen para el mercado interno del lugar en que operan, para el mercado de origen y/o para el mercado mundial. En Guadalajara éstas serían *Telectra*, *Hewlett Packard*, *IBM*, en una línea de productos *Mitel de México* y la *Wang*.

Los tipos puros son escasos, ya que últimamente la forma de operar de algunos de las empresas mencionadas ha cambiado. Por ejemplo, entre las maquiladoras filiales, la *Burroughs* ha implementado una línea de productos terminados al fusionarse con *Sperry* y formar el grupo *UNISYS*, ya antes había empezado a producir computadoras *PCs* en *COMPUBUR*, *Motorola*, por su parte, ya no sólo maquila para su matriz sino que empezó a maquilar componentes que se venden en el mercado interno aunque a una empresa transnacional: la *IBM*, *Mitel*, igualmente, maquila para otras transnacionales de productos terminados y para *Teléfonos de México*.

Estas empresas han llegado a Guadalajara en diferentes tiempos. Las más recientes han sido las manufactureras de productos terminados (*Hewlett Packard*, *Wang e IBM*) y éstas a su vez han propiciado el surgimiento de un nuevo tipo de maquiladora, pequeña, de capital nacional, que se ocupa de hacer los ensambles que necesitan estas grandes compañías.

La mano de obra

En las maquiladoras filiales y en las contratadas, la mano de obra femenina que ahí labora tiene características distintas. Son también diferentes las condiciones laborales que privan en ambos tipos de empresa.

En las maquiladoras filiales más antiguas (*Motorola* y *General Instrument*) el promedio de edad de la mano de obra femenina es de 27.04 y 26.16 años, respectivamente. En el resto (*Kodak*, *Telectra*, *Delphy*, *Pantera* y *Mitel*) el promedio de edad es más bajo, entre 19.2 y 23.6 años,



ya que han sido creadas recientemente. En algunas empresas, el tiempo que las obreras permanecen en la categoría de eventuales (bajo contratos de 28 días) es de un año, lo cual viola la *Ley Federal del Trabajo*. En otras, varía de un mes a 3 meses y en algunas más el periodo es completamente arbitrario.

En todas las empresas se paga el salario mínimo y existe una pequeña variación para las mujeres que llegan a ser líderes de línea o supervisoras. La mayoría de las mujeres tienen estudios de primaria, algunas de secundaria y las hay, también, con estudios técnicos o universitarios.

El estado civil que predomina es el de soltera (72.18%), le sigue en importancia el de casada, después madre soltera y, finalmente, separada. La capacitación que las entrevistadas declararon haber recibido varía desde "nada" a dos meses. La respuesta más frecuente fue que la capacitación requirió una semana, lo cual nos indica que son trabajos fáciles de aprender por estas jóvenes mujeres ya capacitadas en sus hogares. Entre las entrevistadas predomina la familia nuclear (66.91%) y le sigue en importancia las familias extensas.

La mano de obra femenina en las empresas de productos terminados se ilustra en el caso de la empresa *Wang de México*, ya que *Hewlett e IBM* nos negaron sistemáticamente el acceso a sus obreras. Empero, si hacemos caso de la información oficial que nos proporcionaron podemos suponer que las obreras presentan características similares a las de *Wang*.

Las obreras de *Wang* tienen un promedio de edad de 26.91 años, lo cual resulta alto para esta empresa que tiene apenas tres años de instalada en Guadalajara. Esto se debe a que, contrariamente

a otras, en *Wang* se contratan a obreras con experiencia previa en el mismo ramo; 8 de las 12 obreras entrevistadas trabajaron varios años en otras electrónicas (*Burroughs*, *Motorola e IEP*). A pesar de esta experiencia previa, 7 de las entrevistadas declararon haber recibido una capacitación que varió entre 15 días y 2 meses. Este periodo resulta superior al requerido en las otras empresas estudiadas.

Otra diferencia importante es que no se les considera como obreras sino como personal de confianza. Tienen mayor educación que en las otras fábricas, en *Wang* se exige la secundaria terminada. Más importante aún, es el nivel de salarios, el cual dobla por lo regular y en algunos casos triplica el recibido por las obreras de las empresas filiales. Estas diferencias se explican por el tipo de trabajo que se realiza en *Wang* (y presumiblemente en *Hewlett e IBM*). Este no es el trabajo parcializado y repetitivo de las líneas de ensamble características de las maquiladoras. Es un trabajo más especializado, tan largo como lo es el armado de un monitor o de una fuente de poder.

El estudio de las empresas de productos terminados nos develó que el proceso de maquila, propiamente dicho es delegado a otras compañías, de capital nacional o transnacional, que se ocupan de proveer a las primeras de los componentes necesarios para la terminación de sus productos. Las maquiladoras tienen así que lidiar para acomodar su mano de obra a los fluctuantes pedidos. Las mujeres resultan claves para este tipo de empresas. No así en las de productos terminados donde las mujeres son pocas (13 en *Wang* sobre 47; 70 en *IMB* sobre 430), pero donde se está gestando un nuevo tipo de obrera, más especializada (por lo tanto menos fácilmente reemplazable) y esto se refleja en el nivel de salarios y prestaciones que reciben.

Reflexiones finales

Según lo que aquí se ha dicho, la mujer inserta en el proceso productivo en Guadalajara tiene dos alternativas principales de empleo: el trabajo domiciliario y la industria ensambladora. La primera ha sido una tendencia del empleo femenino cuyos orígenes se remontan, cuando menos, a los inicios de la industrialización tapatá; mientras que la segunda es una opción nueva, en constante crecimiento, con una relativa importancia en cuanto a la creación de empleo para la mano de obra femenina.

Estas dos alternativas de empleo plantean: distintas condiciones laborales, distintos procesos de trabajo, tipos de obreras, niveles de explotación y de relaciones laborales.

Por un lado, en el trabajo domiciliario se ubican las trabajadoras que no han podido ingresar en otras esferas de la producción: mujeres que tienen una carga doméstica más grande, que no les permite ausentarse de su casa, lo cual está relacionado con su estado civil, su edad y su educación formal. En tanto, se trata de una actividad clandestina hay una evasión total de cualquier obligación laboral o fiscal de parte de los patronos y esto lleva a un incremento en los niveles de explotación ya que no se respetan horarios, salarios ni existen prestaciones.

Dadas las condiciones salariales de los trabajadores, este tipo de trabajo permite complementar el ingreso familiar y es una estrategia vital de supervivencia de muchas de las familias de escasos recursos de Guadalajara.

Por el otro lado, las obreras de las ensambladoras gozan de condiciones laborales considerablemente mejores ya que están inscritas en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y cuentan con las prestaciones que marca la ley mientras están contratadas. Empero, esto sucede al cabo de un periodo de tiempo que varía según las empresas y que rara vez cumple con el tiempo establecido por la Ley.

Asimismo, la jornada laboral es menor y el salario es sensiblemente más alto, cuando menos, respecto al tiempo trabajado. Esto no quiere decir que no estén explotadas, el ritmo de trabajo es agotador, las condiciones de trabajo en cuanto a disciplina, higiene y control de las obreras son muy rígidas; no hay escalafón ni política de promoción. Como son mujeres jóvenes, la mayoría solteras,

su carga de trabajo doméstico es menor pues está en manos de otros miembros femeninos de la unidad doméstica.

El trabajo de ensamble es poco satisfactorio, cansado y repetitivo; pero es considerado por las mujeres como muy importante para ellas y sus familias. Sin embargo, no son trabajos para superarse, no hay posibilidad de mejora o ascenso y esto constituye un dilema para aquellas y aquellos que se interesan en la problemática de la mujer.

El llamado a la "integración de la mujer al desarrollo" vuelve a constituir uno de los puntos fundamentales de la política del actual candidato priísta a la presidencia de la República. Este ha vuelto a retomar el tan trillado tema sin considerar que esta integración no es al desarrollo sino a la explotación mientras no se tomen en cuenta todo el contexto en el que se inserta el trabajo femenino.

Bibliografía

GABAYET, Luisa "Antes éramos mayoría ... la mujer en la industria textil de Guadalajara" en *Mujeres y Sociedad. Salario, hogar y acción social en el occidente de México*. El Colegio de Jalisco/Ciesas-Occidente, Guadalajara, 1986.

— "La industria electrónica de Guadalajara y su fuerza de trabajo", ponencia presentada en el Coloquio sobre "Estrategias de supervivencia, satisfacción de demandas y movimientos sociales en el medio urbano". Chapala, 29 al 2 de marzo de 1988.

KEREMITSIS, Dawn "La doble jornada de la mujer en Guadalajara: 1910-1940". *Encuentro*, Vol. 1 No. 4, Guadalajara, 1984.

LAILSON, Silvia "La mujer obrera en Guadalajara" en *Papeles de la Casa Chata*, México, año 2, No 3. 1987.

PADILLA DIESTE, Cristina. *Marginales o asalariados: el trabajo domiciliario de maquila en una colonia popular*. Tesis de Licenciatura, Universidad Iberoamericana, 1978.

— *La mujer y la industria maquilera, el caso de Jalisco*. Tesis de maestría. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), sede México, 1982.

MOMENTO
económico

AGOSTO DE 1988

39

INFORMACIÓN Y ANÁLISIS SOBRE LA
COYUNTURA MEXICANA.PUBLICACIÓN MENSUAL DEL INSTITUTO
DE INVESTIGACIONES
ECONÓMICAS DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.*UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO Rector: Jorge Carpizo.
Coordinador de Humanidades: Humberto
Muñoz. Director del Instituto de Investi-
gaciones Económicas: Fausto Burgueño Lo-
melf. Secretario Académico: Carlos Busta-
mante.

Comité Editorial:

Ma. del Carmen del Valle, Javier Delgado, Iris
Guevara, Cristina Martínez y José Luis Rangel

Director: Mario J. Zepeda.

Coordinadora del número:
Georgina NaufalColaboradores: Magdalena Alba, Irma Del-
gado, Emilio Romero.Distribución: Ricardo Galicia. DE VENTA
EN EL INSTITUTO DE INVESTIGA-
CIONES ECONÓMICAS DE LA UNAM.
TORRE II DE HUMANIDADES. 1ER.
PISO. APARTADO POSTAL 20-721.
MÉXICO 20. D.F. TEL. 550-52-15
EXT. 2904. NÚMERO SUELTO: 1,000
PESOS, 20% DE DESCUENTO EN EJEM-
PLARES ADQUIRIDOS EN EL IIEC.
SUSCRIPCIÓN ANUAL: 10,000 PESOS.
INTERIOR 10,000 PESOS. EXTRAN-
JERO 15 DÓLARES.* MOMENTO ECONOMICO PU-
BLICA 10 NÚMEROS AL AÑO. APA-
RECE TODOS LOS MESES CON EX-
CEPCIÓN DE JULIO Y DICIEMBRE,
POR PERIODOS VACACIONALES. Tipo-
grafía y formación: Fenian.
Impresión: Multidiseño Gráfico.Ilustraciones: *Calendario 1988*, Ediciones de
El Tlatelolca