

083384

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA
Unidad Iztapalapa

División de Ciencias Sociales y Humanidades
Departamento de Antropología

Carrera de Licenciatura en Antropología Social
Area de Concentración: Desarrollo

EL HUSO Y EL SEXO
La mujer obrera en dos industrias de Tlaxcala

T E S I S

que para acreditar las asignaturas
Investigación de Campo

Y

Seminario de Investigación

presenta

MARIA ESTELA/LEÑERO FRANCO

Director del Comité de Investigación
Ricardo Falomir

Lectores del Comité de Investigación
Angeles Sánchez Bringas
Ingrid Rosenbluth

México, D. F.

Agosto de 1983

IGA 6-10-89

083364

INDICE

	Página
INTRODUCCION.....	1
I. TLAXCALA Y EL DESARROLLO INDUSTRIAL	20
II. PARTICIPACION DE LA MUJER EN EL PRO CESO DE TRABAJO.....	44
III. COMPRA Y VENTA DE LA FUERZA DE TRA- BAJO FEMENINA.....	88
CONCLUSIONES.....	132
ANEXOS.....	146
BIBLIOGRAFIA.....	200

INTRODUCCION

La mujer como obrera no deja de ser mujer. Al "ser mujer" se le asignan un sin fin de calificativos: "la sufrida y abnegada", "la madrecita santa", "la superexplotada", "el sexo débil", "el segundo sexo". Calificativos que poco o casi nada ayudan a comprender la situación particular de la mujer obrera.

Con el desarrollo del capitalismo, las mujeres se han ido incorporando masivamente a la producción social. Esta situación ha traído consigo cambios significativos y nuevas actitudes relacionadas con la condición femenina. El presente trabajo, entonces, pretende abordar el problema de la proletarización femenina, particularmente enfocada a dos industrias de Tlaxcala: una industria textil y una industria de la confección.

Es posible afirmar que la mujer, al participar en la producción social y desarrollar un trabajo productivo,*

*El concepto de trabajo productivo es tomado de la definición que hace Marx: "Trabajo productivo en el sentido de producción capitalista es el trabajo asalariado que canjeado por la parte variable del capital (la parte del capital gastada en salario), no sólo reproduce esta parte del capital (o el valor de su propia capacidad de trabajo), sino que además produce plusvalía para el capitalista... Únicamente es productivo el trabajo asalariado que produce capital." Citado por Einsestein en Patriarcado capitalista y Feminismo socialista, p. 19.

llega a formar parte directa de la clase obrera.

El análisis, que gira en torno al problema de la clase obrera, ha sido abordado por el marxismo ortodoxo casi siempre de manera abstracta. Se define a la clase a partir de la estricta relación que guarda con los medios de producción; se le mide, además, estadística y matemáticamente. Esto es posible debido a que se le considera como una estructura o categoría definida estáticamente. Parecería que la clase obrera únicamente "es". Bajo este planteamiento quedan relegados los mecanismos a través de los cuales la clase no solamente "es", sino que, además de ser, se construye y se forma continuamente. Es imposible, así aceptar el análisis de clase intentando inmovilizarla y anatomizar su estructura, porque resultarían menospreciadas las particularidades de los hombres que conforman la clase.

Por esto se considera que la clase -en nuestro caso particular, la clase obrera- se define por los propios hombres que la conforman. Es decir, por hombres reales en un contexto real e histórico. "No podemos tener amor sin amantes, ni sumisión sin señores y siervos."¹

Bajo estas consideraciones el concepto de clase que se adopta, parte del planteamiento de Thompson:

¹Thompson, E.P. La formación histórica de la clase obrera: Inglaterra 1780-1832. Ed. Laira. Tomo I. Barcelona, 1977, p. 8.

"Por clase entiendo un fenómeno histórico unificador de un cierto número de acontecimientos dispares y aparentemente desconectados, tanto por las respectivas condiciones materiales de existencia y experiencia como por su consciencia ... Personalmente, no veo la clase como una estructura y menos aún como una categoría, sino como algo que acontece de hecho (y puede demostrarse que, en efecto, ha acontecido) en las relaciones humanas".²

El concepto de clase obrera, entonces, lleva consigo el concepto de relación histórica. Relación que se concreta en hombres reales, lo cual hace necesario someter a consideración las características tales como: nacionalidad, historia propia, raza, sexo, etc. En el presente estudio, la diferencia sexual es elemento fundamental para ubicar a los hombres y mujeres dentro de la clase obrera. Se supone entonces que existe una diferencia significativa entre ser mujer obrera y ser hombre obrero.

Partiendo de la diferencia sexual, Alexandra Kollontai hace un intento de ubicar a la mujer trabajadora en la historia. Supone que la condición femenina tiene su sustento en el lugar que ocupa al interior de la producción. Por eso, el hecho de que la mujer participe directamente en la producción trae apareada la posibilidad de su liberación. Las diferencias de sexo al interior de la producción son mínimas; se reducen a las diferencias de salario y a las diferencias de empleo, las cuales tienden a desaparecer con el

²Ibid. p. 7.

desarrollo del capitalismo. Aun cuando Kollontai* parte de la diferenciación sexual de la mujer y del hombre, su análisis cae dentro del planteamiento del marxismo ortodoxo. La trabajadora es primero proletaria y luego mujer. La obrera es definida a partir de su posición al interior de la producción, lo cual implica que, al proletarizarse, la mujer llega a formar parte de la clase obrera sin distinciones significativas.

Extremando estas consideraciones, se podría señalar que, según el marxismo ortodoxo: "La mujer es considerada sólo como una víctima más, indistinguible del proletariado en general, de la perniciosa división clasista del trabajo."³

Para abordar el problema de la proletarización de la mujer, es fundamental tomar en cuenta la diferenciación sexual de la fuerza de trabajo masculina y femenina. Es necesario detenerse para observar la forma en que se desarrolla esta proletarización de la mujer.

Antoine Artois formula una interesante crítica al

*Es necesario aclarar que son pocos los trabajos que Kollontai realiza en cuanto a fuerza de trabajo femenina. Sus estudios son más amplios e interesantes, como lo es el tema sobre sexualidad femenina.

³Eisenstein, Zillah R. (Compilador) Patriarcado capitalista y feminismo socialista. Editorial Siglo XXI. México, 1980. p. 21.

marxismo ortodoxo respecto a la posición de la mujer en la producción social. Para Artois, la mujer se proletariza como grupo específico en relación al hombre. Esta es, a la vez, proletaria y mujer. Su análisis intenta unir la categoría sexo y clase. Considera que la mujer se proletariza "como mujer":

"Su destino de mujer la persigue incluso en el trabajo. Constituye una mano de obra subcualificada, sometida más que los hombres a los avatares del desempleo; su salario es considerado frecuentemente como salario de apoyo; y se encuentran insertadas masivamente en los empleos llamados femeninos."⁴

El planteamiento de Artois acusa un avance significativo: la forma en que la mujer participa en la producción se ve predeterminada por su estatuto de mujer. Artois indaga en el estatuto que la sociedad capitalista da a la mujer para poder entender su proletarización. Pero su indagación no llega muy lejos, porque no se detiene en profundizar sobre las particularidades de la obrera al interior de la producción. Su único acercamiento consiste en caracterizar a la fuerza de trabajo femenina en cuanto a su salario, tipo de empleo y posibilidades de ser desempelada. La mención única de estos elementos resulta insuficiente, ya que la fuerza de trabajo femenina es mucho más compleja y no puede ser definida solamente por los aspectos involucrados en la

⁴Artous, Antoine. Los orígenes de la opresión de la mujer. Editorial Fontamara. Colección Argumentos. Barcelona, 1979 p. 12.

esfera de la compra y venta de fuerza de trabajo. La caracterización de la fuerza de trabajo femenina debe ser vista, tanto cuantitativa como cualitativamente, como una fuerza de trabajo específica. Parecería que para Artois la categoría sexo sólo significa una sobredeterminación más al interior de la producción.

Para caracterizar a la fuerza de trabajo femenina no debe considerarse que la categoría sexo sea únicamente una sobredeterminación. La fuerza de trabajo femenina es específica tanto cuantitativa como cualitativamente. Desde luego no se pretende que el análisis parta de una comparación entre hombres y mujeres. Hacerlo merecería las críticas formuladas por Kergoat, cuando el tema es abordado por la sociología del trabajo:

"En el momento en que hay una comparación hom-bre/mujer, respecto de una conducta específica, es notable que siempre se explica la categoría mujeres haciendo referencia a la de los hombres. Esto se debe a que la comparación nunca tiene como objetivo mostrar la autonomía de las prácticas y relacionar esta autonomía con el sexo social de los grupos; la comparación sirve únicamente para mostrar que las mujeres tienen particularidades, 'especialidades' con respecto del modelo general... Aquí ponemos el dedo en la llaga, porque ese modelo 'general' que se supone corresponde al 'ser humano' no es con poca frecuencia... sino un discurso masculino sobre prácticas masculinas."⁵

⁵Kergoat Daniele. "¿Obreros=obrereros?". En Críticas de la economía política. Edición latinoamericana, Nos. 14 y 15. Ediciones El Caballito, abril-junio, 1981, p. 204.

Este trabajo parte entonces de la supuesta diferencia sexual de la fuerza de trabajo. Tanto el análisis de la mujer obrera que no toma en cuenta la categoría sexo, como el que supone que es primero proletaria y luego mujer, son planteamientos sumamente estrechos para abordar el problema de la proletarización femenina. Tampoco puede admitirse que el sexo sea tan sólo una sobredeterminación más; es decir un anexo más. Imposible basar el estudio de la fuerza de trabajo femenina en función de un modelo masculino.

Por todo esto, el principal sentido de esta investigación reside en el análisis detallado de la fuerza de trabajo femenina tanto en el mercado de empleo como en el proceso de trabajo mismo.

Considerando que la fuerza de trabajo femenina es específica en cuanto a la forma que participa en el mercado de empleo y al interior del proceso de trabajo, es posible preguntar acerca de los elementos que contribuyen a caracterizar a la fuerza de trabajo femenina como específica. Esta especificidad debe ser considerada partiendo del tipo de trabajo que la mujer desarrolla, su grado de calificación, la posibilidad que tiene de ascender de puesto, sus salarios, su ciclo de desempleo y empleo, etc.

Si bien se adoptan los conceptos de Marx en cuanto

a la proletarización y la definición de fuerza de trabajo de manera general,* es necesario señalar que, a diferencia de Marx, este trabajo considera que el concepto de fuerza de trabajo no es un concepto unívoco. Es decir, a partir de esta definición a nivel abstracto, se pasa a sostener que la concreción y realización de la fuerza de trabajo se presenta de manera diferente según sea el sexo de que se trate. Existe por tanto una práctica diferenciada si la fuerza de trabajo es femenina o masculina.

Esta diferenciación sexual puede remitirnos al estatus que la sociedad capitalista ha asignado a la mujer.

En la sociedad capitalista, la condición de la mujer ha sido definida como una condición de opresión: la mujer guarda una posición de dependencia, de marginación y de subordinación con respecto al hombre y a la sociedad en su conjunto. Es en el capitalismo, donde la opresión de la mujer se reproduce de manera permanente y sistemática, a todos los niveles de la vida económica, política y social.

*El concepto de proletarización y fuerza de trabajo parten de la definición de Marx en El Capital, Vol. I, pp. 121-122, 1968, de la Editorial FCE. La proletarización se da en el momento en que la fuerza de trabajo se vende como mercancía. Por fuerza de trabajo se entiende la capacidad física y mental del hombre que se pone en acción al producir valores de uso de cualquier clase. Existe proletarización cuando la fuerza de trabajo es vendida por su poseedor, éste es libre propietario de su fuerza de trabajo, libre de medios de producción, de mercancías, y de medios de subsistencia; la fuerza de trabajo sólo se vende por cierto tiempo; el poseedor sólo cede su disfrute; y las personas son jurídicamente iguales.

Partiendo de esta desigualdad de la mujer con respecto al hombre y a la sociedad en su conjunto, su participación en el trabajo productivo será específica.

La especificidad de la fuerza de trabajo femenina será analizada tanto en la esfera del proceso de trabajo, como en la esfera del mercado de empleo.

Los elementos puestos a consideración en el proceso de trabajo son los siguientes:

- En cuanto a la organización del trabajo: caracterización del trabajo que la mujer desarrolla, relación cuerpo/máquina, diversificación de actividades, grado de calificación y jerarquización del trabajo.
- En cuanto a las relaciones interpersonales se partirá de la relación de la obrera con el supervisor, de la obrera con los obreros y de las obreras entre sí.

En la esfera del mercado de trabajo se intenta investigar qué tipo de fuerza de trabajo ingresa a la fábrica y bajo qué condiciones. Para ello se estudiarán salarios; flujos diferenciados de ingreso y egreso a la fábrica; estabilidad en el empleo; edad y estado civil de la fuerza de trabajo, y características de la familia a que pertenece la obrera.

Los elementos para caracterizar la fuerza de traba-

jo femenina se analizaron en dos fábricas ubicadas en el estado de Tlaxcala: en una industria textil de hilados y tejidos del ramo de la lana, y en una industria de la confección donde se producen pantalones.

En el primer capítulo, y teniendo como base los aspectos socioeconómicos del estado, se intentará ubicar al sector industrial dentro del desarrollo de Tlaxcala.

Se parte del supuesto que la industrialización en Tlaxcala es incipiente, pero es la rama que en los últimos años ha mostrado mayor dinamismo.

Dentro de la industria, la referencia al ramo textil ha sido tradicionalmente la más importante del estado. Es importante, principalmente por el número de establecimientos que concentra y el número de empleos que genera.

La fuerza de trabajo femenina, dentro de la industria textil de hilados y tejidos, ha estado presente a lo largo del tiempo. En la fábrica estudiada constituía, para 1982, el 23% del total de trabajadores. Es en 1960 cuando la mujer ingresa masivamente por vez primera a la fábrica, lo cual coincide con un periodo de crisis y modernización de la industria textil a nivel estatal. El segundo ingreso masivo de mujeres se produce en los años setentas, cuando la industria de la lana sufre una grave crisis. En los ochentas, cuando también se presenta un periodo de crisis y

modernización a nivel estatal, la disminución del personal femenino es mucho menor que el masculino. Se supone que la incorporación masiva o la tendencia a permanecer en la fábrica de la fuerza de trabajo femenina en periodos críticos como los mencionados, no es un hecho fortuito. Eso obliga a preguntar sobre los factores que incidieron para que la fuerza de trabajo femenina, en periodos de modernización y crisis, sea muy cotizabile para el empresario.

Si bien en la industria textil el porcentaje de personal femenino es reducido, la industria de la confección estudiada está conformada mayoritariamente por mujeres. Así, aun cuando la industria de la confección no es significativa a nivel estatal, sí lo es en cuanto al mercado de empleo que la mujer se encuentra.

En los años setentas empiezan a proliferar en el estado pequeñas industrias de la confección que, por su baja tecnificación, se ven afectadas más fuertemente por la crisis estatal. Eso propicia el cierre definitivo de gran cantidad de industrias.

La diferenciación de la participación de la mujer en una u otra industria lleva a plantear varias interrogantes: ¿por qué en la industria textil el personal femenino es mucho menor que en la industria de la confección?; ¿qué factores de la fuerza de trabajo femenina inciden para que

se presente esta diferencia?

Las mujeres en estudio se encuentran ubicadas en dos fábricas específicas. Esta ubicación se aborda, según se dijo, desde dos perspectivas: la primera referente al proceso de trabajo, que se analizará en el segundo capítulo, y la segunda referente al mercado de empleo, que será analizada en el tercer capítulo.

Las circunstancias en que se encuentra el sector industrial en Tlaxcala, y sus antecedentes, es fundamental para ubicar a las dos industrias estudiadas en sus dos aspectos: proceso de trabajo y mercado de empleo. Los periodos de modernización y la movilidad de fuerza de trabajo a nivel estatal, inciden determinadamente en las características actuales y los cambios que ha sufrido el proceso de trabajo en las fábricas estudiadas. Además, es imposible definir los flujos de ingreso y egreso a la fábrica, la calificación del trabajo, el ciclo de desempleo y el tipo de familia a la que pertenece la mano de obra, sin antes entender las condiciones actuales y el desarrollo que ha tenido la industria en el estado de Tlaxcala.

Es así como el capítulo primero, referente a las condiciones generales de Tlaxcala, está ligado obligadamente a los capítulos subsiguientes (Proceso de trabajo y Mercado de empleo). A su vez, estos dos últimos capítulos se

encuentran en una relación directa y son interdependientes. El mismo proceso de trabajo exigirá ciertas características de la fuerza de trabajo que se contrate. En el caso de la fuerza de trabajo femenina, dado el tipo de trabajo que desarrolla, se requerirá una cierta edad para los obreros; la tendencia a la modernización de la fábrica influirá en la contratación de mano de obra, y el hecho de que se requiera trabajo calificado o no, tendrá repercusiones en los salarios.

Por otro lado, el tipo de mano de obra que se encuentre en el mercado de trabajo tendrá una incidencia directa al interior del proceso de trabajo, dependiente de si es mano de obra calificada, si hay una gran oferta de fuerza de trabajo, si ésta procede de una familia proletaria o campesina, etc.

De esta manera en el segundo capítulo se partirá de las categorías de análisis antes mencionadas. Se describirá y analizará el proceso de trabajo; grado de tecnificación y automatización de la fábrica, la forma en que se controla la producción y la calificación y jerarquización del trabajo. Se verá con esto qué clase de puestos son los ocupados por las mujeres, las características del trabajo que desarrollan, y las posibilidades de ascenso.

Se abordará, por otro lado, la problemática relati-

va a las relaciones interpersonales que la obrera entabla al interior de la fábrica. Se pretende observar en qué medida es posible hablar del ejercicio de poder del hombre sobre la mujer, y qué factores inciden en las relaciones entre las obreras mismas.

Además de suponer que la posición de la mujer al interior del proceso de trabajo incide definitivamente en su ubicación dentro del mercado de empleo, es necesario investigar de qué manera se produce el fenómeno. Qué tipo de fuerza de trabajo ingresa a la fábrica y bajo qué condiciones. Para esto se analizarán, en el tercer capítulo, los salarios de las obreras, la relación de estos con los puestos que la mujer ocupa, y la antigüedad en el trabajo. También se verá si existe una constante en la edad y estado civil de las trabajadoras.

Tomando como base un periodo de tiempo determinado se podrá profundizar en los flujos de ingreso y egreso de la fuerza de trabajo femenina en la fábrica. Se estudiará entonces por qué estos flujos son diferenciados, y qué factores inciden para que este fenómeno se presente.

Para completar el esbozo del tipo de fuerza de trabajo que ingresa a la fábrica, resulta necesario abordar las características de la familia a que pertenece la obrera: la ocupación de los padres y hermanos, el tipo de uni-

dad doméstica y la organización del trabajo, las historias de proletarización de sus miembros. Se sabrá entonces si es o no posible hablar de una tradición obrera.

Las técnicas de investigación que habrán de utilizarse para la caracterización de familias consisten principalmente en entrevistas y seis genealogías realizadas a seis trabajadores que laboran en las fábricas estudiadas.

Para el resto del estudio, las técnicas de investigación y análisis de material se refieren a consulta bibliográfica, observación participante, entrevistas y recorrido de la zona entre otras.

Para llevar a efecto el proyecto de investigación se realizó una práctica de campo que consistió en el acopio de material y recorrido de la zona. Esta primera tarea fue fundamental para ubicar la zona y poder explicar más claramente las características de la ciudad o pueblo elegido. Posteriormente se analizó el material, y con base en este análisis se regresó a la zona de estudio para centrar la investigación en una fábrica textil y una fábrica de la confección.

La entrada a las industrias y el conocimiento de ellas resultó una experiencia novedosa. A los empresarios

se les mostraban cartas de presentación, tanto de la Universidad como del Ayuntamiento; en algunos casos se les exhibía un proyecto para industrias redactado por el director de la práctica de campo. Los empresarios reaccionaron en diferentes formas: algunos se negaron definitivamente a la intromisión dentro de la fábrica; otros aceptaron la visita sólo por una vez; algunos más dieron su autorización para frecuentarla durante varios días y conocer el proceso de trabajo. En Lanera Moderna se entró a la fábrica en dos ocasiones, y en La Candelaria Teotlalpan se logró permanecer varios días observando e incluso participando personalmente en el trabajo de la confección de pantalones.

Es claro que las relaciones personales que se entablan en la ciudad son muy diferentes respecto a las que se entablan en las zonas rurales. En la ciudad, por ejemplo, la numerosa cantidad de habitantes hace más factible el anonimato del investigador. La estigmatización del "investigador" es menos marcada. Personalmente, durante mi trabajo, fui confundida varias veces como una obrera más en busca de empleo.

El más provechoso acercamiento con los obreros se consiguió fuera de la fábrica; unas veces en el local del sindicato, y otras a la salida del trabajo. Como se presentaron problemas para obtener información con los empresa-

rios se recurrió, con éxito, a los dirigentes sindicales y a los obreros en particular quienes aportaron un gran cúmulo de información. Desde luego, mis relaciones como investigadora encontraron obstáculos con el personal masculino debido a mi condición de mujer. Algunas de las entrevistas fueron interrumpidas a causa de un cierto acoso por parte de ellos.

Con las obreras, en cambio, el acercamiento fue más natural y presentó menores problemas. Ellas fueron la principal fuente de información. Se conversaba y se les entrevistaba en el interior de la fábrica, durante sus comidas, cuando salían del trabajo, en las fiestas o en sus propias casas. El hecho de ser mujer ayudó, aquí, a romper las barreras que se levantaban entre "investigador" e "informante". Las pláticas se convertían a menudo en diálogo entre mujeres. Era posible comentar en común qué pensábamos, qué sentíamos, qué nos gustaba o nos disgustaba. Aun en condiciones diferentes había muchas experiencias que compartir como mujeres.

En La Candelaria Teotlalpan las relaciones con las obreras fueron bastante fluidas. Influyó el hecho de que constantemente estuve en la fábrica durante las horas de trabajo. En Lanera Moderna resultó más difícil el acercamiento. Había un temor constante por parte de las obreras.

La libertad de expresión es un derecho humano fundamental que garantiza a todas las personas el derecho de expresar sus opiniones, ideas y sentimientos sin temor a represalias o censura. Este derecho es esencial para el desarrollo de una sociedad democrática y pluralista, ya que permite la libre circulación de información y la participación activa de los ciudadanos en la vida pública. Sin embargo, este derecho no es absoluto y puede estar sujeto a ciertas limitaciones justificadas, como la protección de la reputación, la seguridad nacional o la moral pública. En conclusión, la libertad de expresión es un pilar fundamental de la democracia y debe ser protegido y promovido en todo momento.

La libertad de expresión es un derecho humano fundamental que garantiza a todas las personas el derecho de expresar sus opiniones, ideas y sentimientos sin temor a represalias o censura. Este derecho es esencial para el desarrollo de una sociedad democrática y pluralista, ya que permite la libre circulación de información y la participación activa de los ciudadanos en la vida pública. Sin embargo, este derecho no es absoluto y puede estar sujeto a ciertas limitaciones justificadas, como la protección de la reputación, la seguridad nacional o la moral pública. En conclusión, la libertad de expresión es un pilar fundamental de la democracia y debe ser protegido y promovido en todo momento.

ella, especialmente, debo agradecer su disposición y, sobre todo, la oportunidad de compartir una experiencia que significó para mi el descubrirme como profesionista y principalmente como mujer.

I. TLAXCALA Y EL DESARROLLO INDUSTRIAL

Tlaxcala es el estado de la República donde se encuentran localizadas las dos fábricas en estudio: Lanera Moderna y Candelaria Teotlalpan. Dado que las características de tales fábricas no sólo dependen de su estructura interna, es necesario contemplar las condiciones socioeconómicas del sector industrial de Tlaxcala y definir la zona de Santa Ana Chiautempan donde se localizan.

Por todo esto, en primer término, se tratará de establecer una relación entre el sector agrícola y el sector industrial que permita averiguar de qué manera la situación agrícola del estado afecta al desarrollo de la industria y qué papel juega la mujer en esta interrelación.

Es la perspectiva de la mujer obrera la que intentará regir la descripción de los fenómenos, sobre todo el relativo a la crisis de la industria textil. No se manejará la crisis en abstracto, sino como el contexto específico donde se inserta la mujer, aunque para ello sea necesario detenerse en el panorama general. En función de este panorama será posible preguntar qué factores influyen para que la mujer ingrese a la fábrica masivamente en periodos que

coinciden con las épocas de crisis y modernización. Estos factores revisten gran importancia ya que de su esclarecimiento depende en gran medida la comprensión del lugar que ocupa la mujer en el proceso productivo; qué tipo de salario recibe, qué puestos ocupa, bajo qué condiciones se le contrata y qué actividades realiza.

Aunque se deja para capítulos posteriores el análisis más preciso de la fuerza de trabajo femenina, el planteo permitirá aproximarse al problema.

La situación laboral en las fábricas en estudio exige además el planteamiento de las condiciones sindicales que rigen en estas empresas. Interesa preguntar por ellas para tener un marco general de la posición de la mujer tanto al interior y al exterior de su propio sindicato como en el ámbito del desarrollo industrial de Tlaxcala.

1. Condiciones socioeconómicas

Tlaxcala, la entidad más pequeña de la federación después del Distrito Federal, se localiza al sur de la altiplanicie mexicana en la región fisiográfica del eje neovolcánico. Tiene una extensión territorial de 3,914 kilómetros cuadrados y en 1980 su población era de 546,000 habitantes. Limita al oeste con el Estado de México, al noreste con Hidalgo, y con Puebla al noroeste, al este y al sur.

Tradicionalmente, la estructura económica de Tlaxcala se ha fincado en dos actividades que continúan rigiendo el desarrollo del estado: la actividad agrícola y la producción de textiles. En la actualidad, esta producción de textiles manifiesta una tendencia a la industrialización que ha correspondido al auge que presenta el sector industrial con respecto al sector agrícola.

Agricultura e industria se encuentran íntimamente relacionadas y por ello no se puede dejar de mencionar, aunque sea en términos generales, la actividad agrícola que de alguna manera ha tenido una gran incidencia dentro del desarrollo industrial al que esta investigación se enfoca especificamente en las ramas textil y de la confección.

La agricultura es la actividad que ocupa a la mayor parte de la población económicamente activa del estado: 40.70% en 1980. Sin embargo, es el sector con más baja rentabilidad, tanto por sus condiciones físicas, ya que el clima y el suelo no son favorables, como por sus condiciones socioeconómicas: atomización de la propiedad, no diversificación en el patrón de cultivos, rudimentariedad de los cultivos, como resultado, la baja capitalización del campo.

En la actualidad, la inversión en el sector agrícola es mínima. En 1980, la participación del sector agropecuario y forestal en la formación del PIB estatal representa

Se puede entender entonces que, dadas las precarias condiciones del campo y el proceso de industrialización en el estado, la población agrícola se ha convertido, de manera significativa, en una fuente de aprovisionamiento de mano de obra barata y abundante para la industria. El estado posee una notable disponibilidad de mano de obra, lo cual beneficia, por supuesto, a las industrias objeto de este estudio.

De todos los sectores que determinan la actividad económica de Tlaxcala, es el sector industrial el que ha mostrado un mayor dinamismo. Tal dinamismo se debe a la disponibilidad de mano de obra barata, antes mencionada, y a la favorable dotación de carreteras y ferrocarriles que no solamente propician la movilidad de la posible mano de obra sino que conectan al estado con los centros consumidores del país, principalmente con la ciudad de México. A estos factores debe agregarse, con marcado énfasis, la política estatal de industrialización y descentralización que desde 1965 ha permeado los planes del gobierno local implementando estímulos fiscales a las industrias de la región y propiciando una adecuada dotación de energéticos y servicios conexos.

Como resultado de esto, el sector industrial, a diferencia del agrícola, presenta una tendencia a la tecnifi-

tó únicamente el 11.6%.⁶

La crítica situación de la actividad agrícola ha traído consigo un alto índice de desempleo que va en aumento de continuo. Una de las salidas para el campesino es la emigración a los centros urbanos y/o industriales de Tlaxcala que se constata en forma diaria, semanal, temporal o definitiva. Así, un alto porcentaje de los trabajadores empleados en industrias como la textil y de la confección provienen de centros rurales por efectos de este fenómeno.

Esta emigración a centros ocupacionales, aunado al desarrollo industrial y a la proliferación de caminos y transportes, inciden fuertemente en el crecimiento desmedido de la población urbana. Los 3,110 kilómetros de carreteras y caminos que se distribuyen por la entidad representan un total de 800 metros de carretera por km² -la media nacional es de 107 metros por km²- que convierten a Tlaxcala en uno de los estados de la República con mayor densidad de carreteras.⁷ En 1980, el crecimiento de la población urbana se hacía evidente con las cifras: 70.95% de la población era urbana y el 29.5% era rural.⁸

⁶Secretaría de Programación y Presupuesto. Monografía de Tlaxcala. Mimeo. México, 1981, p. 16.

⁷Instituto de Estudios Políticos, Económicos y Sociales. Tlaxcala: 81-86. Mimeo. México, p. 55.

⁸Instituto de Estudios Políticos, Económicos y Sociales. Tlaxcala: Condiciones socioeconómicas. México, 1976, pp. 67-68.

cación y modernización de su planta.

Así, mientras que el sector agrícola participaba en 1980 con el 40.70% de la población económicamente activa y aportaba el 11.6% del PIB estatal, el sector industrial, en ese mismo año, participaba con el 25.3% de la población económicamente activa y aportaba el 46.2% del PIB estatal. Es decir, que con un porcentaje de trabajadores sensiblemente menor al del agrícola, el sector industrial rendía un porcentaje mucho mayor al PIB estatal.⁹

También conviene hacer notar, que si bien es cierto que el sector industrial actúa como centro importante de ocupación, el proceso de tecnificación-competencia-modernización, y la gran deserción en el campo, elevan globalmente las tasas de desempleo. De tal manera, el desempleo, la desocupación y la consecuente pobreza de la población tlaxcalteca se han convertido en uno de los más graves problemas que afectan al estado.

2. La industria textil y de la confección en Santa Ana Chiautempan

En Tlaxcala, la industria textil ha sido siempre fundamental por el número de establecimientos que concentra y el volumen de empleos que ofrece, entre otros factores. Para

⁹Secretaría de Programación y Presupuesto, op. cit., pp. 16, 20 y 21.

1980, por ejemplo, la rama de textiles acumuló el 38.8% del total de empleos en la industria.

El antecedente inmediato de la industria textil es la producción artesanal en talleres familiares y/o domiciliarios. Algunos de ellos han ido desapareciendo debido a la competencia desfavorable con las fábricas modernizadas y otros persisten en forma independiente o en relación estrecha con tales fábricas.

Este tipo de relación entre artesanos e industrias textiles se establece en diferentes formas. Los que ofrecen trabajo de maquila a empresas mayores, se integran a ellas participando en una etapa del proceso productivo total de la fábrica, principalmente en el proceso de acabado. En este caso, el tipo de remuneración que se recibe es a destajo y la remuneración es muy baja.

Otros artesanos se relacionan con las fábricas de la manera en que se describe a continuación:

"Algunas de las pequeñas y medianas fábricas se dedican exclusivamente a producir hilos que venden a los artesanos, para después comprarles el artículo acabado; y aun las grandes empresas de algodón y lana que fabrican telas finas, producen cierta cantidad de hilaza que venden a los artesanos, generalmente de peor calidad, o de tela que es dada en maquila a trabajadores a domicilio; y todavía otras fábricas cuentan entre sus actividades, si no es que son exclusivamente casas comerciales, a la compraventa de materia pri-

ma (lana o algodón), de hilaza o ropa típica, generalmente de lana."¹⁰

La fábrica Lanera Moderna es un claro ejemplo de cómo una industria que produce telas finas, vende cierta cantidad de su hilaza a artesanos particulares.

Tanto la producción artesanal como la industrial de este ramo se localiza, primordialmente, en la zona sur del estado de Tlaxcala. De hecho, se podrían establecer dos zonas geoeconómicas, bien diferenciadas, trazando una línea imaginaria que una la punta este del mapa del estado con la punta oeste. El territorio quedaría dividido así en dos áreas: la región norte, conformada por los llanos de Apam, y la región sur, por el valle de Puebla. La principal actividad de esa región norte es la agricultura temporalera. En la zona sur, aun cuando la agricultura es una actividad importante, la característica fundamental está dada por el acelerado desarrollo de la industria, principalmente del ramo textil.

Cuatro corredores industriales se localizan en la zona sur:

- Ciudad de Puebla-Tlaxcala
- Tlaxcala-San Martín Texmelucan
- Tlaxcala-Santa Ana Chiautempan
- Santa Ana Chiautempan-San Pablo del Monte

¹⁰ Heath Constable, Hilaria Joy. Lucha de clases: la industria textil en Tlaxcala. Ed. El Caballito, No. 14. México 1982, p. 89.

El desarrollo industrial de esta zona sur se ha visto favorecido por varios factores: la política oficial de industrialización en esta zona; la situación geográfica que la ubica sobre la ruta comercial Distrito Federal-Puebla-Veracruz, y la disponibilidad de mano de obra a causa de que gran cantidad de inmigrantes se establecen ahí en busca de empleo. Desde épocas anteriores, además, la necesidad de agua para mover las máquinas que operaban a base de energía hidráulica, determinó el establecimiento de los centros fabriles en la proximidad de corrientes fluviales o mantos subterráneos que fueron localizados en esa zona:

"Las fábricas que se instalaron entre 1876 y 1901, lo fueron al lado de corrientes de agua: el río Tequisquiatl o Tequisquiác en el centro, el río Atoyac en el sur, y el río Zahuapan que atraviesa los municipios de Tlaxcala y de Chiautempan."¹¹

Es así como la zona sur, y en particular el municipio de Santa Ana Chiautempan, actúan como centros de atracción ocupacional y, por tanto, registran una de las zonas con más alta densidad poblacional del estado.

Precisamente en Santa Ana Chiautempan y sus alrededores se localizan las dos fábricas que son objeto de este estudio: Lanera Moderna, del ramo textil, y Candelaria Teotlalpan, de la industria de la confección.

¹¹ Ibid. p. 74.

Desde fines del siglo XIV -según relata Leonardo Ballesteros-, en Santa Ana Chiautempan se instalaron "los primeros tornos y telares donde se hilaban y tejían la lana y la seda dando lugar a los primeros obrajes de la República."¹² Su importancia en esta actividad se ha mantenido a lo largo del tiempo, y en la actualidad hay más de 40 fábricas textiles sólo en la cabecera municipal de Santa Ana Chiautempan y numerosos comercios donde se expenden artículos de la región. La combinación entre actividad comercial e industrial es una característica muy generalizada de las fábricas dedicadas al ramo textil. Es decir, son numerosos los empresarios que además de elaborar un producto disponen de establecimientos comerciales para venderlo sin necesidad de intermediarios.

Favorecida por las vías de comunicación que la cruzan y por los servicios urbanos indispensables, Santa Ana se ha transformado en una importante población que fue decretada ciudad desde 1949. Cabecera municipal de Santa Ana Chiautempan, concentra una población de 30,000 habitantes en un municipio que tiene, según el censo de 1980, un total de 60,000 pobladores.

Es una ciudad de 6,000 hectáreas de superficie cu-

¹²Ballesteros, L. Nueva geografía elemental del estado de Tlaxcala. Editorial Euroamérica. México, 1968. p. 71.

yas casas de tabicón, block o ladrillo, pintadas de vivos colores, se apiñan hacia el centro de la población. Allí, en el área central, se observa toda la semana un gran movimiento: camiones, carros y pobladores que cargan y descargan frente a fábricas y establecimientos los productos textiles. Concurridos por compradores y surtidores, predominan los comercios dedicados a la venta de hilados y tejidos: gabanes, cobijas, suéteres, hilos, lanas... Hay cinco sucursales bancarias, un amplio mercado avecindado al edificio de la presidencia municipal, una gasolinera en la salida a Apetatitlán, al lado de la Clínica del Instituto Mexicano del Seguro Social, siete templos, dos parques, casetas telefónicas en varias esquinas, una estación de ferrocarril y cinco estaciones de transporte urbano.

La profusión de terminales de autobuses enuncia, por sí sola, el gran movimiento de personas que llegan y salen de Santa Ana. Gran parte de ellas, son obreros que viven en pueblos más o menos distantes que se ven obligados a viajar diariamente a los centros de trabajo establecidos en la ciudad.

Lanera Moderna ejemplifica bien esta movilidad. En 1982 contaba con 167 trabajadores, de los cuales un 43% no radicaba en el municipio de Chiautempan. En la Candelaria Teotlalpan, ubicada en los alrededores de Santa Ana -a no

más de dos kilómetros- este porcentaje era de 90 de un total de 53 trabajadores.

El hecho de que estos obreros vivan fuera de la ciudad no significa que habiten en comunidades aisladas de tipo meramente rural. Aunque sus familiares cercanos de la generación anterior realicen actividades agrícolas, ellos manifiestan formas de vida derivadas de su actividad fabril, pero mezcladas con su tradición campesina. Este fenómeno es consecuencia directa del proceso de proletarización que se ha producido recientemente en Tlaxcala y permite suponer de manera hipotética -como se analizará en el Capítulo III- que el obrero de esta generación se encuentra en un momento de transición entre la pertenencia a una familia campesina y la pertenencia a una familia obrera.

3. La crisis industrial en Tlaxcala y sus efectos en las fábricas estudiadas

En las dos fábricas estudiadas en este trabajo, Lanera Moderna (del ramo textil) y La Candelaria Teotlalpan (del ramo de la confección) se refleja de diferentes formas y con distintas intensidades la crisis industrial que ha afectado a Tlaxcala desde 1960 hasta la actualidad. Algunos factores de esta crisis se encuentran íntimamente relacionados con la presencia de la mujer en el trabajo de estas fábricas. En Lanera Moderna, la mujer se incorpora por primera

vez al trabajo productivo justamente cuando la crisis industrial de 1960 cobra fuerza; antes, era sólo personal masculino el que laboraba en esta industria. En el caso de La Candelaria Teotlalpan, el inicio mismo del funcionamiento de la fábrica en 1976 se realiza con la participación mayoritaria de mujeres a quienes se les paga un bajo salario y son contratadas bajo condiciones de trabajo desfavorables.

Para tratar de explicar esta incorporación de la mujer en el trabajo fabril, coincidente con la aparición o agudización de periodos críticos, es necesario ofrecer un panorama general de la crisis industrial que ha sufrido Tlaxcala en las dos últimas décadas.

A partir de 1960 se presenta una crisis en todo el sector productivo que se agudiza en la segunda mitad de los sesentas. La crisis agrícola, que repercute directamente en el sector industrial, se genera, entre otras causas: por la parcelación extrema de tierras y la consecuente presión demográfica sobre este recurso, por el aumento de tierras improductivas, por la falta de inversión en el campo y la huida del capital hacia los centros urbanos. Ante esta situación, el campesino responde con la lucha en el ámbito rural y la emigración.

La emigración del campo hacia otros estados o hacia el sector industrial se ve reflejada en la disminución de la

población económicamente activa (PEA) en el sector primario. En 1960, la PEA, en el sector primario, era del 68.4% del total estatal; en 1970, del 54.5%, y para 1980 se había reducido al 40.7%.¹³

Por supuesto, la mujer está presente en este fenómeno de emigración y la crisis económica de las familias campesinas propicia su incorporación al trabajo fabril en un momento en que las industrias -en especial, para nuestro caso, las del ramo textil- manifiestan un proceso de modernización.

Esta modernización de las industrias ocurre simultáneamente, y como una respuesta empresarial, a la crisis económica por la que atraviesa el sector productivo de Tlaxcala en este periodo.

En el sector específico de la industria textil, para los años sesentas esta rama manifiesta un retroceso en términos absolutos, según los datos de Heath Constable.¹⁴ También disminuye su importancia en el contexto nacional. En 1960, Tlaxcala ocupaba el 3.8% de personal, y en 1970 el 3.3%; en cuanto a remuneraciones pagadas, las cifras disminuyeron del 3.2% en 1960 al 2.2% en 1970; el valor de la producción era del 2.6% en 1960 y descendió al 1.9% en

¹³ Instituto de Estudios Políticos, Económicos y Sociales. Tlaxcala: 81-86. Mimeo. México, 1981, p. 72.

¹⁴ Heath Constable, Hilaria Joy, op. cit., pp. 114-115.

1970.¹⁵

Esta situación se ve aparejada por un fenómeno de competencia industrial y concentración, y en ese contexto de la crisis se produce una respuesta empresarial consistente en la tecnificación y modernización de plantas.

Como los empresarios de otras ramas, los industriales de textiles se ven beneficiados por la política de descentralización e industrialización que implementa el gobierno de Tlaxcala y que toma forma, en 1965, con el llamado "Plan Tlaxcala" y con una nueva ley para el fomento industrial. Así, junto a la instalación de nuevas fábricas, se observa un proceso de tecnificación de la planta industrial fincado en una tendencia ascendente del capital invertido por empleo. Es decir, la actividad industrial basa cada vez más su desarrollo en el uso intensivo de capital.

El proceso industrial de toda la entidad tiene manifestaciones singulares en la industria del ramo textil, dado que en este sector -entre otros factores- predominan la pequeña y mediana industria, ligadas de cierta manera a la actividad artesanal. Como respuesta a la crisis: algunas empresas se modernizan, otras desaparecen definitivamente a causa de la competencia, unas más refuerzan sus lazos con la producción artesanal de textiles, y además surgen

¹⁵Ibid. p. 106.

nuevas empresas.

Lanera Moderna es un claro ejemplo de las empresas textiles que se modernizan en este periodo. La modernización va unida al empeño del empresario por elevar sus ganancias y eso favorece el ingreso masivo de mujeres, ya que la nueva maquinaria no exige, entre otros factores, de personal calificado. Como se considera que la mujer es de suyo mano de obra barata y eventual, y además es versátil, maleable a las necesidades del empresario y su posible trabajo no requiere de periodos largos de capacitación, la fuerza de trabajo femenina se convierte en un elemento sumamente cotizabile por el industrial.

Es así como la mujer ingresa por primera vez y masivamente a esta fábrica en 1960, impulsada en parte por la crisis agrícola -como ya se dijo- y en un momento en que el ramo de la lana presenta un crecimiento. En efecto, a pesar de la competencia de los textiles de fibras químicas que se observa a partir de los sesentas, el ramo de la lana casi duplica su número de establecimientos entre 1955 y 1970: de representar el 37.2% del total de establecimientos textiles en 1955, asciende al 70.9% en 1970. El número de empleados aumenta en mayor proporción: de 277 (el 3.2%) en 1955, a 1,306 (el 43.1%) en 1970. El promedio de trabajadores por empresa asciende de 5.1 en 1955 a 146 en 1970.¹⁶

¹⁶Ibid. p. 111.

Es a partir de 1968 cuando empieza a disminuir la producción en el ramo de la lana: de 1971 a 1973, el precio de la lana importada asciende entre el 250 y el 350%, por lo que se hace necesario utilizar lana nacional de inferior calidad,¹⁷ que dificultará su competencia con la rama textil de fibras químicas.

En Lanera Moderna, el segundo ingreso masivo de mujeres -después del de 1960- se produce precisamente en esta época de los años setentas, durante la crisis de la lana. Responde a las mismas exigencias empresariales de los periodos críticos: mano de obra barata y con posibilidades de eventualidad, maleabilidad de la fuerza de trabajo, etc.

A reserva de exponer en el Capítulo III los datos precisos que explican la situación de la mujer en Lanera Moderna durante estas etapas, puede deducirse que la incorporación masiva o la tendencia a permanecer en la fábrica de la fuerza de trabajo femenina en periodos críticos, no es un hecho fortuito. Parece lógico suponer que es en estos años cuando la industria requiere, con mayor urgencia, de las ventajas que le ofrece la mujer en su papel de obrera para enfrentar la competencia y concentración industrial. En una palabra, en periodo de modernización y crisis, la fuerza de trabajo femenina se convierte en cotizabile para

¹⁷Ibid. p. 86.

el empresario. Como se verá en el Capítulo II, la participación de la mujer en la fábrica, dadas sus características, tiende a elevar la productividad.

Para el caso de La Candelaria Teotlalpan, pequeña fábrica del ramo de la confección, es necesario tomar en cuenta las características que definen esta industria en especial.

La industria de la confección no ha sido muy significativa en el desarrollo de Tlaxcala. Es hasta los setentas, en que nuevamente se agudiza la crisis agrícola, cuando empiezan a proliferar pequeñas fábricas en este ramo. Según el censo industrial, en 1975 esta industria solamente ocupaba el 4.5% de establecimientos y el 9.9% de personal dentro del marco de la industria de la transformación en Tlaxcala.

Su proliferación es explicable: se requieren bajos niveles de inversión y son pequeñas. Esto las hace sumamente vulnerables: están sujetas a las súbitas fluctuaciones de la oferta y la demanda, y son dependientes de la obtención de contratos, al grado de que una repentina cancelación pueda llevarlas a un cierre tan rápido como su fundación.¹⁸

¹⁸ Fernández Kelly, María Patricia. Políticas de industrialización regional (maquiladoras) y organización familiar. Centro de Estudios Fronterizos del Norte de México Tijuana. Mimeo. Sin fecha. pp. 11 y 16.

En estas circunstancias la industria de la confección está integrada por pequeñas plantas en las cuales prevalecen pésimas condiciones de trabajo:

"De ahí que el empleo en este ramo sea inestable, las instalaciones deficientes, el equipo anticuado, los requisitos laborales arbitrarios y comparativamente más estrictos, las exigencias sobre la productividad excesivas y los abusos no poco frecuentes."¹⁹

La Candelaria Teotlalpan participa en estas características y en función de ellas se entiende que el 90% del personal que trabaja ahí sea femenino. La fábrica requiere de mano de obra eventual, descalificada; delicadeza y minuciosidad manual, agudeza visual. Todas estas exigencias son cumplidas por una fuerza de trabajo femenina a la que, además, se le retribuye con bajos salarios y se le contrata en condiciones de trabajo desfavorables.

4. Generalidades sobre la situación laboral y sindical en las fábricas estudiadas

La industria de la confección estudiada, La Candelaria Teotlalpan, se ubica en el municipio de Totolac, área circunvecina a Santa Ana Chiautempan. Es una industria poco tecnificada, con baja inversión de capital y salarios reducidos. Se producen pantalones con base a contratos firmados con diversas marcas: Filliot, Futura y Andre, entre otras. La fá

¹⁹ Ibid. p. 16.

brica cuenta con 42 máquinas de coser y 50 trabajadores.

(Ver descripción completa en el Capítulo II)

Desde 1976, año en que inicia su funcionamiento, el proceso de trabajo no se ha modernizado y el personal ocupado disminuye constantemente. La crisis a nivel industrial del estado de Tlaxcala afecta en forma decisiva a esta fábrica, al grado de que su posibilidad de cierre es una amenaza continua. En la actualidad, los contratos con marcas son muy escasos, falta material suficiente para el funcionamiento normal de la producción y el retraso de rayas se ha convertido en un problema habitual. Esto ha creado conflictos entre obreros y patrones. Mientras que los trabajadores reaccionan con paros, la empresa enfatiza la retención y la reducción de salarios, efectúa por su parte suspensión de labores, decreta despidos injustificados y amenaza con el cierre definitivo de la fábrica sin ninguna retribución compensatoria para los obreros.

En una empresa así, industrialmente débil y laboralmente arbitraria, los trabajadores no han contado con un apoyo sindical decisivo.

El Sindicato de La Candelaria Teotlalpan surgió en el momento mismo en que se abrió la fábrica, pero por iniciativa de la propia empresa que en esta forma trataba de mantener un control absoluto. Fue afiliado a la CTM, la

cual y...
la al...
produ...

origen...
terne...
inten...
de la...

esta...
la se...
nece...
mo se...
esta...
cífico...

indus...
Chiau...
tambi...
ta pe...
tos a...

20 ni...

083364

la mitad fueron adquiridos en 1981, y 5,138 husos cuya antigüedad promedio es de 16 años. Esto, unido al hecho de que su maquinaria es importada de Estados Unidos, Alemania, Polonia, Suecia, España, Francia e Italia, evidencia en parte la gran modernidad de esta planta. (Ver descripción completa en el Capítulo II)

Al igual que otras fábricas del ramo de la lana, su materia prima es una mezcla de lana, nylon y poliéster. Parte de esa materia prima se importa, aun a costos elevados, lo cual es otra muestra de la alta calidad de sus productos.

En Lanera Moderna, el personal femenino es reducido. En 1982, de un total de 167 trabajadores, el 23.3% eran mujeres.

Las distintas etapas de modernización de la fábrica -marcadamente la de 1981- han modificado los procesos de producción y originado reajustes de personal creando tensiones obrero-patronales.

Estas tensiones obrero-patronales son características de la industria textil de Tlaxcala. La huelga general de textiles de 1962 estalló por la renuencia de los empresarios a la revisión del Contrato Ley que, además de incluir alza de salarios, contenía una cláusula muy importante referida a la modernización de las industrias: era necesario re

visar las reglas de modernización consideradas desde 1950 y que la nueva modernización de 1960 exigía actualizar para justicia de los trabajadores.²⁰

En estas luchas sindicales entre obreros y patrones de la industria textil, la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) ha jugado un papel importante. Ella afilia a la mayor parte de los sindicatos del ramo textil en Tlaxcala y, generalmente, desempeña una función mediatizadora a favor de los empresarios. Este empeño de la CROM por absorber al mayor número de sindicatos propició la creación de organismos como la Federación de Sindicatos Textiles, Similares y Conexos de Santa Ana Chiautempan, fundado en 1973 y al cual está afiliado el sindicato de Lanera Moderna.

El sindicato de esta fábrica se llama 21 de Marzo; es un sindicato de industria, y lo constituyen trabajadores de ésta y de cinco pequeñas fábricas más. A pesar de que este sindicato y la Federación que lo afilia intentan responder y resolver las necesidades inmediatas de los obreros, los continuos enfrentamientos entre la Federación y la CROM consumen gran parte de sus fuerzas.

En 1981, como resultado de una modernización y del consiguiente despido de personal, los obreros de Lanera Mo-

²⁰ Ibid. pp. 91-92.

derna declaran una huelga que dura una semana para reclamar derechos laborales relacionados con este fenómeno de tecnificación. Aunque las mujeres son directamente afectadas por la modernización, en lo que atañe a calificación, especialización de trabajo, delimitación de actividades, ascensión de puestos, etc. (ver Capítulo II), sus necesidades no son asumidas por los líderes del sindicato, ni siquiera son expresadas imperativamente por ellas mismas en las asambleas. Desde luego -como ocurre en La Candelaria Teotlalpan y en otras fábricas del estado- las obreras no han llegado nunca a formar parte del Comité Ejecutivo. Situaciones como éstas evidencian la marginación de la mujer al interior y al exterior del sindicato.

II. LA PARTICIPACION DE LA MUJER EN EL PROCESO DE TRABAJO

El presente capítulo intenta hacer una caracterización de la fuerza de trabajo femenina al interior de dos procesos de trabajo diferentes. Uno muy modernizado como es el caso de la industria textil, y otro con una baja tecnificación como es el caso de la industria de la confección.

Se parte del supuesto de que la participación de la mujer se realiza de manera diferente a la del hombre. Más que hacer una comparación según el sexo, la pregunta común para las dos fábricas se refiere a cuáles son las características de la fuerza de trabajo femenina en el proceso de trabajo, y cuál es la forma de asumirse en estos procesos.

La respuesta a esta pregunta deberá buscarse en función al trabajo fabril y a las relaciones interpersonales que se entablan al interior de la fábrica. Para el primer aspecto se tomarán los siguientes criterios: el trabajo concreto que la mujer desarrolla, la relación cuerpo-máquina, su movilidad horizontal, las posibilidades de ascender de puesto y el grado de calificación del trabajo. Para el segundo punto se analizarán las relaciones interpersonales

que las obreras entablan entre sí, con los obreros y con los supervisores teniendo como eje su condición de opresión.

Con base a estos criterios se puede plantear la hipótesis de que la mujer posee ciertas cualidades muy cotizadas por el empresario. Las habilidades de la mujer propician una mayor productividad de su trabajo, principalmente por la posibilidad de un aumento en el ritmo de la tarea. La fuerza de trabajo femenina se caracteriza por su capacidad para realizar una gran variedad de actividades en la máquina, en varias máquinas y en procesos tanto muy modernizados como con un nivel bajo de tecnificación.

En este capítulo se analizará primero el trabajo femenino en la industria textil y posteriormente en la industria de la confección. La organización del trabajo es muy diferente en cada fábrica y no se pretende establecer una comparación. Lo que se formula en la última parte del capítulo, es señalar cómo estas diferencias inciden en las relaciones interpersonales que la obrera entabla. Por lo tanto, para complementar la hipótesis anterior, se plantea que la organización del trabajo incide en la forma en que las relaciones interpersonales se establecen. Es en la fábrica menos tecnificada donde éstas se dan de manera más estrecha y conflictiva.

Importa señalar, además, que la discriminación so-

ciocultural de la mujer permea todos los ámbitos de la fábrica tanto en el aspecto del trabajo propiamente dicho, como en sus relaciones interpersonales. Su condición de objeto oprimido no sólo se manifiesta en el trato con sus supervisores, sino en las mismas relaciones que se dan entre la mujer obrera y sus compañeros y compañeras de trabajo.

1. Industria textil Lanera Moderna

Lanera Moderna es una fábrica que pertenece al ramo de la lana y produce todo tipo de telas, hilados y cobijas. Las cobijas se fabrican únicamente de septiembre a diciembre. Sus productos están elaborados con lana y fibra sintética procedentes de México y Argentina.

La fábrica tiene un capital social de 20 millones de pesos de procedencia mexicana y la planta posee un alto nivel de modernización. Se produce aproximadamente un millón de metros de tela anuales, la cual en su mayoría se vende a clientes de México.

Ubicada en la periferia de la ciudad de Santa Ana, cabecera del municipio de Santa Ana Chiautempan, la fábrica se erige en la esquina que forman las calles de Manuel Saldaña y Centenario, a la salida del camino rumbo a Apetatitlán y muy cerca de la carretera que cruza desde Tlaxcala a Apizaco. Junto a la construcción, que ocupa casi toda la

manzana, se localiza el edificio del Sindicato 21 de Marzo, una sala de cine, un hotel con restorán -donde desayunan los empresarios-, una gasolinera, una terminal de autobuses y, un poco más lejos, la clínica del Seguro Social.

La construcción que aloja a la planta es de un solo piso y tiene tres accesos. Uno para la entrada y salida de camiones que descargan materia prima o recogen el producto terminado, y otros dos para peatones. De las puertas para peatones una es exclusiva para los empresarios, empleados administrativos y supervisores, y otra para los obreros que sólo se mantiene abierta en las horas de entrada y de salida y, por muy poco tiempo, en el momento en que los familiares de los trabajadores llegan a dejarles su almuerzo.

En el interior, se distribuyen diversas áreas: las que ubican las oficinas administrativas, los comedores para los obreros -uno de mujeres y otro de hombres-, y las relacionadas con la fábrica propiamente dicha. Estas zonas de la fábrica están divididas por departamentos en función del proceso de trabajo que se realiza en ellos.

La fábrica tiene tres turnos que implican jornadas laborales diferentes. De lunes a viernes, el primer turno ocurre de las 7:00 a las 15:00 horas; el segundo turno, de las 15:30 a las 22:30 horas, y el tercero, de las 22:30 a las 7:00 horas. Los sábados sólo hay dos turnos: el prime-

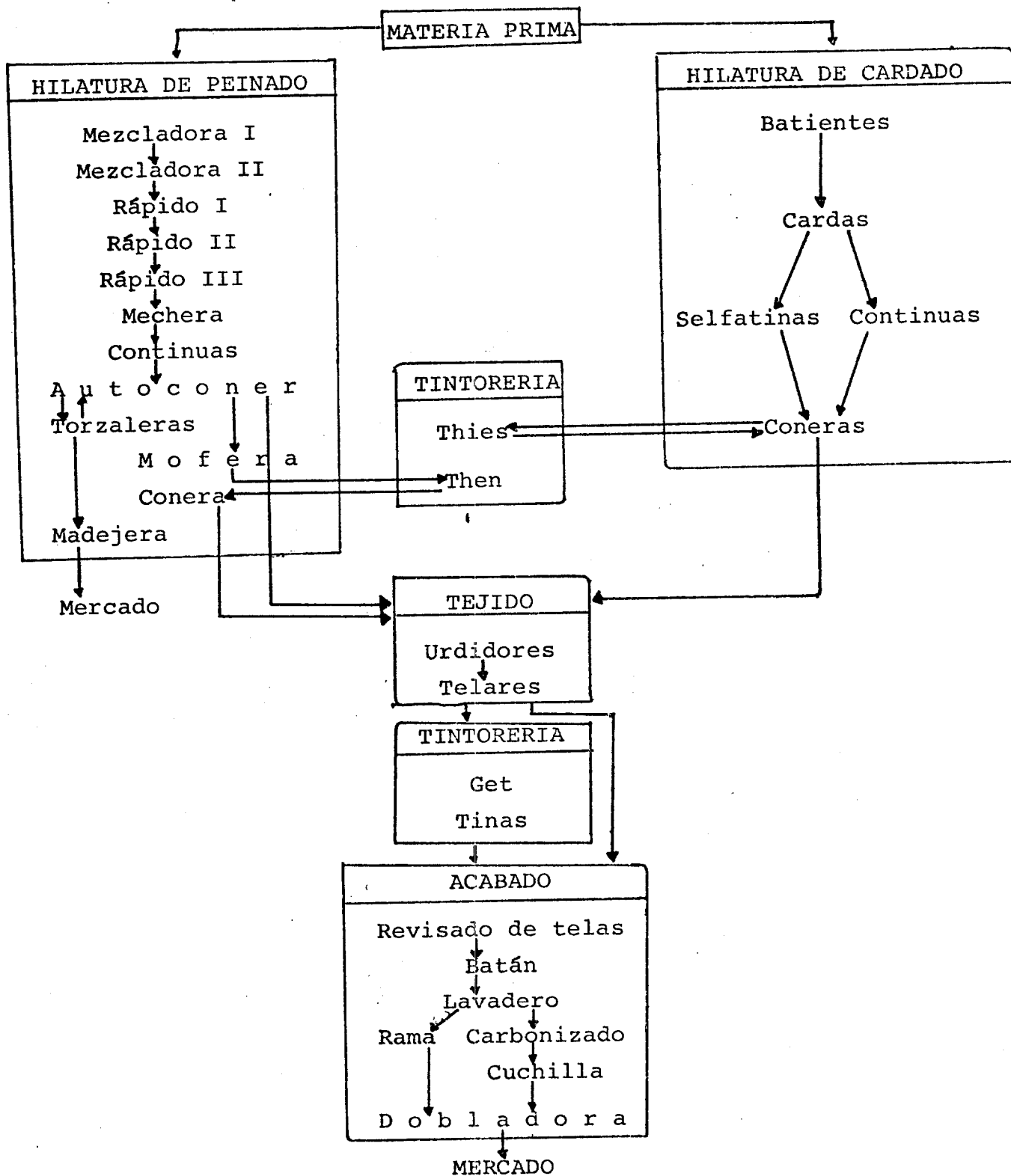
ro, de las 7:00 a las 12:30 horas, y el segundo, de las 12:30 a las 19:30 horas. En todos los turnos se dedican 30 minutos exactos para la comida de los obreros que se realiza en los locales interiores pero con alimentos que los propios trabajadores se suministran.

En 1982, la fábrica contaba con 167 obreros, de los cuales el 23.3% era personal femenino. Un 31.1% de estos 167 tenían categoría de eventuales. Alrededor del 85% de los trabajadores de planta, laboraban en el primer turno que es cuando todos los departamentos de la planta están en funcionamiento coordinado.

Los cinco departamentos que se encadenan en el proceso de trabajo son:

- Hilatura de cardado
- Hilatura de peinado
- Tejido
- Tintorería
- Acabado

Los cinco se relacionan de la siguiente manera:



Hilatura de Cardado y Peinado transforman la fibra en hilo. Esta etapa consta de tres fases: "preparación", la primera, donde la fibra se homogeneiza para formar el pabilo. Este pabilo, en la segunda fase que es "hilado", se tuerce para constituir el hilo. El proceso finaliza, en su tercera fase, con el "enconado del hilo".

En Peinado, una parte del hilo es enconado y la otra colocado en madejas que salen al mercado. El hilo que se trabaja en cada departamento es diferente: en Hilatura de Cardado, se opera con hilo cardado, que es grueso, y en Peinado, con hilo peinado que es el más delgado de toda la fábrica.

Después de que el hilo es enconado se conduce al departamento de Tejido. El hilo de los conos es pasado a una especie de cilindros llamados "julios". Los "julios" son colocados en el telar, y las telas son, finalmente, el producto de este departamento.

El departamento de Tintorería se ubica en dos momentos dentro de la línea de producción: después de Hilatura y después de Tejido. Es aquí donde parte del hilo y las telas producidas por los departamentos anteriores son teñidos.

Existe por último el departamento de Acabado el cual se divide en dos fases: Revisado y Terminado. El objetivo del primero es corregir fallas o desperfectos de costu

ras que traigan las telas del telar. La fase de Terminado es la última dentro de toda la línea de producción de la fábrica. Son los últimos detalles para que la tela salga en perfectas condiciones. Se limpia, se lava, se le da suavidad, se revisa y se doble para ser empacada y vendida.*

El objeto trabajado, el hilo en un primer momento y la tela en un segundo, recorre varias fases. Los procesos parciales se articulan entre sí para constituir un sistema de maquinaria.

"Para que exista un verdadero sistema de maquinaria..., es necesario, que el objeto trabajado recorra diversos procesos parciales articulados entre sí como otras etapas y ejecutados por una cadena de máquinas diferentes pero relacionadas las unas con las otras y que se complementen mutuamente... Cada máquina parcial suministra materia prima a la que le sigue inmediatamente, y como todas ellas trabajan al mismo tiempo, el producto se encuentra constantemente recorriendo las diversas fases del proceso de fabricación, a la par que en el tránsito de una fase de producción a otra."²¹

En el caso que se estudia, el objeto trabajado al iniciarse el proceso se divide en dos: hilo peinado e hilo cardado, que son trabajados independiente y simultáneamente. Estos se unen a partir de Tejido, y desde Tejido el objeto trabajado será la tela. Existe así una continuidad racionalizada y estricta de los procesos parciales. Esta conti-

*Ver descripción detallada del proceso técnico de trabajo en Anexo 1.

²¹ Marx, Carlos. "Maquinaria y gran industria" en El Capital, Vol. I, Segunda edición, FCE, Tomo I. 1978, pp. 309-310.

nuidad racionalizada y estricta de los procesos parciales. Esta continuidad se ha descrito en base a una jornada de trabajo, la del primer turno que es donde todas las máquinas funcionan.

Si se considera a la fábrica en base a los tres turnos, la continuidad descrita varía en el segundo y tercer turno. En estos turnos no todas las máquinas trabajan. En Hilatura de Cardado y Tejido la mayoría de sus máquinas laboran los tres turnos. En Cardado, el batiente en dos turnos provee de material a todo el departamento para que labore los tres turnos. Las coneras, con dos turnos, son suficientes para enconar el hilo trabajado en este departamento.

En el caso de Hilatura de Peinado, Tintorería y Acabado se trabajan dos turnos. Algunas máquinas de Peinado solamente requieren de un turno para producir lo necesario; otras, como son las torzaleras y la autoconer trabajan los tres turnos. Dentro de Acabado únicamente Revisado trabaja un turno ya que los errores de la tela disminuyen dada la modernidad de los telares.

Podemos suponer que el número de turnos que funcionan las máquinas depende del ritmo de trabajo de cada departamento, de la producción que requiere la fábrica y de la modernidad de la maquinaria. Con esto se observa que en el segundo y tercer turno el objeto trabajado no recorre el to-

tal de las fases.

Dado que Hilatura de Cardado y Tejido son los departamentos que trabajan los tres turnos, es en el primero donde se observa la más alta concentración de obreros por departamento, el 30.5% del total de obreros. Tejido ocupa el tercer lugar con el 17.4%. Los porcentajes sobre la concentración de obreros por departamento y sus diferencias no solamente dependen del número de turnos laborados. El número de máquinas y el grado de modernidad, de lo cual se hablará más adelante, juegan un papel fundamental.

La fuerza de trabajo femenina se encuentra localizada en el departamento de Hilatura de Peinado que concentra el 22.2% del total de obreros, y en Acabado (19.1% del total). En el primero, la mayoría de los trabajadores es personal femenino (el 89.5%), el cual solamente trabaja los dos primeros turnos. Dado que la Ley prohíbe que la mujer trabaje turno nocturno, el resto del personal (4 obreros), es masculino. En este departamento se observa una tendencia a la feminización del personal. En 1974 el 76% eran mujeres, actualmente son casi el 90%.

Dentro de Acabado se observa la tendencia opuesta. En 1974 el 26% eran mujeres que laboraban dos turnos; actualmente tal porcentaje ha disminuido al 15.5% laborando solamente un turno. Dentro de este departamento la mujer

se encuentra trabajando en la fase de Revisado. Dada la modernización de los telares, los errores en las telas se han ido reduciendo. Por tanto, el porcentaje de mujeres tiende a disminuir.

Encontramos pues a la fuerza de trabajo femenina en dos partes del proceso de trabajo con tendencias opuestas: Revisado que tiende a desaparecer, e Hilatura de Peinado que tiende a aumentar su personal femenino y a modernizarse.

La tendencia a la modernización es una característica de la fábrica. Cada vez son menores las interrupciones realizadas en el tránsito de la materia prima desde su primera fase hasta la última, y cada vez es menor la intervención del obrero sobre la máquina. Existe un constante perfeccionamiento del sistema productivo. Esta tendencia no es lineal. Existe una diferenciación entre departamentos según el grado de modernización.

Lanera Moderna cuenta con un total de 81 máquinas con una antigüedad promedio de 13 años. Tejido es el que posee el mayor número de máquinas, 32; y Tintorería el menor, 7. Hilatura de Peinado 18, Acabado 13 e Hilatura de Cardado solamente 10.

Aunque es difícil medir el grado de modernidad de cada departamento, se dará un acercamiento con base en tres variables: año de la máquina, número de obreros por máquina,

y en hilado, número de husos por obrero.

Los departamentos claves de la fábrica son: Hilatura y Tejido. Aquí es donde se produce el hilo y la tela. Tintorería y Acabado es el sector donde, ya fabricado el producto, solamente es teñido y terminado. Estos departamentos no poseen sistema automático; en cada máquina trabajan promedialmente un obrero (en Revisado el trabajo es totalmente manual). La relación coincide aquí con el número promedio de obreros por máquina en toda la fábrica (1.1).

El departamento más modernizado es Tejido ya que las máquinas tienen un promedio de antigüedad de 12 años y un obrero trabaja dos máquinas. Hilatura de Cardado, en cambio, es el menos modernizado de los departamentos que poseen sistema automático. El promedio de antigüedad de las máquinas es de 17 años, además de que un obrero y medio solamente labora una máquina. Esto explica, junto con el hecho de que en este departamento se laboren los tres turnos, que aquí se encuentre la mayor concentración de obreros.

Las máquinas que laboran mujeres en Hilatura de Peinado son las más modernas después de Tejido. Su antigüedad promedio es de 14 años; tres años más moderna que las de Cardado; y una obrera labora una máquina promedio, 7 menos que en Cardado.

Dentro de Hilatura de Peinado y Cardado se ubican el total de las máquinas de hilar. El número de husos por obrero es un factor fundamental para suponer el nivel de modernización de cada departamento. Se puede pensar que entre más husos labore un obrero, la máquina será más moderna. La fábrica cuenta con un total de 5,138 husos de los cuales el 62% son laborados por mujeres. Las máquinas de hilar, en donde se localiza la fuerza de trabajo femenina, son más modernas que las manejadas por la fuerza de trabajo masculina. Mientras que un obrero en Cardado labora 218 husos promedio, una obrera labora 265; es decir, 47 husos más.

La mujer participa, entonces, en los procesos más modernos, por un lado; y en la fase más atrasada de toda la fábrica (Revisado), por el otro. La primera concentra el 85% del personal femenino, y la segunda apenas el 15%.

Esta división de los procesos con base en el grado de modernidad coincide con la división de los departamentos según posean sistema automático o no. Hilatura de Cardado, Hilatura de Peinado y Tejido poseen sistema automático; Tintorería y Acabado no. Con sistema automático se quiere definir* el sistema que posee paros automáticos y en donde la mayoría de los movimientos necesarios para elaborar la materia prima pueden ser ejecutados por la máquina. El obrero se convierte en un apéndice de ésta, encargado de vigilar e

*Según el planteamiento de Marx.

intervenir de vez en cuando.

En los departamentos que funcionan bajo este sistema (Acabado y Tintorería no están incluidos), la mayor actividad realizada por el obrero se da en la colocación y vaciado del objeto trabajado en la máquina. Esta actividad se presenta de dos maneras. En cada caso, como es en preparación de hilado cardado, la colocación y vaciado del material es continuo; la máquina no necesita frenar para llevar a cabo estas dos actividades. En el otro caso, en las máquinas de hilar por ejemplo, la máquina se detiene automáticamente para colocar y vaciar el material. A través de la maquinaria se controla el ritmo de trabajo.

"La maquinaria se convierte en manos del capital, en un medio objetivo y sistemáticamente aplicado para estrujar más trabajo dentro del mismo tiempo. Esto se consigue de un doble modo: aumentando la velocidad de las máquinas y extendiendo el radio de acción de la maquinaria que ha de vigilar el mismo obrero, o sea, el radio de trabajo de éste."²²

El énfasis en uno u otro modo varía según la máquina de que se trate. Por ejemplo, en "preparación" de Hilatura de Cardado el trabajo aumenta principalmente porque se encomienda a un obrero lo que antes hacían dos; y en las máquinas de hilar, aumenta en relación a una mayor velocidad de las máquinas.

²²Ibid. p. 339.

Ante esta tendencia, y por el hecho de trabajar con material de mala calidad, suele suceder que al aumentar el trabajo, el tiempo requerido para ir al ritmo de la máquina es insuficiente. El obrero se ve obligado a detener la máquina para así poder trabajar a su ritmo.

Tintorería y Acabado no operan bajo este sistema. Las máquinas no poseen paros automáticos. La intervención del obrero sobre la máquina es mayor. En Tintorería el trabajador tiene un gran control de la máquina: la acciona, abre llaves de agua, las cierra, pone colorante, saca la tela, etc. En Acabado, el operario mantiene constante contacto con el objeto trabajado, ya sea revisando que corra correctamente por la máquina o corrigiendo errores. De tal manera que el ritmo de trabajo depende del tiempo que determinada tela necesita permanecer en una máquina y la calidad de los materiales con que esté fabricada la tela. El trabajo aumenta cuando la tela está fabricada con materiales de mala calidad o tiene una gran cantidad de errores. Es así como la continuidad de los procesos depende en gran medida del tipo de tela y de la habilidad de los trabajadores.

La capacidad de la fuerza de trabajo femenina para realizar diversas actividades hace factible su participación en procesos modernos que poseen sistema automático y en procesos atrasados o poco tecnificados. Además, trae

consigo la realización de una diversidad de actividades en su trabajo concreto. Esta capacidad también se manifiesta en la variedad de actividades que lleva a cabo en un puesto o máquina específica, y en el cambio constante de una máquina a otra.

Como se señaló con anterioridad, el mayor trabajo que el obrero realiza en la máquina es la colocación y el vaciado del material. Hilatura de Peinado, donde laboran mujeres, se divide en tres fases. La primera fase, que es la preparación de la mecha, requiere para la colocación del material de 7 a 10 actividades diferentes: colocar botes de mecha, desenredar, introducir mechas en orificios, anudar, presionar palanca, etc. Estas actividades se realizan repetidamente de 13 a 48 veces según el número de mechas con que se trabaje. Requieren de agudeza visual y mucha habilidad manual. El vaciado del material puede ser constante como en las mezcladoras y rápidos, o periódico como en la mechera. El resto del trabajo que se realiza en las máquinas de "preparación" consiste en componer atascones desenredando o cortando mechas y componiendo roturas de pabilo. Este trabajo es muy minucioso debido principalmente a que se trabaja con hilo delgado. Cada actividad tiene una duración específica, pero predominan los periodos cortos. Se realizan movimientos precisos en un espacio reducido lo que moti

va a que el trabajo sea muy intenso. La relación del cuerpo de la obrera a la máquina es por tanto muy estrecho y se da con un mínimo de movilidad.

En hilatura, la segunda fase del departamento de Peinado, también se observa que la colocación del material es muy minuciosa y se realiza cuando la máquina no está en funcionamiento. En este trabajo se realizan aproximadamente cuatro operaciones promedio, y en cada huso se deben realizar las cuatro operaciones. Tal hecho implica una repetitividad extrema de movimientos y una gran intensidad del trabajo. Aún así, dado el tamaño de las máquinas y el número tan alto de husos por trabajador, 265 promedio, la obrera se ve obligada a caminar de un lado a otro con el consiguiente aumento de movilidad. El vaciado del material se puede dar cuando la máquina se detiene. En máquinas muy modernas, como las continuas, el vaciado se efectúa estando la máquina en funcionamiento. El resto del trabajo consiste en vigilar el buen funcionamiento y pegar el hilo cuando se rompa.

En la última fase de este departamento, en donde se prepara el material que se dirige o regresa de Tintorería, la relación del cuerpo de la obrera con la máquina es muy estrecho. Las máquinas son pequeñas y el trabajo es más manual que en el resto de las fases. La obrera interviene

principalmente en la colocación y vaciado de material. Las actividades son diversas y no tan repetitivas como en el resto de las máquinas. Cada actividad se realiza en un tiempo largo y van desde anudar madejas, hasta quitar mallas y colocar hilo en bastidores. Aquí se requiere, principalmente, de una gran destreza manual.

En Hilatura de Peinado se trabaja con hilo muy delgado; más frágil que el hilo cardado y, por tanto, con una mayor probabilidad de que se rompa o se enrede. La mujer trabaja con este tipo de hilo por su delicadeza y habilidad en las manos. Las interrupciones en el ritmo de trabajo son por tanto menores. Desenredan el hilo con rapidez y lo trabajan con mucha finura para no romperlo.

En el caso de Revisado de Telas, que es la primera fase dentro del departamento de Acabado, labora el 15% del personal femenino. Todo el trabajo realizado en esta fase por las mujeres es manual. No se trabaja con máquinas. Las obreras se encuentran durante toda la jornada de trabajo de pie frente a un restirador, lo cual implica un mínimo de movilidad. Las principales actividades son quitar hebra de la tela, tejer a mano, quitar motas y corregir por medio de la costura todas las fallas de la tela. Todos estos trabajos son considerados, socialmente, como trabajos propiamente femeninos.

Por todo lo dicho se advierte que el común denominador de las actividades realizadas por la mujer es la delicadeza y la minuciosidad en el trabajo, lo cual hace suponer que las habilidades de la mujer propician una mayor productividad de su trabajo principalmente por la posibilidad de un aumento en el ritmo de la tarea. Ella tiene la capacidad de realizar un número amplio de actividades, que van desde la colocación y vaciado hasta la corrección de errores en el objeto trabajado. Las actividades son muy diversas. Unas requieren de movimientos repetitivos y rígidos, otras de movimientos amplios y diferenciados. Unas exigen mayor inversión de tiempo que otras. Aún más: la relación del cuerpo de la obrera con la máquina varía; puede ser muy estrecha, sin movilidad y en un espacio reducido, o puede ser más amplia y condicionar a que la obrera se mueva de un lado a otro de la máquina.*

Las cualidades de la fuerza de trabajo femenina no solamente se manifiestan en la variedad de actividades que desarrolla en una máquina como hecho observado, también se reflejan en el hecho de que ésta puede cambiar constantemente de máquina. Significa entonces, que su capacidad de realizar diversas actividades aumenta. Esta característica de trabajar varias máquinas se da en el 85% de las obreras, lo

*Para descripción detallada del trabajo femenino ver Anexo 2 en la sección de Hilatura de Peinado y Revisado de telas.

cual se diferencia de la tendencia general de la fábrica.

La mayoría de los obreros en Lanera Moderna permanecen en un puesto específico. Del periodo 1974-1982 solamente el 4% cambió de departamento, y el 73% de máquina (incluyendo a los que ascendieron de puesto sin cambio de máquina).

La permanencia en una máquina, en el caso estudiado, no implica necesariamente una calificación.* Generalmente la mano de obra que ingresa a la fábrica es descalificada y con un promedio de escolaridad de tercero y cuarto de primaria. El porcentaje de la PEA calificada del sector industrial en Tlaxcala es muy bajo. La calificación se da entonces, en este caso, al interior de la fábrica a través de un periodo de capacitación o por medio de la ascensión de puestos.

El periodo de capacitación de la fuerza de trabajo femenina va de ocho a quince días; en el caso de la masculina este periodo es de quince días a dos meses. Tal situación representa para la mujer obrera un obstáculo para que ésta logre convertirse en mano de obra calificada.

Aunque la posibilidad de ascender de puesto en la

*Por trabajo calificado, se entiende en este estudio, lo sustentado por la empresa. Es el que tiene una posición alta dentro del escalafón acordado entre el sindicato y la fábrica; el que recibe un salario superior; que requiere de un periodo largo de capacitación y/o se obtiene por medio de la ascensión de puestos. El trabajo descalificado, por ende, posee las características opuestas.

fábrica es escasa, esta posibilidad se presenta exclusivamente en la fuerza de trabajo masculina. La jerarquización del trabajo es muy reducida. En el periodo de 1974 a 1982 solamente el 8.5% ascendió de puesto. La promoción vertical se observa generalmente en el departamento de Tejido y en la fase de "preparación" en Hilatura de Cardado, donde la jerarquización del trabajo es más amplia. El obrero puede escalar de uno a cuatro puestos logrando así su calificación. En el caso de Tintorería, el trabajo se califica después de un periodo de capacitación donde el obrero aprende a trabajar varias máquinas del departamento.

En Hilatura de Peinado la capacidad de las mujeres para trabajar varias máquinas no implica una calificación de su trabajo. La jerarquización del trabajo en este departamento es muy reducida y en el caso de Revisado de telas es inexistente. La fuerza de trabajo femenina se caracteriza entonces por su descalificación y la imposibilidad de ascender de puesto.

La capacidad de la mujer para participar en procesos muy modernizados y en procesos atrasados; su habilidad para realizar una gran diversidad de actividades en un puesto o en una máquina específica; y su aptitud para cambiar constantemente de máquina, no es valorado por el empresario. De esta manera, la fuerza de trabajo femenina es una mano

de obra descalificada y la obrera no tiene posibilidad de ascender de puesto.

2. Industria de la confección La Candelaria Teotlalpan

La Candelaria Teotlalpan es una pequeña fábrica ubicada en el municipio de Totolac, a dos kilómetros de la ciudad de Santa Ana. Se llega a ella por un camino de terracería en malas condiciones que se conecta a la carretera Tlaxcala-Chiautempan-Apizaco. En la vecindad de la construcción hay algunos terrenos baldíos y otros que parecen dedicarse a cultivos temporales, además de construcciones dispersas. Cerca de la fábrica hay un viejo panteón y un poco más allá cruza un río.

En el cruce del camino y la carretera se localiza un hotel de primera categoría y es ahí donde los autobuses urbanos y suburbanos se detienen a recoger o a levantar pasaje.

La fábrica está constituida por una sola estancia de aproximadamente 15 por 40 metros. Las paredes son de tabicón y el techo de lámina de asbesto. En una de las paredes corre una hilera de ventanas herméticas, sin hojas para que se abran, algunos de cuyos vidrios se hallan rotos. El suelo es de cemento y la fábrica tiene escasa iluminación a pesar de que el trabajo que se desarrolla requiere de mucha

luz. Cuando llueve se producen goteras. Por lo general ha ce mucho calor dentro de la fábrica. El espacio es reducido. Las máquinas de coser se encuentran muy próximas entre sí, lo que dificulta el tránsito. Sólo hay un pasillo, y en un costado de la entrada se observa una amplia mesa de madera que funciona como el lugar del supervisor.

En las condiciones descritas el trabajo resulta más pesado: falta luz, falta espacio y el calor es excesivo.

En 1982, el número de trabajadores ascendía a 50, de los cuales el 84% estaba constituido por personal femenino. Los obreros tienen una jornada laboral de 42 horas a la semana. Se trabaja de lunes a viernes de las 7:00 a las 16:30 horas, que hacen un total de nueve horas y media diarias. Se dan 15 minutos para desayunar y una hora para comer, lo cual se realiza en el exterior de la fábrica, a unos cuantos pasos de la construcción con la comida que cada quien lleva, o en un par de casas vecinas habilitadas por sus dueñas como fondas.

En La Candelaria Teotlalpan se trabaja con cortes de pantalón. Aquí se unen y cosen las piezas hasta obtener como producto terminado, pantalones sencillos de vestir. Se trabaja para diversas marcas de México (Filliott, Futura y André, entre otras), a las cuales se vende el producto.

Para 1981 se producían de 4,000 a 4,500 pantalones,

con un costo total de \$ 84,000 a \$ 94,500. Cada pantalón era vendido a \$ 40.00 (ventas de \$ 160,000 a \$ 180,000), lo cual constituye una ganancia de \$ 75,000 semanales.

En 1982 la producción de pantalón bajó a 3,800 piezas semanales. Esto se debió a la escasez de contratos, desorganización en la producción, conflictos laborales por falta de raya y a la disminución del número de obreros en la planta.

El proceso de trabajo en esta fábrica se divide en cuatro fases: Foleo, Bolsas-Forro, Cuadro-Colilla y Terminado. Foleo es la fase donde se cuentan y se clasifican los cortes de pantalón. En Bolsas-Forro se inicia el armado del pantalón: se colocan bolsas, se unen piezas y se pega el cierre. En Cuadro-Colilla se termina la pretina (franja de la cintura), se concluye también la unión de piezas y se efectúa la colocación de cierres. En Terminado, por último, se realiza el acabado del pantalón: ahí se hacen los remates, el dobladillo y ojal/botón. Después de esta fase se empacan los pantalones para que puedan salir a la venta.*

El objeto trabajado recorre todas las fases antes mencionadas. Dichas fases constan de un total de 28 operaciones diferentes y es en la segunda fase en donde se loca-

*Ver descripción detallada del proceso técnico de trabajo en Anexo 2.

liza casi la mitad de las operaciones. Si bien es cierto que existe una supuesta continuidad entre las operaciones, ésta es constantemente entorpecida. A pesar de que el proceso de trabajo es en cadena, existe una gran desorganización al interior de la fábrica. Las máquinas no se encuentran colocadas en base al recorrido normal del objeto trabajado. Este tiene que ser trasladado manualmente de una máquina a otra distanciadas físicamente. Aumenta así el tiempo improductivo y se entorpece el ritmo de trabajo.

Dado que se trata de máquinas poco tecnificadas, su situación impide una continuidad sistemática del proceso de trabajo. La fábrica cuenta con 42 máquinas de coser semejantes: 28 rectas, 5 de cadena, 3 sobrehiladoras, 2 doblidoras, 1 ojalera, 1 botonera, 1 presilladora y 1 forradora. El 80%, rectas y de cadena, tienen una estructura y funcionamiento idéntico, y realizan diferentes operaciones. Aunque el funcionamiento de las demás es semejante, su estructura varía según la operación que efectúan. Todas las máquinas trabajan simultáneamente en un mismo local, y se integran en una unidad técnica.

"Existe una unidad técnica puesto que todas estas máquinas uniformes de trabajo reciben simultánea y homogéneamente su impulso de un motor común con un mecanismo de transmisión común del cual parten correas de transmisión especiales para cada máquina".²³

²³ Ibid. p. 309.

Candelaria Teotlalpan inició su funcionamiento en 1976 con un número reducido de máquinas. En el transcurso de los años se han ido comprando nuevas máquinas pero sin ninguna innovación técnica. El nivel de modernización es el mismo. Reciben su impulso de un motor común, y son accionadas por el obrero.

Las máquinas se diferencian entre sí según las condiciones físicas en que se encuentren. Hay máquinas (por lo general las más viejas) que se descomponen frecuentemente; trabajan con mayor lentitud que otras y tienen problemas en su funcionamiento (enredan el hilo, se traban, rompen la aguja, etc.). La producción unitaria de la máquina,* por tanto, depende principalmente del nivel de desgaste en que se encuentre, y del tipo de operación que se realice en ella.

La mujer lleva a cabo su trabajo en maquinaria poco tecnificada, la cual se diferencia por el nivel de desgaste y el tipo de operación que la obrera ejecuta. Al ser poco tecnificados los procesos de esta fábrica, la intervención de la obrera en la máquina es muy importante.

El aspecto característico de la fuerza de trabajo femenina es su capacidad para ejecutar una diversidad de ac

*En este caso se considera producción unitaria al rendimiento físico de la máquina en una unidad de tiempo.

ciones y actividades dentro del proceso de trabajo.

El trabajo de la mujer tiene como común denominador la agilidad, la rapidez y la minuciosidad, y el hecho de ser considerado socialmente como "propiaamente femenino": coser, planchar, barrer, etc.*

Las labores de la fábrica se pueden dividir en dos: trabajo en máquina y trabajo manual. A diferencia de los hombres, que solamente trabajan en la máquina, la mujer se ubica en los dos ámbitos.

Las trabajadoras manuales o habilitadoras no tienen una actividad fija. Se les asignan tareas de acuerdo a las necesidades de la fábrica. Tienen una gran movilidad: caminan, transportan material, planchan, barren, empaacan, etc. En el trabajo de las habilitadoras es puesto en acción todo su cuerpo; generalmente se desplazan con amplitud.

En el caso del trabajo realizado en máquina sucede lo contrario. La obrera se encuentra sentada frente a una máquina durante toda la jornada de trabajo. Los principales movimientos son ejecutados por sus manos y por la pierna derecha (para hacer funcionar la máquina). Son movimientos precisos y cortos que requieren de un gran pulso. La

*Para el análisis se hará una similitud entre el trabajo realizado en la fábrica y el trabajo femenino. Esto bajo la justificación de que el 84% es personal femenino existiendo sólo ocho hombres en la planta.

vista juega un papel fundamental: es necesaria para ensartar la aguja, cortar hilos y coser en el lugar preciso. Puede decirse que su trabajo es intensivo, repetitivo y minucioso.

La mujer se encuentra trabajando en las 28 operaciones que existen en la fábrica, lo cual implica una diversidad de acciones. Tales operaciones se diferencian por los movimientos que la obrera tiene que realizar. Además, esta capacidad de la mujer se refleja en la serie de actividades ejecutadas en cada operación. Por ejemplo, en la tarea de cerrar bolsa y voltear, necesita recoser la vista de la bolsa, cerrarla y voltearla. El pegar forro consiste en colocar el forro en la pretina y coserlo.

Como se había dicho con anterioridad, en esta fábrica la obrera tiene una gran intervención en la máquina: presiona una palanca para que la máquina inicie su funcionamiento y deja de hacerlo para que se detenga. La maquinaria no es por tanto el medio directo a través del cual el empresario controla el ritmo de trabajo. El supervisor de la fábrica toma el tiempo que cada obrera tarda en realizar su operación. En función de él se fija el ritmo de trabajo en toda la fábrica y se exige a cada obrera ajustarse al tiempo que se le ha medido. La magnitud del tiempo en cada operación no solamente depende de la obrera. Las condicio-

nes físicas en que se encuentre la máquina es otro factor fundamental. Las descomposturas, las roturas de aguja o problemas en las máquinas hacen que aumente el tiempo invertido en cada operación. Es así como la productividad de la obrera* depende principalmente de dos factores: de su habilidad y del nivel de desgaste en que se encuentre la máquina.

El común denominador de las actividades realizadas por la mujer es la delicadeza y minuciosidad en el trabajo, lo cual hace suponer que las habilidades de la mujer propician una mayor productividad de su trabajo principalmente por la posibilidad de un aumento en el ritmo de la tarea y la importancia que tiene el obrero dentro de procesos poco tecnificados.

La desorganización de la producción es un factor más que influye de manera negativa en el ritmo de trabajo. La colocación de las máquinas no obedece estrictamente a la continuidad de las operaciones. La falta de material (aguja, forro, hilo, etc.) es causa de que en alguna sección se suspenda el trabajo y se tenga que interrumpir la cadena. Por último, dada la gran intervención de la obrera en la máquina, las diferencias de productividad entre las obreras provoca que en algunas secciones se acumule material,

*Productividad en este estudio, es la producción física promedio obtenida por un obrero en una unidad de tiempo.

o que en otras falte. Por lo general, son las dos últimas fases donde el trabajo se atrasa, lo cual ocasiona que algunas obreras de la segunda fase necesiten realizar operaciones extras para emparejar el trabajo.

La mayoría de las obreras permanece en una operación sin cambiar de máquina. Al ingresar a la fábrica pasa por un periodo de capacitación corto (tres días aproximadamente). Se prueba a la obrera en varias operaciones, y se le coloca en donde logra una mayor productividad. Es así como la movilidad horizontal de una máquina a otra es escasa. Solamente se da en un número reducido de comodinas que realizan operaciones que no siempre se realizan dentro del proceso de trabajo propiamente dicho (en adornos, por ejemplo), y en las obreras que ayudan a emparejar el trabajo.

Las jerarquías de la mujer en su trabajo al interior de la fábrica son dos: operadora y habilitadora. Hay pocas posibilidades de ascender de puesto y que exista, por tanto, una movilidad vertical. El puesto de habilitadora es inferior, pero quien lo ocupa casi nunca llega a convertirse en operadora. Los operadores se diferencian, teniendo el mismo puesto, por el salario. Las que son capaces de realizar varias operaciones con una productividad aceptable ganan un salario mayor. Más que ascenderlas de puesto, se les aumenta el salario.

La mujer, en este caso, se encuentra inserta dentro de un proceso de trabajo poco tecnificado, lo cual implica un nivel alto de interrupciones de la obrera sobre la máquina. Tiene la capacidad de ejecutar una diversidad de acciones y actividades, ya sea operando una máquina o trabajando como habilitadora. En el primer caso tiende a ejecutar una sola operación, lo que limita la movilidad horizontal. En el segundo caso, dado que no tiene actividad fija, la movilidad horizontal es amplia. Es, por tanto, su trabajo descalificado, con bajos salarios y sin ninguna posibilidad de ascender de puesto.

3. Relaciones interpersonales de las obreras al interior de la fábrica

La industria textil y la fábrica de la confección en estudio, tienen un funcionamiento estructuralmente disímil. En la primera, el proceso de trabajo funciona bajo una organización extremadamente racionalizada lo cual implica una mayor inversión de capital y un alto grado de modernización. En oposición, la fábrica de la confección tiene una gran desorganización en la producción, un mínimo de inversión de capital y su maquinaria es poco tecnificada. Más que analizar las diferencias de estos procesos, se pretende ver cómo estas diferencias inciden en las relaciones interpersonales que las obreras entablan.

En Lanera Moderna la conducta de los trabajadores está estrictamente reglamentada. Hay una separación física entre obreros y las diferencias con el supervisor son marcadas. En Candelaria Teotlalpan las relaciones interpersonales son más estrechas, tanto con el supervisor como con los obreros. Existe un número reducido de obreros, reunidos en un local pequeño y sin divisiones.

Se puede plantear que las características técnicas y organizativas de las fábricas en estudio, implican en las obreras un comportamiento diferente. En la industria de la confección, que es la menos tecnificada, las relaciones interpersonales son más estrechas y conflictivas. La discriminación cultural de la mujer atraviesa todos los ámbitos de la organización fabril; su opresión entonces, se refleja en las relaciones interpersonales que entablan entre ellas, con los obreros y los supervisores.

La opresión en este análisis se considerará con base a la relación sexista y vertical que se entabla entre ambos sexos; al hecho de hacer objeto el cuerpo de la mujer; en la consideración de su sexualidad para beneficio de otros y en la actitud de sumisión y pasividad que la mujer adopta al interior de la fábrica. Estos aspectos sustentan el dominio del hombre sobre la mujer, lo mismo se trate de un supervisor o de un obrero.

La supervisión en las dos fábricas es llevada a ca-

bo por personal masculino. El supervisor ejerce un control social sobre la obrera tanto por su posición al interior de la producción, como por su condición de hombre que le otorga poder.

Una de las características en estas relaciones es la intimidación sexual. En Lanera Moderna el supervisor de Hilatura de Peinado ha tenido relaciones sexuales con una gran cantidad de obreras, principalmente solteras. Los supervisores de La Candelaria Teotlalpan entablan relaciones de noviazgo temporales y tienen relaciones sexuales con las obreras. En las dos fábricas, las obreras que acceden al juego sexual obtienen privilegios. El supervisor es más accesible con ellas en el trabajo, se facilita el aumento de sueldos, los permisos para faltar y se vuelve más tolerante a los reclamos o exigencias que hace la obrera. Estas ventajas, por lo general, son temporales, ya que los noviazgos como en Candelaria Teotlalpan, y el juego sexual tiene un periodo de duración corto.

En el caso de que alguna obrera se opusiera a la intimidación sexual, la represión hacia ella es inmediata. El supervisor puede aumentar su carga de trabajo, obligarla a trabajar horas extras, disminuirle el sueldo, o en último caso despedirla. Los conflictos que estallan cuando hay una relación de noviazgo entre el supervisor y la obrera,

como sucede en la industria de la confección, producen represiones más severas.

Otra forma eficaz para ejercer control sobre la obrera es mediante el uso de sus características personales. El supervisor utiliza como tema el cuerpo de la mujer para hacer bromas y humillaciones. Puede establecer símiles con animales según la obrera sea delgada, gorda, alta. Al ver implicado su cuerpo en este tipo de observaciones, la obrera experimenta una fuerte humillación. El supervisor puede exigirle además, como sucede en Hilatura de Peinado, que se vista o arregle como él lo desea, independientemente de los requisitos del vestuario en la fábrica.

Es así como la mujer al interior de la fábrica no solamente enajena su trabajo; también su sexualidad es enajenada a través de la intimidación sexual y las humillaciones hacia su cuerpo. En este fenómeno, la afectividad femenina queda implicada, por supuesto.

Las relaciones amistosas entre supervisor y obrera se traslapan con las relaciones de trabajo, y sirven para supeditar más fácilmente a la obrera. El supervisor, por ejemplo, puede pedirle "por favor" y "como amigos" que labore horas extras o que aumente su ritmo de trabajo.

En la fábrica de la confección estas relaciones entre supervisor y obrera son más cercanas. La baja tecnifi-

cación exige un mayor control del trabajador. El ritmo de la producción está dado en gran medida por la intervención del obrero, lo cual implica que la presión del supervisor sobre el obrero sea fundamental. En el caso de la industria textil el control del ritmo de trabajo está dado principalmente a través de las máquinas y por tanto la supervisión se canaliza hacia el aspecto disciplinario más que hacia la presión del obrero sobre el ritmo de trabajo. Se prohíbe hablar durante horas de trabajo, por ejemplo.

En La Candelaria Teotlalpan, dada la cercanía del supervisor y la obrera, las relaciones de noviazgo y los conflictos son muy frecuentes. Esta cercanía también es ocasionada porque los niveles socioeconómicos del supervisor y de la obrera son casi los mismos. Se da el caso, por ejemplo, que un supervisor y una obrera sean hermanos y se mantengan dentro del mismo núcleo familiar. En Lanera Moderna, en cambio, los desniveles socioeconómicos entre supervisor y obrera contribuyen a establecer relaciones interpersonales con una idea más clara de estratos.

Los roles sociales asignados al hombre y a la mujer también se reflejan en la relación entre supervisor y obrera dentro de las dos empresas. La obrera, por lo general, adopta una actitud de sumisión y pasividad frente al supervisor. Teme reclamar y exigir. El supervisor señala la

ventaja de contratar mujeres dada su docilidad y subordinación. Cuando la mujer se sale de estos roles y actitudes, consideradas naturalmente femeninas, es rechazada y sancionada. El rechazo puede venir de sus compañeros de trabajo, provocando enemistades, injurias u otro tipo de agresiones. La sanción viene dada generalmente por el supervisor, ya sea con respecto a su trabajo, o al trato personal con ella. La mujer se encuentra inmersa dentro de un conflicto de querer protestar y no poder, de querer gritar y sentirse vulgar, de querer exigir y sentirse macho.

Esta misma sumisión y pasividad de la mujer, al igual que la relación vertical y sexista que se entabla entre los sexos, se manifiesta en la participación femenina dentro de la organización sindical.

El Comité Ejecutivo de cada sindicato se elige anualmente, estando siempre conformado en su mayoría por personal masculino. A pesar de que en La Candelaria Teotlalpan el 84% es personal femenino, raras son las ocasiones en que una mujer llega a participar en la conformación del Comité (a excepción de la secretaria de actas).

Esta discriminación se ve reforzada por la sumisión y pasividad femenina, claramente verificada en las asambleas sindicales de las dos fábricas en estudio. Dichas asambleas se llevan a cabo cada mes o cada dos meses y se tratan pro-

blemas concernientes a conflictos laborales, demandas salariales, problemas entre empresa y sindicato, etc. La participación de la mujer es escasa. Su dificultad de hablar y exigir entorpece la exposición de sus problemas y necesidades. Su participación no es muy bien vista por sus propios compañeros. Los comentarios de inconformidad entre las obreras después de las asambleas son muy comunes. Lamentan que se haya tomado una determinación de la cual no estaban de acuerdo, o el no haber expuesto algunas de sus demandas.

Esta misma diferenciación sexual, donde el dominio del hombre se manifiesta, es clara en los obreros que tienen un cargo sindical. Al igual que los supervisores, la obrera que accede a la intimidación sexual de algún obrero que pertenezca al Comité Ejecutivo del sindicato puede obtener privilegios; si no accede es sancionada.

En La Candelaria Teotlalpan los dirigentes sindicales adoptan una actitud paternalista para con las obreras. Este sindicato tiene poco tiempo de haberse conformado y su organización es incipiente. Opuestamente, el sindicato de Lanera Moderna, con una tradición sindical más larga, posee una estructura más rígida y piramidal. Es el secretario general el que tiene mayor capacidad de decisión; él decide el ingreso o egreso de obreros a la fábrica, la resolución de conflictos laborales, etc. Esto, aun cuando los estatu-

tos del sindicato indiquen que las decisiones deben ser tomadas siempre con base a la asamblea sindical.

Tal tipo de organización sindical propicia la intimidación sexual y la discriminación de las mujeres, ya que las decisiones son tomadas por una persona o una cúpula masculina.

Es así como en las dos fábricas estudiadas se observa que el tipo de organización sindical y la discriminación sexista entre los trabajadores, entorpece e incide de manera negativa en la organización y unión "inmediata" de ellos. Los obreros ejercen un poder sexista sobre las obreras, y ellas mismas asumen, aunque sea conflictivamente, el rol social que se les ha asignado. Hombres y mujeres se encuentran desunidos por un condicionamiento sociocultural.

En la industria textil se observa una separación física entre hombres y mujeres: la mujer trabaja en departamentos específicos y los comedores están divididos por sexo. Ello propicia el distanciamiento.

En la fábrica de la confección se trabaja dentro de una misma estancia, lo cual establece una relación más directa. Lo claro es que en las dos fábricas los grupos sociales están conformados exclusivamente por un sexo.

Cuando se establece una relación entre obrero y obrera, junto con el compañerismo se dan las relaciones de dominio. Estas son tratadas principalmente en forma paternalista o sexista. El obrero y el supervisor se relacionan con la obrera según su posición familiar. El acercamiento será más respetuoso y distante si la obrera está casada; más cercano, dominante y seductor si la obrera es soltera.

Tanto obreros como obreras consideran que las responsabilidades familiares tienen una jerarquía superior a la responsabilidad del trabajo fabril femenino. Los obreros hacen constante referencia a las obligaciones de las mujeres en el hogar. Son frecuentes los comentarios hechos por los obreros al salir de la fábrica: cuando ven a las obreras platicar las interrumpen argumentando que deben ir a sus casas para cumplir sus responsabilidades como madres, esposas o hijas.

Las mujeres, por otra parte, tienen poco conocimiento de las máquinas y del proceso de trabajo en que laboran: antigüedad de máquinas, modernización, producción, etc. Sus intereses se enfocan básicamente a su vida privada en el ámbito familiar y a sus relaciones amorosas. De tal manera que sus conversaciones giran en torno a estos temas principalmente. La mujer, entonces, se identifica y es identificada por una función doméstica, lo cual explica en

parte que en la obrera no haya un gran apego al trabajo.

Es así como existe una separación entre vida fabril y vida privada/familiar. Predomina la segunda sobre la primera. Las relaciones amistosas que las obreras entablan al interior de la fábrica pocas veces trascienden estas paredes. Este hecho se refuerza, sobre todo en La Candelaria Teotlalpan por la circunstancia de que la mayoría de las obreras viven en pueblos diferentes.

Dado que es su posición familiar la que define primordialmente sus relaciones al interior de la fábrica, como ya se observó en el trato del obrero hacia ésta, la actitud de la obrera también depende en gran medida de su estado civil. Cuando se casa la mujer adquiere una actitud de más seriedad y serenidad que las solteras. El haber adquirido una responsabilidad, y por tanto una posición social diferente, provoca un cambio de actitudes. Tiende a perder su sexualidad para con los obreros y supervisores. Es como si esa actitud evitara el acercamiento de otros hombres y el distanciamiento con algunas mujeres solteras, ya que los intereses de la casada se van enfocando casi exclusivamente al ámbito familiar.

Las relaciones entre obreras, por tanto, tienen como elemento fundamental su rol de madre, esposa, amante o hija. Es decir, cada rol definido siempre en función de

los otros. Por eso cuando se trata de compartir experiencias íntimas ligadas directamente a la persona de la mujer, la comunicación entre las obreras se ve coartada. Es difícil que hablen entre ellas de sus relaciones sexuales o de todo lo referente a su sexualidad (menstruación, embarazo, aborto). Este silencio es mucho más fuerte entre las mujeres solteras ya que ejercer su sexualidad está socialmente sancionado.

La sexualidad de las trabajadoras al interior de la fábrica es considerada como un asunto privado. Cuando alguna obrera es sancionada por oponerse a la intimidación sexual del supervisor, o queda en peligro de perder el empleo por encontrarse embarazada, el compañerismo entre las mujeres se manifiesta a través de consejos o de aliento para que luche. Lucha que no trasciende para formar una fuerza común ante el problema. El aislamiento entre las mujeres arranca pues desde lo más profundo de su ser.

Sustentado culturalmente y observado al interior de la fábrica, el aislamiento personal subsiste a pesar de que las obreras, al dejar el encierro de la casa para acudir al trabajo, se relacionen con otras mujeres y rompan de algún modo su aislamiento. Estas relaciones son muy valoradas entre las obreras al grado que las amigas que tienen son las mujeres que conocen en la fábrica. En la industria de la

confección las obreras no desean llevar el control de la producción, ya que esto implica tener problemas con el resto de sus compañeras.

Más que unificarse en un amplio bloque dentro de la fábrica, las obreras se relacionan a través de grupos pequeños. Estos están constituidos de dos a cinco obreras, siempre del sexo femenino. En Lanera Moderna el turno y el departamento son la base para la conformación de los grupos. Consiguientemente influye la edad y el estado civil. Hay grupos de obreras jóvenes solteras, hay grupos de obreras jóvenes sin distinción del estado civil, hay grupos de mujeres adultas, etc. Estas divisiones también dependen de la cercanía de las máquinas o restiradores en donde las mujeres laboran. Aunque la comunicación durante la jornada de trabajo es restringida, ésta se lleva a cabo, cuando es posible, entre las obreras que se encuentran físicamente cercanas.

En La Candelaria Teotlalpan la cercanía de las máquinas no influye definitivamente en la conformación de grupos. El local es muy pequeño y todas las obreras se encuentran reunidas en una misma estancia. Aquí la comunicación durante la jornada de trabajo es más frecuente, y por tanto los conflictos también.

Los conflictos entre las trabajadoras tienen sus

raíces principales en la competitividad. Se compete para ver quién cumple mejor su rol de madre o quién tiene más capacidad para conquistar a un hombre. Es decir, la competitividad se establece con base en la valoración masculina o en la capacidad de servicio.

Esta competitividad puede traer consecuencias en el trabajo, principalmente cuando ésta se establece en función del supervisor. Cuando una obrera tiene privilegios del supervisor, las demás la envidian o critican tratando de perjudicarla en su trabajo. Estos conflictos son más fuertes en la fábrica poco tecnificada dada la cercanía de las obreras y su intervención en las máquinas.

Los pequeños grupos que se conforman en La Candelaria Teotlalpan están contenidos dentro de dos grupos mayores que se encuentran en pugna y en constante competitividad. Estos grupos no son estables: cambian con el tiempo, se deshacen, se construyen de manera diferente, etc. Es decir, su conformación es coyuntural. Dentro de Lanera Moderna, en cambio, estos son más estables y no se encuentran en completa oposición.

Las relaciones estrechas y conflictivas que se dan en La Candelaria Teotlalpan, no son solamente entre las obreras; también se dan con los supervisores y los obreros. Al ser una fábrica poco tecnificada la supervisión se vuel-

ve fundamental; además, todos los obreros se encuentran concentrados en un local pequeño y en malas condiciones. En Lanera Moderna, en cambio, hombres y mujeres están separados físicamente y el espacio donde laboran mujeres es muy amplio y dividido por las máquinas. La opresión sociocultural de la obrera como mujer tiene especificidades según la fábrica de que se trate. Lo característico de las dos fábricas es que esta opresión permea todas las relaciones interpersonales.

Las características antes descritas respecto a la forma en que se establecen las relaciones interpersonales, en las dos fábricas estudiadas, nos hacen suponer que esto es un factor que dificulta una posible organización de las mujeres en su lucha por sus intereses, tanto por su ser obrera como por su ser mujer.

III. COMPRA Y VENTA DE LA FUERZA DE TRABAJO FEMENINA

La incorporación de la mujer al trabajo productivo tiene condiciones particulares. El mercado de trabajo para la mujer es específico, al igual que la forma en que ella se mueve dentro de éste. La compra y venta de la fuerza de trabajo femenina se encuentra en relación directa con los puestos que ocupa dentro del proceso de trabajo. De esta manera, la mujer está ubicada en actividades consideradas de mujer o en puestos donde características "femeninas" como la minuciosidad y la delicadeza en el trabajo son fundamentales.

El mercado de empleo para la mujer es restringido. Sus oportunidades de trabajo se reducen a puestos mal remunerados, poco calificados y sin posibilidad de ascenso. Los puestos que la mujer ocupa requieren de fuerza de trabajo joven, y el trabajo que se desarrolla admite la inestabilidad en el empleo.

En Lanera Moderna, las condiciones de trabajo y la forma en que es contratada la mano de obra, están regidas por el Contrato Ley de la industria textil del ramo de la

lana, el cual se revisa cada dos años. En él está contenido el tabulador, salarios, reglas de modernización, tiempos y movimientos en las máquinas, etc. Aunque aquí no se presenta una diferencia entre trabajo femenino y masculino, esta diferencia es clara -como se ha analizado con anterioridad- al interior de la fábrica.

Como prestaciones, los trabajadores de esta empresa tienen reparto de utilidades cada fin de año según el salario y la antigüedad; aguinaldo y vacaciones según la antigüedad; y derecho a recurrir a la clínica del Seguro Social. Además, como fondo de ahorro se les descuenta el 31% de su salario semanal, el cual es entregado al fin del contrato. También se les es descontado el 5% de su salario por concepto del Infonavit, lo cual nunca ha traído beneficio para los trabajadores.

En La Candelaria Teotlalpan, la forma en que es contratada la mano de obra, se basa principalmente por la Ley Federal del Trabajo. Aquí no existe un contrato específico. A pesar de esto, en esta fábrica no se dan vacaciones ni aguinaldo. El otorgamiento de incapacidades e indemnización es muy arbitrario. Apenas hasta ahora, se está tramitando que los trabajadores tengan derecho al Seguro Social.

Los salarios en estas fábricas se establecen, entonces, según sea el caso de un contrato o ley específica.

Los salarios en La Candelaria Teotlalpan son muy bajos y es donde casi el 90% del personal es femenino. Esta industria, como se ha señalado con anterioridad, se caracteriza por su baja inversión de capital, por la desorganización en el trabajo y por la poca tecnificación de sus procesos. En 1981 el salario promedio para esta fábrica era de - - - \$ 1,354.00 semanales. En la industria textil estudiada, en cambio, el salario promedio para este año era de \$ 2,099.00 semanales.

Las características de la fábrica textil son muy diferentes a las de la confección: hay estricta racionalidad en el proceso de trabajo, una gran inversión de capital y dispone de una maquinaria muy moderna. Es así como en la industria de la confección donde predomina el personal femenino, los salarios son muy bajos en relación con los que se obtienen en la industria textil en donde el personal femenino, significativamente, es sólo el 25%. Aún así, el salario promedio de la mujer en la industria textil, en 1981, es más bajo que el del hombre. Mientras que la mujer gana promedialmente \$ 1,980.00, el hombre tiene un salario promedio de \$ 2,147.00 semanales.

En La Candelaria Teotlalpan los salarios son de tres tipos: salario profesional, salario intermedio y salario mínimo. Para 1981 el primero era de \$ 1,450.00, el se-

gundo de \$ 1,370.00 y el tercero de \$ 1,120.00 semanales. Estos salarios, a excepción del salario intermedio que se establece entre sindicato y empresa, corresponden a lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo. Esta Ley establece que todo operador de máquina debe ganar el salario profesional. En la industria de la confección, contrapuesto a esta exigencia, no todos los operadores ganan el salario profesional. El salario intermedio corresponde a operadores de nuevo ingreso o a obreros que no logran alcanzar la producción exigida por la fábrica. También en contra de lo estipulado por la Ley, existen operadores que ganan el salario mínimo. Estas anormalidades se pueden observar en el Anexo 3 que contiene la lista de raya de la segunda semana de julio de 1981. Conviene señalar que de un total de 50 trabajadores en este año, 42 eran operadores (el 84%) y solamente ocho (el 16%) eran habilitadores, los cuales ganaban el salario mínimo. Todos los obreros con el puesto de habilitador eran mujeres.

El sistema de salarios en Lanera Moderna es a destajo o por día. Se rigen por el Contrato Ley de la industria textil del ramo de la lana.

Los departamentos en donde el salario es por día son: Tintorería, Acabado, Hilatura de Peinado y la mayoría de los puestos en Hilatura de Cardado. Los puestos en las

continuas de hilar y las coneras de este último departamento, junto con Tejido, tienen trabajadores cuyo salario es a destajo.

Los salarios varían según el turno en que se trabaja: el primer turno, de 48 horas semanales, trabaja con el salario base estipulado por el Contrato. El segundo turno, de 42 horas semanales, trabaja con el salario base más el 5%. Al tercer turno, de 40 horas semanales, se le paga el salario base más el 16%.

Como se sabe, un porcentaje alto de mujeres trabaja en el primer turno y no hay mujeres laborando en el tercer turno. Esto significa que generalmente la mujer labora turnos con mayor número de horas y sin un porcentaje extra en el pago.

Las diferencias de salario entre los departamentos dependen en gran medida de la calificación del trabajo y la antigüedad de los trabajadores. Es así que el departamento de Tejido, con los obreros de mayor antigüedad en la fábrica, posee los salarios más altos: \$ 2,429.00 semanales promedio. El salario promedio más bajo es, dentro del departamento de Acabado, para Revisado de Telas (\$ 1,873.00 semanales promedio). Para el resto de los trabajadores de este departamento es de \$ 1,927.00 semanales. Los salarios semanales promedio para los demás departamentos son de mayor a

menor: \$ 2,155.00 Hilatura de Cardado, \$ 2,009.90 Tintorería y \$ 2,003.73 Hilatura de Peinado. Se observa que en los dos departamentos que tienen los salarios más elevados, Tejido e Hilatura de Cardado, el trabajo tiende a calificarse a través de la ascensión de puestos. La mujer, entonces, se encuentra en los departamentos cuyo trabajo es descalificado y se obtiene una remuneración baja: Revisado de Telas (cuyo salario corresponde al puesto de un peón) e Hilatura de Peinado.

Suponemos, que en la industria textil no se retribuye la capacidad de la mujer para el trabajo con hilo delgado; tampoco su habilidad y versatilidad para cambiar de una máquina a otra. En el caso de la industria de la confección, los salarios se encuentran por debajo de los salarios de la textil. No es casual, entonces, que esta fábrica esté constituida mayoritariamente por mujeres.

El común denominador de los puestos femeninos en las dos fábricas, como se sabe, es la necesidad de destreza y minuciosidad en el trabajo, se plantea hipotéticamente que estas características no parecen dignas de retribución ya que son consideradas cualidades "naturales" de la mujer.

Las especificidades de la fuerza de trabajo femenina, tampoco son reconocidas por el propio sindicato. Las principales luchas del sindicato de Lanera Moderna, se re-

fieren a la obtención de mejoras salariales, a disminuir el porcentaje de eventuales, nivelar salarios, pago del periodo de capacitación, etc. No hay referencia directa a la imposibilidad de las mujeres para ascender de puesto y calificarse, al reconocimiento de sus habilidades propias, etc. De tal manera que la lucha sindical al considerar las demandas salariales y las mejoras en las condiciones de trabajo sin un reconocimiento de la diferenciación sexual, la mujer se encuentra marginada y su trabajo subvalorado.

En La Candelaria Teotlalpan el sindicato dedica casi todas sus fuerzas a lo concerniente a salarios: atraso de rayas, retención de pagos, descuentos, pago de horas extras. Uno de sus principales intereses se refiere al establecimiento del salario intermedio que no se encuentra estipulado en la Ley. Sin intentar erradicarlo, intentan elevarlo constantemente. A este respecto ha habido grandes ganancias, pero el problema de los salarios sigue en pie.

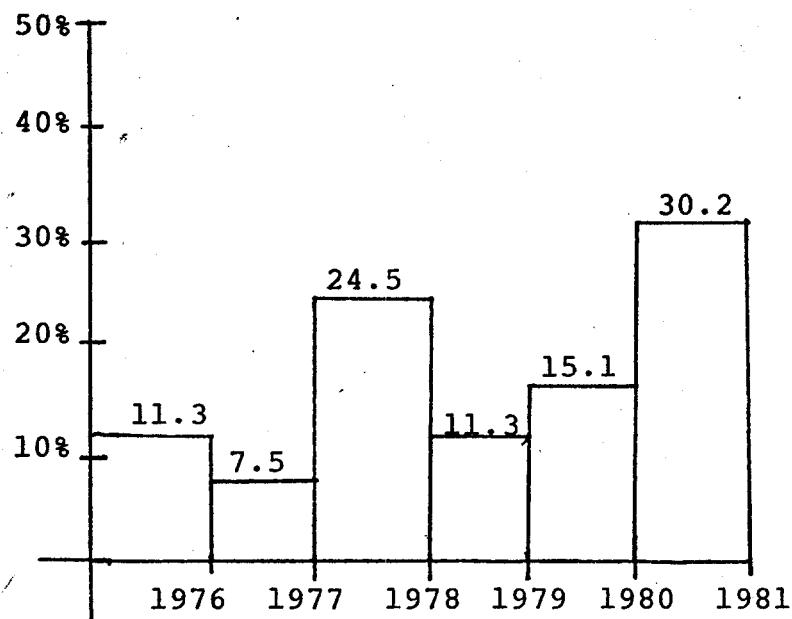
El salario se encuentra en relación directa al sexo, calificación y antigüedad de los trabajadores. La antigüedad de los 58 trabajadores para 1982 en La Candelaria Teotlalpan, fluctúa de uno a seis años (la fábrica inicia su funcionamiento en 1976). Para este año las obreras que ganaban salario profesional tenían una antigüedad promedio de

cuatro años; las de salario intermedio dos años; y las que obtenían el salario mínimo, un año de antigüedad promedio.

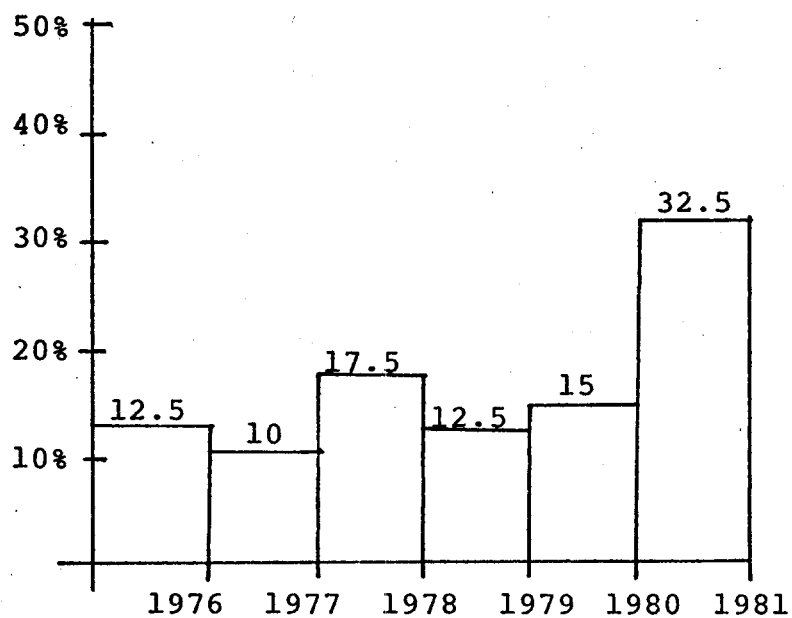
La tendencia a que los obreros con una mayor antigüedad obtengan un salario más elevado, también se observa en Lanera Moderna. De los 167 obreros de esta fábrica para 1982, la antigüedad promedio era de 16 años. Es en Tejido, con los salarios más altos y el trabajo calificado, donde la antigüedad es mayor. Todos los obreros que laboran en este departamento llevan más de diez años trabajando. A diferencia de Tejido, es Hilatura de Peinado, donde se encuentra el personal femenino cuyo trabajo es descalificado, la antigüedad es menor.

Se supone así, hipotéticamente, que en una fábrica dedicada a la confección, con personal femenino y cuyas condiciones de trabajo son inferiores a las condiciones de una fábrica más desarrollada como la textil; la permanencia en el empleo tiende a ser menor.

En la industria textil, la antigüedad promedio de los obreros en 1982 es de 16 años: gran número de obreros lleva trabajando hasta 15 años, 23.4% lleva más de siete años, y un 37.8% más de 16. Comparativamente, en la industria de la confección la antigüedad de los trabajadores es muy baja. La antigüedad promedio, en 1982, era de tres años. Las gráficas 1 y 2 exponen la situación:



GRAFICA 1. Porcentaje de antigüedades de los obreros y obreras en La Candelaria Teotlalpan para 1982.



GRAFICA 2. Porcentaje de antigüedades de las obreras en La Candelaria Teotlalpan para 1982.

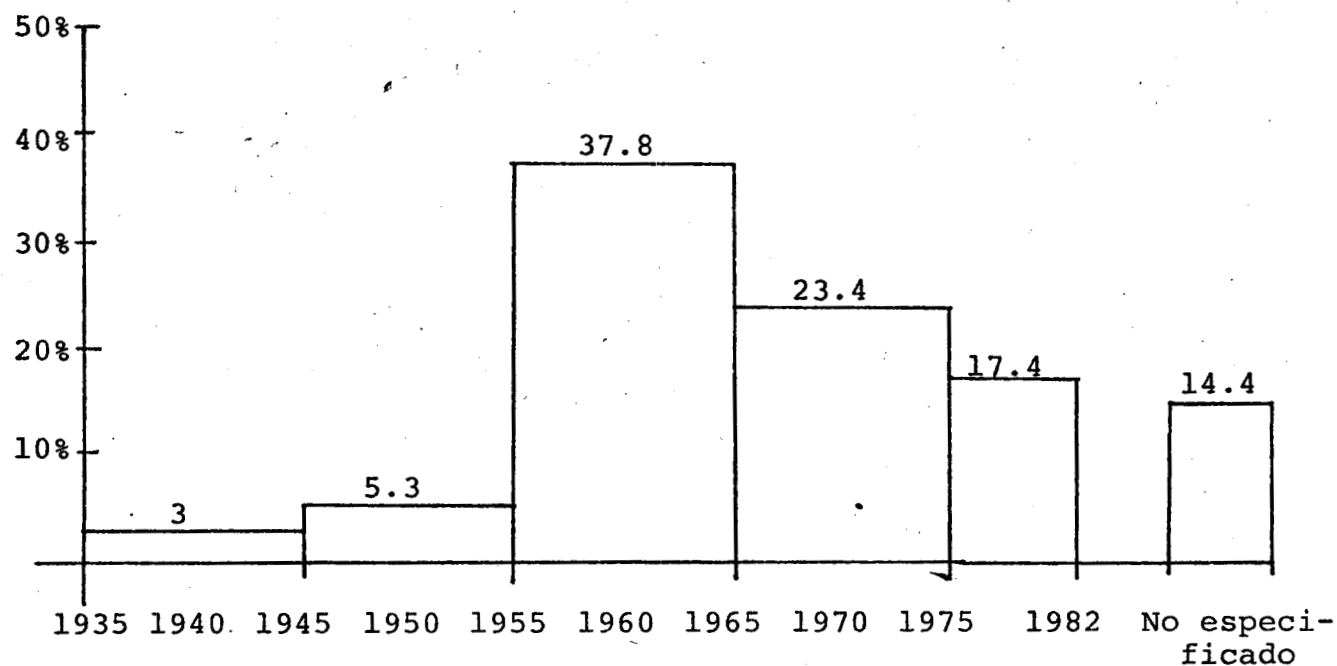
Se observa que las gráficas 1 y 2, correspondientes a la antigüedad de obreros en La Candelaria Teotlalpan, son casi idénticas. Esto se debe a que dado el alto porcentaje de mujeres, son éstas las que marcan la tendencia general de la fábrica. Dada la similitud, consideremos la gráfica 1.

La gráfica 1 demuestra dos aspectos significativos: aún cuando el inicio de la fábrica es reciente, son pocos los obreros que permanecen desde 1976 (el 11.3%), y el porcentaje se eleva al 30.2% de los obreros que ingresaron recientemente. Este hecho da pie a suponer que el periodo de duración de los obreros en la fábrica no es muy grande.

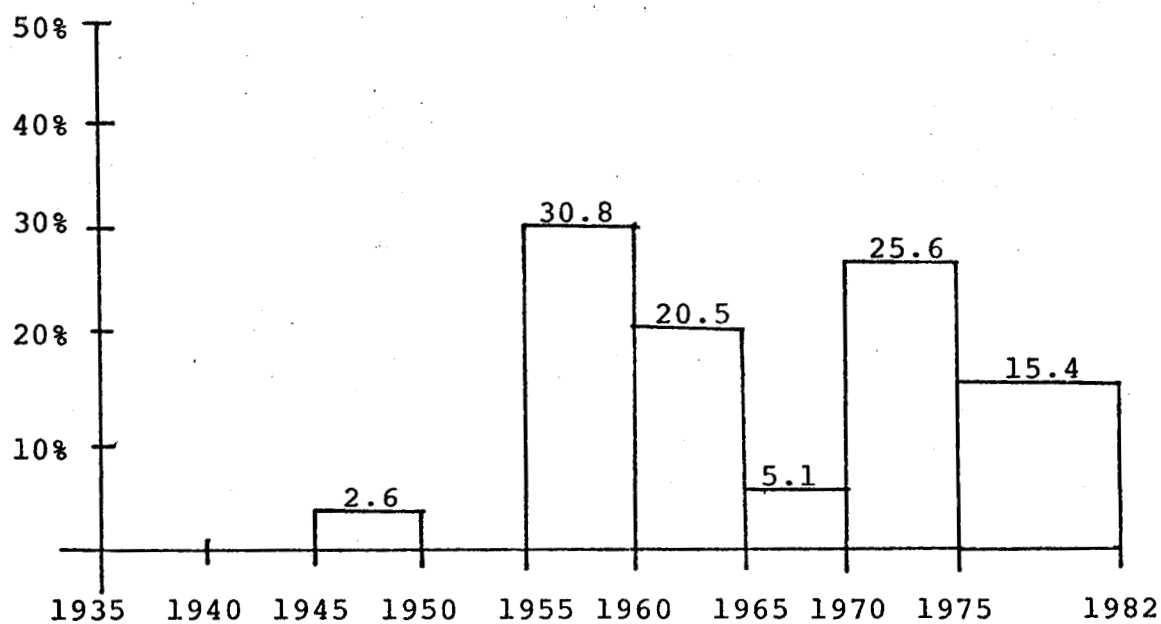
Los obreros de Lanera Moderna, para 1982, en cambio, tienden a permanecer durante un periodo largo en el empleo; el porcentaje de obreros que ingresaron recientemente es muy bajo.

Para tener una idea de cómo ha ingresado la fuerza de trabajo a la fábrica en los distintos periodos abarcados por el estudio, puede partirse del análisis sobre la antigüedad de los trabajadores, a los que han permanecido desde la fecha de su ingreso hasta 1982.

Obsérvense las anteriores gráficas 1 y 2 de La Candelaria Teotlalpan, y las gráficas 3 y 4 de Lanera Moderna.



GRAFICA 3: Porcentaje de antigüedades en obreras y obreros de Lanera Moderna, 1982.



GRAFICA 4: Porcentaje de antigüedades en obreras de Lanera Moderna, 1982.

Como se ha señalado con anterioridad, en La Candelaria Teotlalpan (gráficas 1 y 2), existe un alto porcentaje de obreras que ingresaron en 1981. Dado que la fábrica se fundó hace poco tiempo (seis años) y que el periodo de análisis es muy corto, la única deducción significativa es que año con año la incorporación de los trabajadores es muy variada y fluctuante; la fuerza de trabajo tiende, por tanto, a ser inestable.

En Lanera Moderna, el periodo de análisis es de más de 40 años. La fábrica inició su funcionamiento en 1894. Esta fecha coincide con el despegue industrial que se llevó a cabo a nivel nacional a finales del siglo XIX. En Tlaxca la este despegue se canalizó en la industria textil cuyas ramas eran la lana y el algodón. Antes de esto, la producción textil en el estado resultaba fundamentalmente artesanal.

Cuando Lanera Moderna inicia su funcionamiento (llamada en esa época "Xicoténcatl"), el personal era exclusivamente masculino. Para 1956 un número reducido de mujeres se incorporan a realizar trabajos en la fase de Revisado de Telas, pero es en 1960, al abrirse el Departamento de Hilatura de Peinado, cuando gran cantidad de mujeres se inician al trabajo.

En la gráfica 3 queda claro que en el periodo 1955-

1965 el ingreso de obreros es numeroso (el 37.8% de los obreros que actualmente prestan sus servicios en la fábrica ingresaron en este periodo). Esta incorporación masiva de obreros coincide con el hecho de que en 1960 la industria textil del ramo de la lana tiende a modernizarse y el sindi cato inicia su funcionamiento. A partir de 1965 las contra taciones tienden a decrecer, ya que en el siguiente periodo, 1955-1975, el porcentaje de obreros es del 23.4% y en el pe riodo 1975-1982 alcanzan tan sólo un 17.4%.

Dentro de la tendencia general de la fábrica, la in corporación de fuerza de trabajo femenina tiene especificidades. Por esto la gráfica se analizará por periodos de cinco años en vez de diez. Lo más sobresaliente de la gráfica 4 es que existen dos periodos donde el ingreso de la fuerza de trabajo femenina es numeroso. El primero, que va de 1955 a 1960 la mujer ingresa por vez primera a la fábrica (el 38.8% de la fuerza de trabajo femenina en 1982 ingre só en este periodo). Además, coincide con el aumento de en tradas totales. Es decir, que en tal periodo ingresan gran cantidad tanto de hombres como de mujeres. El segundo periodo (1970-1975), en cambio, solamente la mujer ingresa ma sivamente. Este periodo coincide con el hecho de que en los setentas es cuando la crisis de la industria textil del ramo de la lana se vuelve muy aguda. Es de suponer que el ingreso numeroso de mujeres en este periodo se debe a que

sus salarios son bajos, su trabajo descalificado y el periodo de capacitación corto, lo cual conviene al empresario en época de crisis.

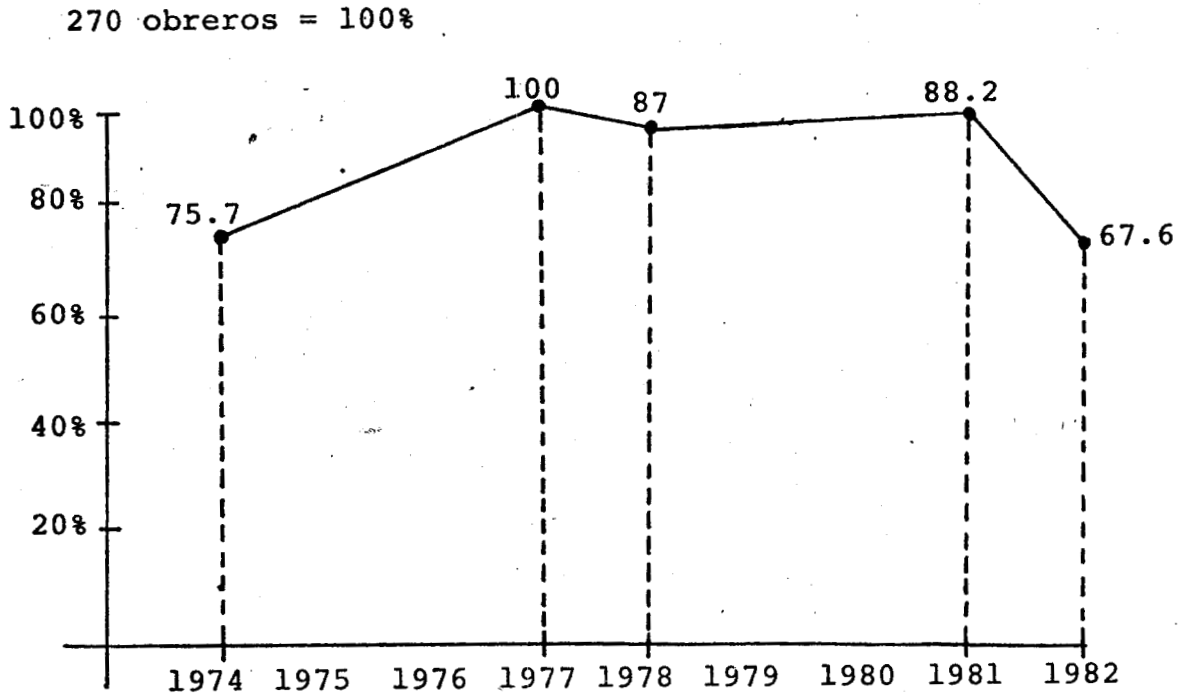
Se observa entonces, con base en el análisis anterior, que el ingreso de la fuerza de trabajo femenina en las dos fábricas es muy fluctuante. En algunos periodos el ingreso puede ser muy numeroso y en otros casos escaso. La mujer se ve más afectada por las condiciones económicas y sociales de Tlaxcala y/o de la política interna de la fábrica.

El fenómeno del ingreso de obreros a la fábrica, se ha analizado a partir de las antigüedades de los trabajadores que laboraban en 1982.

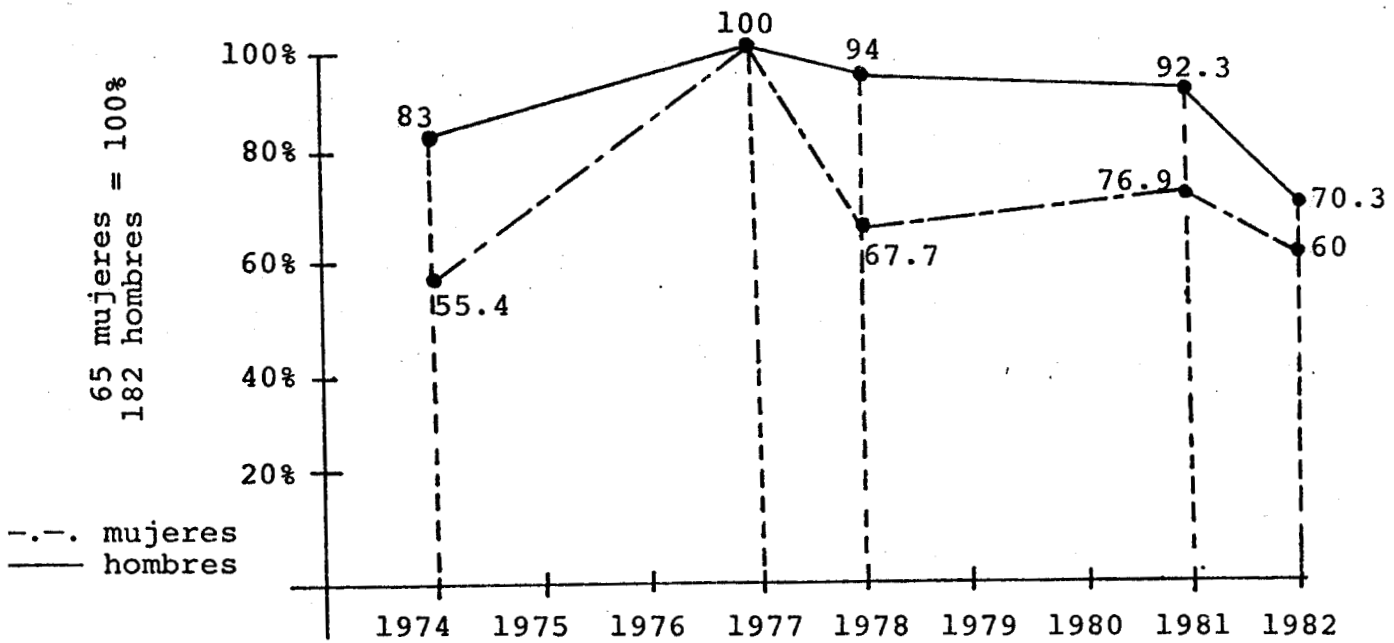
Procederemos ahora a analizar el movimiento de la fuerza de trabajo a partir de 1974 en la industria textil (gráficas 5 y 6), y a partir de 1981 en la industria de la confección (gráficas 7 y 8).

Cabe aclarar que en la industria de la confección solamente se obtuvieron datos de 1981-1982, ya que no existen documentos anteriores dada la desorganización de la fábrica. En el caso de la industria textil, sólo se tienen datos de 1974, 1977, 1978, 1981 y 1982.

La gráfica 5 registra el aumento y disminución proporcional de obreros a partir de 1974. La gráfica 6 regis-



GRAFICA 5. Aumento y disminución proporcional de obreros, Lanera Moderna.



GRAFICA 6: Aumento y disminución proporcional de obreros por años y por sexo en Lanera Moderna.

tra dos fenómenos: uno referente al aumento y disminución de la fuerza de trabajo masculina, y el otro que comprende al personal femenino.

En la gráfica 5 se observa que a partir de 1974 la fuerza de trabajo (187 obreros) se va incrementando hasta llegar a su máximo en 1977 (247 obreros). En el año siguiente, 1978, la fuerza de trabajo (215 obreros) decrece en un 12.9%. A partir de 1978 hay un periodo de estabilización con un ligero aumento del 1.2% hasta 1981 (168 obreros). El periodo subsiguiente, 1981-1982, la fuerza de trabajo sufre una disminución más drástica que la de 1977-1978: 20.6%; quedan solamente 167 obreros.

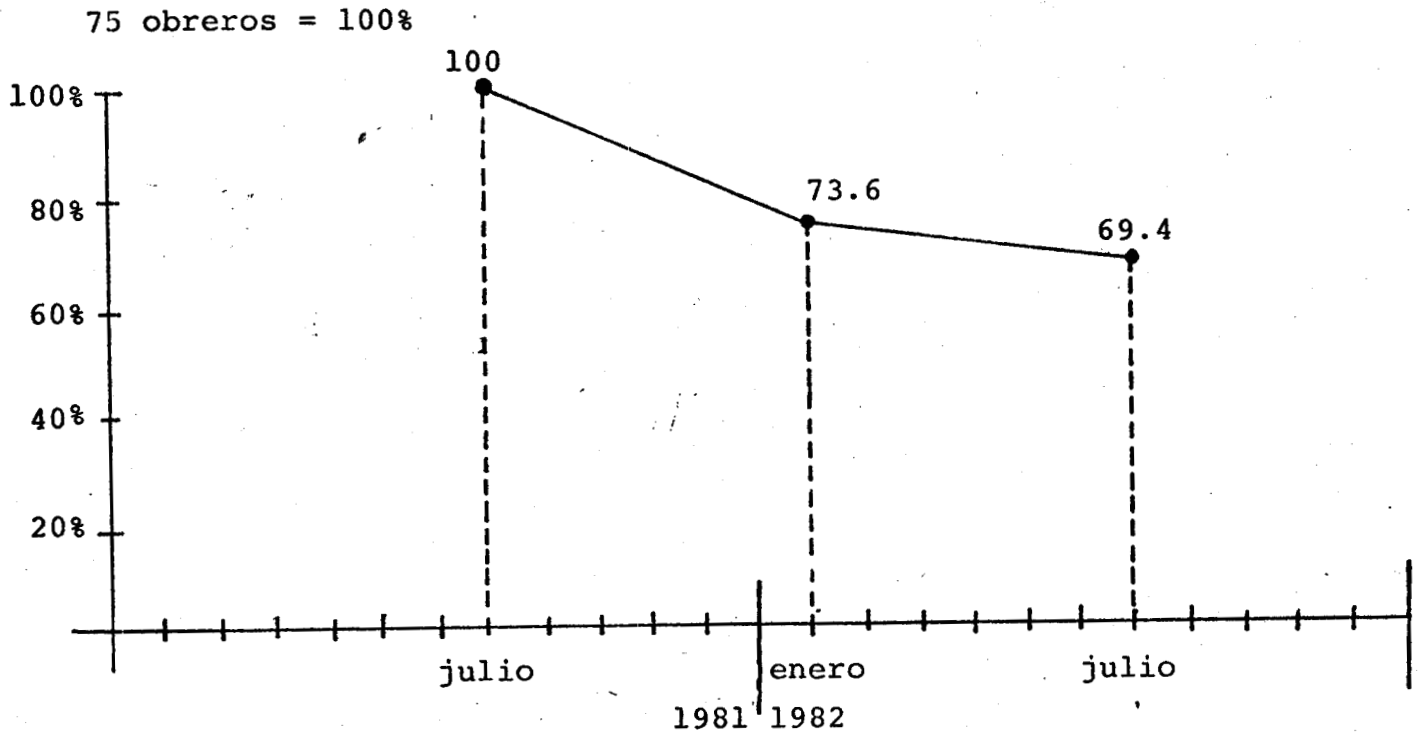
Para el caso de los hombres, la curva de variaciones, dentro del periodo 1974-1982, coincide prácticamente con la curva general de la fuerza de trabajo, dado que el porcentaje de hombres es muy elevado dentro de la fábrica. La situación de la mujer, como se observa, es diferente: su movilidad es significativamente notable.

Teniendo presente la movilidad del total de trabajadores, se observa que la fuerza de trabajo femenina, en el periodo 1974-1977, tiene un aumento del 44.6% (36 mujeres en 1974 y 65 en 1977). En el año subsiguiente, 1977-1978, disminuye drásticamente en un 32.3% (44 mujeres). De 1978 a 1981, periodo de tres años, la fuerza de trabajo femenina

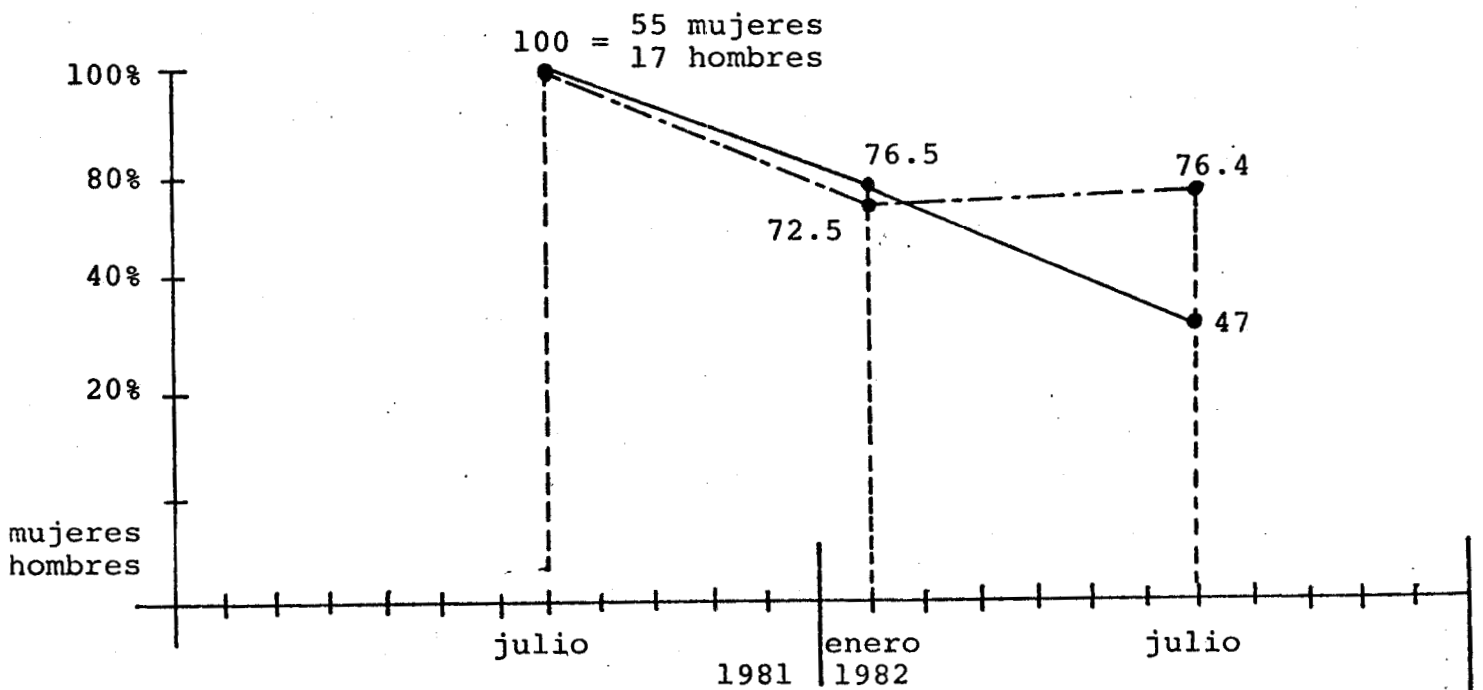
resultan más bruscos respecto a la fuerza de trabajo femenina. La excepción se presenta en el último periodo, 1981-1982, que es donde la fuerza de trabajo masculina (que incide definitivamente en la tendencia general de la fábrica) disminuye 5.1% más que la femenina. Este fenómeno se debe probablemente al proceso contradictorio de crisis y modernización que se presenta a nivel estatal y en el caso particular de la fábrica. Esto hace, como se señaló con anterioridad, que la fuerza de trabajo femenina se vuelva más cotizada.

En la industria de la confección, fábrica pequeña y sin tendencia a la modernización, la crisis de 1981-1982 es más aguda. La falta de capital y contratos, además de la reducción del mercado entre otros factores, influyen en la posibilidad de cierre de la fábrica y la reducción del personal. Obsérvense las gráficas 7 y 8.

En la gráfica 7, tomando el periodo de un año, julio de 1981 a julio de 1982, se observa que julio de 1981 registra el número mayor de trabajadores (72). En enero disminuye en un 26.4% (53 obreros). La disminución del número de trabajadores de enero a julio de 1982 es menor (50 obreros), de un 4.2%. Se observa entonces que de julio de 1981 a julio de 1982 la fuerza de trabajo disminuyó en un 30.6%, lo cual representa un porcentaje muy elevado tomando



GRAFICA 7. Aumento y disminución proporcional de obreros y obreras en La Candelaria Teotlalpan.



GRAFICA 8. Aumento y disminución proporcional de obreros por sexo en La Candelaria Teotlalpan.

en consideración que este descenso se produce en el lapso de un año.

En La Candelaria Teotlalpan, como sucede en Lanera Moderna, la disminución del personal masculino en el periodo 1981-1982 es drástica. En la primera fábrica (gráfica 8) se observa que de julio de 1981 a julio de 1982 los hombres disminuyen en un 53% (17 obreros en julio de 1981, y 8 en julio de 1982) y las mujeres solamente en un 23.6% (55 obreras en el primero y 42 en el segundo). En enero y julio de 1981 la fuerza de trabajo femenina constituiría aproximadamente el 76% del total de los trabajadores, y la fuerza de trabajo masculina solamente el 24% aproximado. En julio de 1982 la fuerza de trabajo femenina aumenta y ocupa el 84% del total de obreros, y la masculina disminuye al 16%. Podemos suponer que estos datos indican una tendencia a la polarización sexual de la división sexual del trabajo, ya que esta fábrica tiende a feminizarse.

En el caso de Lanera Moderna esta feminización se da al interior de la fábrica ya que la proporción hombres/mujeres permanece constante.

Si se toma el periodo 1974-1982 se observa que esta fábrica se caracteriza por estar constituida promedialmente por un 77% de hombres y un 23% de mujeres. A lo largo de este periodo (considerando los años 1974, 1977, 1978, 1981

y 1982 de los que se tiene información), pese las diferencias entre porcentajes de hombres y mujeres, éstas no son estadísticamente significativas (la diferencia máxima es del 7%) -es decir, la proporción hombres/mujeres en esta fábrica ha permanecido constante en los años estudiados.

La feminización en esta fábrica se observa en su interior. A través de 1974-1978, la diferencia entre departamentos de mujeres y departamentos de hombres se hace más marcada. Hilatura de Peinado y Revisado de Telas es donde se localiza la fuerza de trabajo femenina. En 1974 el Departamento de Hilatura de Peinado estaba constituido por el 76.5% de mujeres; en 1977 por el 85%, y en 1982 por el 90%. El que las mujeres no lleguen a constituir el 100% se debe a que este departamento trabaja un tercer turno que sólo al hombre le es permitido laborar. Inversamente, en Acabado, donde se encuentra Revisado de Telas, para 1974 el 26.3% eran mujeres; en 1977 el 25.6% y en 1982 solamente el 15.6%. Es así como Revisado de Telas tiende a desaparecer, dada la disminución de la producción de cobijas y la modernización de los telares provocan una reducción de errores en las telas.

Por el análisis anterior es posible afirmar que el movimiento de la fuerza de trabajo femenina en Lanera Mo-

terna es muy fluctuante. Sin embargo, estas fluctuaciones corresponden principalmente a las obreras que ingresaron a la fábrica después de 1974. El grueso de las obreras (66.7% de las que laboraban en 1982) ingresaron antes de 1974 y han permanecido hasta 1982.

El movimiento de obreras se da entonces en las que ingresaron a partir de 1975. De 1974 a 1977 hay un aumento de fuerza de trabajo, pero de las obreras que ingresaron en este periodo solamente permaneció el 18.5% hasta 1978. Igual sucede con las obreras que ingresaron en 1978, y de las cuales sólo permaneció el 4.5% hasta 1982. Se distinguen pues dos grupos: uno de mujeres que permanecen en la fábrica a lo largo del tiempo, y otro de las que manifiestan gran estabilidad.

Sobre la relación laboral de los trabajadores, obreros de planta y obreros eventuales, no se tiene información completa en el periodo 1974-1982, pero se puede considerar un dato significativo en 1977. En ese año, como anteriormente se mostró, ingresa un numeroso grupo de trabajadores (las mujeres duplican su número) que inmediatamente salen casi en su totalidad antes de 1978. Esto permite suponer que el número de eventuales en 1977 fue muy elevado, sobre todo el correspondiente al personal femenino.

En 1981 los obreros eventuales eran aproximadamente el 54%. En octubre de ese año los trabajadores realizaron una huelga y obtuvieron un número mayor de plantas. El porcentaje de eventuales disminuyó al 31.1%.

A los obreros eventuales se les da un contrato por sólo tres meses. Después de este periodo, según las necesidades de la empresa se les renueva o no el contrato.

En Lanera Moderna se presenta anualmente un ciclo de desempleo. En el mes de enero, gran cantidad de trabajadores eventuales no ven renovado su contrato sino hasta marzo y quedan así sin trabajo durante tres meses. Esto se debe en parte que el mercado de cobijas y telas disminuye en estos meses.

En La Candelaria Teotlalpan el ciclo de desempleo es más drástico. De mayo a diciembre la producción se eleva. En los meses restantes, enero-abril, la producción disminuye debido a que el producto tiene poco mercado. Esto incide directamente en la estabilidad de los trabajadores en la fábrica y en la incorporación de fuerza de trabajo.

El 11.3% de los obreros que laboraban en 1982 suspendieron su trabajo temporalmente en más de una ocasión. Se sabe además que la antigüedad promedio de los trabajadores es de tres años y que son pocos los que vienen laborando desde 1976, lo cual implica una mayor inestabilidad en

el empleo.

Si bien el porcentaje de obreros eventuales en La-
nera Moderna tiene pocas diferencias según el sexo de que
se trate, la visión por departamento es diferente. Hilatu-
ra de Peinado, departamento constituido por el 90% de muje-
res, las cuales son el 87% del total de las mujeres en la
fábrica, trabaja con el más alto porcentaje de eventuali-
dad (44.5%). Este alto porcentaje está determinado por la
fuerza de trabajo femenina ya que todas las trabajadoras
eventuales trabajan en dicho departamento. Acabado también
tiene un alto porcentaje de eventuales, 37.5%. Sin embargo,
este porcentaje no está determinado por las mujeres, ya que
todas ellas son trabajadoras de planta.

En el resto de los departamentos, donde la mujer no
toma parte, los porcentajes de eventualidad fluctúan entre
el 17.2 y 23.5%.

Con base a lo expuesto, puede concluirse que en el
área de la confección, donde la mayoría de los trabajadores
son mujeres, la permanencia en el empleo es muy baja. En
la textil, en cambio, casi la mitad de las trabajadoras
tienden a la inestabilidad.

Este fenómeno se encuentra en relación directa con
la posición de la mujer al interior del proceso de trabajo.

En la confección, el periodo de capacitación es muy corto y el trabajo es descalificado, lo cual incide en que el trabajo de la mujer pueda ser más fácilmente suspendido y reemplazado por otras mujeres. En la textil, la inestabilidad de las mujeres en el trabajo tiene que ver con el corto periodo de su capacitación, la descalificación de su trabajo y las cualidades que le posibilitan el traslado de una máquina a otra. Estas características hacen que la mujer sea, aquí también, fácilmente desplazable y sustituible por otras mujeres dentro de los puestos que ocupa.

Para 1982 en Lanera Moderna se considera, con base en el análisis precedente, que las obreras que ingresaron a partir de 1975 tienden a ser inestables. Estas constituyen el 73% del total de mujeres eventuales, y son las más jóvenes de las obreras. Su edad promedio es de 25 años, mientras que la edad promedio del resto es de 39. La edad, por tanto, se encuentra relacionada con la antigüedad. Las obreras con menor antigüedad son las más jóvenes.

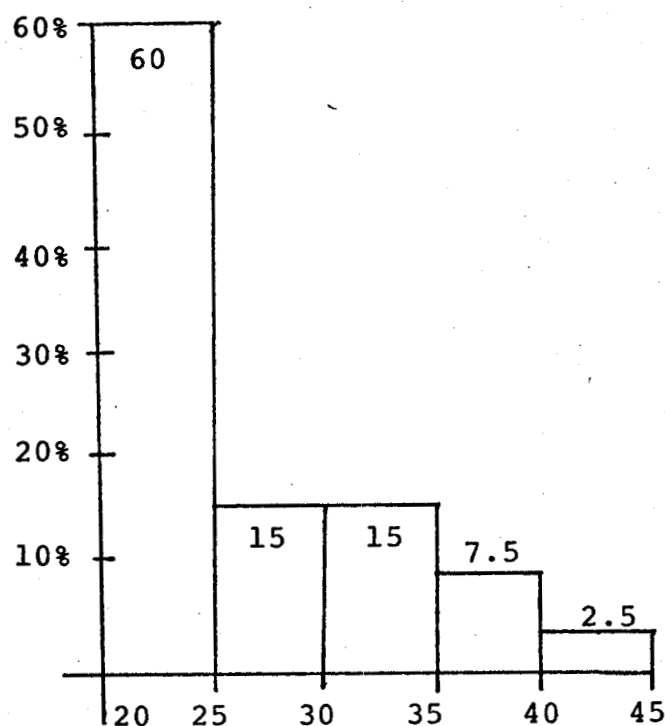
La edad promedio de las obreras que laboran en 1982 al ingresar al trabajo era de 18 años. Por esto encontramos diferencias entre el 40% de obreras que tienden a ser inestables, y el 60% de mujeres que tienden a permanecer en el empleo. La edad promedio de las obreras, en 1982, era

de 35 años.

En La Candelaria Teotlalpan la edad promedio de las obreras era de 27 años.

Se descubre así cómo la fuerza de trabajo femenina es principalmente joven.

Conviene analizar más detalladamente la edad de las trabajadoras, considerando las gráficas 9 y 10:



GRAFICA 9. Porcentaje de edades de las obreras en La Candelaria Teotlalpan para 1982.

La gráfica de edades correspondiente a 1982 en La Candelaria Teotlalpan muestra cómo la curva tiene una tendencia decreciente. Más de la mitad de las obreras (el

60%) tienen de 20 a 25 años. La curva disminuye hasta llegar al intervalo 41-45 años que solamente aglutina al 2.5% de obreras. Al igual que en Lanera Moderna, la antigüedad está lógicamente relacionada con la edad; las obreras más jóvenes tienden a tener una antigüedad menor.

En Lanera Moderna, la edad de las obreras ha variado en el periodo 1974-1982, aunque tiendan siempre a ser una fuerza de trabajo joven. Para 1974, la edad promedio de la mujer fue de 32 años, para 1977 de 26, y para 1982 de 35.

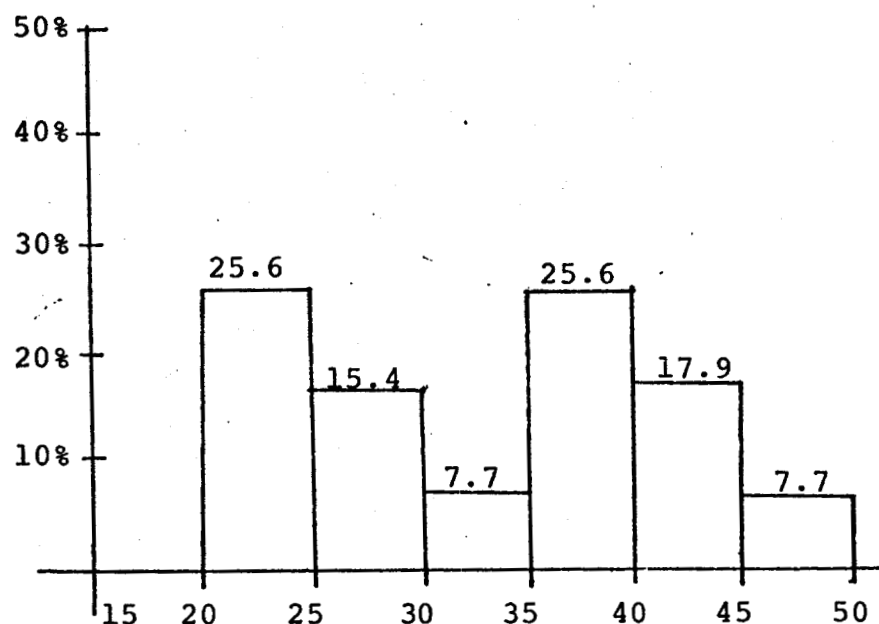
En 1977, la edad promedio de la mujer es menor: es en este año en que el número de trabajadoras se duplica y, como ya se dijo, las de nuevo ingreso son mayoritariamente muy jóvenes.

En forma opuesta, 1982 resulta ser el año en que la edad promedio es mayor. Esto puede sustentarse por varias razones: las obreras jóvenes que entraron en 1977 salieron en su mayoría en 1978, y a partir de este año las contrataciones decrecieron; se sabe, además, que el 66.7% de las obreras que laboraban en 1982 lo hacían ya en 1974, lo cual lógicamente contribuye a aumentar el promedio de edad en este año.

Si la antigüedad promedio en 1982 es de 16 años, y si la mayoría de las obreras inician su trabajo siendo muy

jóvenes, puede deducirse, obviamente, que la edad de las obreras está condicionada por los años que lleven trabajando.

La gráfica 10 registra las edades de las obreras en Lanera Moderna para 1982:



GRAFICA 10. Porcentaje de edades de las obreras en Lanera Moderna para 1982.

Esta gráfica permite aglutinar a las mujeres en dos grupos. El primero formado por las obreras que tienen de 20 a 35 años, y el segundo por las que tienen de 35 a 50 años. Se puede suponer que el grupo de obreras de mayor edad corresponde a las que tienden a permanecer en el empleo, y son las más jóvenes las que tienden a ser inestables. Esta situación se puede corroborar en la gráfica de

antigüedades de las obreras en 1982.

Esta gráfica es muy similar a la de edades, y también permite establecer dos grupos. Uno que ingresó en el periodo de 1955 a 1970, y otro cuyo ingreso se dio en el periodo de 1971-1982. Aunque los datos no compaginan totalmente,* vemos que hay una relación entre antigüedad, edad y estabilidad. Las mujeres jóvenes, con una antigüedad baja, tienden a ser inestables; y las mujeres de mayor edad y antigüedad, tienden a permanecer en el empleo.

No está por demás señalar que la edad de la mujer, en ambas fábricas, es siempre menor que la del hombre. De tal manera que el Departamento de Hilatura de Peinado, en Lanera Moderna, donde laboran la mayor parte de las mujeres, es el que tiene (en 1982) la edad promedio más baja de toda la fábrica.

Aún cuando existen diferencias de edades entre las trabajadoras de las dos fábricas, se observa que la fuerza de trabajo femenina es eminentemente joven (27 años promedio en La Candelaria Teotlalpan y 35 años promedio en Lanera Moderna). Esta característica tiene que ver con el tra-

*El que no compaginen los datos, se debe en gran medida a los errores y contradicciones que los documentos consultados contenían. Por ejemplo, en las listas de obreros de 1977 había trabajadores que tenían fecha de ingreso antes de este año.

bajo desarrollado por la mujer. Su trabajo requiere de agilidad de manos y cuerpo, delicadeza, habilidad y agudeza visual, y estas características se obtienen principalmente cuando la obrera es joven. Las mismas características de este trabajo facilitan la inestabilidad.

En Lanera Moderna, la edad de las obreras está en relación directa con su estado civil. En 1977, cuando la edad promedio es de 26 años, el 75% eran solteras; en 1974 (edad promedio 32 años) lo eran el 58% y para 1982, con la edad promedio mayor las solteras significaban el 46%.

En el caso de La Candelaria Teotlalpan la edad no parece incidir definitivamente en el estado civil de las obreras. Con una edad promedio de 25 años, el porcentaje de obreras solteras y casadas es el mismo. Es decir, el que la obrera sea joven no implica necesariamente que sea soltera.

Si bien en años anteriores las mujeres solteras formaban un número mayor, para 1982 el número de obreras solteras y el número de obreras casadas no manifiestan grandes diferencias. El 47% de las obreras en las dos fábricas eran solteras, el 42% casadas, y el 11% viudas y divorciadas.

Este hecho hace suponer que la condición de la mujer casada no significa un impedimento definitivo para rea-

lizar un trabajo fabril. Tampoco implica impedimento el hecho que la mujer tenga hijos.

De lo que se ha venido diciendo hasta ahora en el presente capítulo, es posible plantear, a manera de resumen, algunas características de la compra y venta de la fuerza de trabajo femenina. Se ha observado que el punto central que define a la mujer obrera en este ámbito es su no regularidad. Es decir, más que ser definida por su homogeneidad, la principal característica de la fuerza de trabajo femenina es su heterogeneidad en la esfera del mercado de empleo. En este capítulo se ha observado esta multiplicidad en cuanto a salarios, movilidad, permanencia, flujos de ingreso y egreso, edad y estado civil. Este último será analizado posteriormente con más detenimiento y en relación a la familia a la que pertenece la obrera.

La mujer se encuentra ubicada en procesos de trabajo muy modernizados, y en procesos con un fuerte atraso tecnológico. En los segundos, los salarios tienden a ser menores; estos procesos corresponden a la industria de la confección y a la fase de Revisado de Telas en la textil. En el caso de la textil, comparativamente, los salarios son los más bajos; y no es casual que ahí sea donde el personal es mayoritariamente femenino. A pesar de que los salarios de las mu-

jeros que laboran en la industria textil sean altos, su salario promedio siempre es menor al de los hombres. Así, se supone que la capacidad de la mujer para trabajar con hilo delgado, para cambiar constantemente de máquina, su habilidad y delicadeza en las manos, y su agudeza visual no son retribuidas. A través del salario el trabajo femenino es subvalorado. La heterogeneidad antes mencionada de la fuerza de trabajo femenina se da, entonces, a nivel de los salarios: ésta puede laborar en procesos donde se reciba un salario relativamente elevado, y en procesos donde la remuneración sea muy baja.

En lo referente a la permanencia y movilidad de la fuerza de trabajo femenina debe tomarse en cuenta que, en las fábricas en estudio, se presentan dos situaciones características: mujeres que tienden a ser inestables, y mujeres que tienden a permanecer en el empleo durante un periodo largo.

La Candelaria Teotlalpan se caracteriza por la poca estabilidad en el empleo. La antigüedad promedio de las obreras es de tres años. El ingreso y egreso de trabajadoras es muy diverso y depende, en parte, del ciclo de desempleo de la fábrica. El tipo de contratación no tiene una incidencia definitiva, ya que aquí las arbitrariedades de la empresa y la debilidad del sindicato son una característica común.

En el caso de Lanera Moderna este fenómeno puede observarse dentro de dos perspectivas: la primera consiste en ubicar a la mujer desde 1960 hasta nuestros días. En 1960, la mujer ingresa por vez primera a la fábrica de manera masiva, por razones que se expusieron con anterioridad, y en 1970 vuelve a detectarse otro ingreso masivo de fuerza de trabajo femenina; el resto de ingresos en dicho periodo es constante y poco significativo. Encontramos, por tanto, que el ingreso de mujeres es muy fluctuante: en algunos periodos su ingreso puede ser muy numeroso, y en otros escaso.

El segundo punto de vista consiste en observar periodos cortos. Cada periodo es diferente para el caso de la mujer. Existen periodos (como el de 1974-1977) donde la mano de obra femenina casi duplica su número; y periodos (como el de 1977-1978) donde la cantidad de mujeres disminuye casi a la mitad.

La movilidad de la fuerza de trabajo femenina está en relación directa con el sexo y en relación secundaria con el tipo de contratación. El contrato de eventual en un año cualquiera es indiscriminado en hombres y mujeres. Lo que el sindicato no percibe a pesar de que beneficia a la empresa, es que en la mujer, muy por encima del tipo de contratación, su movilidad es variada y su ingreso o egreso fluctuante. Los cambios de aumento y disminución de la fuerza de

trabajo femenina son muy bruscos. El sindicato de Lanera Moderna demanda constantemente la disminución de obreros eventuales, pero dado que no es reconocida la especificidad de la mujer en cuanto a su inestabilidad, estas demandas no resuelven directamente su problema.

El tipo de trabajo que la mujer realiza en las dos fábricas permite que se presente el fenómeno de la inestabilidad en el empleo. Este fenómeno se encuentra en relación directa con la posición de la mujer al interior del proceso de trabajo. En la confección, el periodo de capacitación es muy corto y el trabajo descalificado, lo cual contribuye a que el trabajo de la mujer pueda ser más fácilmente suspendido y reemplazado por el de otras mujeres. En la textil, la inestabilidad de las mujeres tiene que ver con el corto periodo de capacitación, la descalificación de su trabajo y las cualidades que le posibilitan manejar un número amplio de máquinas. Estas características hacen que la mujer sea, aquí también, fácilmente desplazable y sustituible por otras mujeres dentro de los puestos que ocupa.

La forma en que se presenta la movilidad de la fuerza de trabajo femenina es muy diversa y se caracteriza por su multiplicidad. Además, no toda la fuerza de trabajo femenina es inestable, lo cual hace que su heterogeneidad sea más marcada. Dentro de Lanera Moderna existen dos grupos de

mujeres: uno de mujeres que permanecen en la fábrica a lo largo del tiempo (ellas ingresaron antes de 1970), y otro de las que manifiestan gran inestabilidad (ingresaron después de 1970).

Dentro de los grupos mencionados es clara la diferencia de edad. El primer grupo tiene mayor edad que el segundo. Aún así, la fuerza de trabajo femenina se caracteriza por su juventud. La edad promedio de las obreras de La Candelaria Teotlalpan es de 25 años y la de las textiles de 39. El que la mujer sea joven tiene que ver con el tipo de actividades que desarrolla en el proceso de trabajo. La agilidad en las manos y cuerpo, la delicadeza, la habilidad y la agudeza visual son factores indispensables en el trabajo femenino, y estas características se presentan en su máxima expresión cuando las obreras son jóvenes.

Más que uniformidad de edades dentro de las obreras, lo que se observa es una gran variedad. Lo mismo se refleja en lo relativo a su estado civil. Sin discriminación, una mujer soltera o casada se incorpora al trabajo productivo.

La no homogeneidad de la fuerza de trabajo femenina es una de las formas en que mejor puede ser caracterizada. La multiplicidad de actividades que la mujer desarrolla, no solamente en una máquina sino en varias, y su posibilidad de trabajar en procesos modernizados y no modernizados, refle-

jan su diversidad y dan pie para plantear la maleabilidad de la fuerza de trabajo femenina. La versatilidad se observa en el mercado de empleo, referido especialmente a salarios, flujos diferenciados de ingreso y egreso, movilidad extrema, edades diversas y la participación de mujeres tanto casadas como solteras.

Al caracterizar a la fuerza de trabajo femenina como diversa y versátil, se impone preguntar qué sucede con la mujer fuera del ámbito fabril: a qué tipo de familias pertenece y qué tanto estas familias se pueden definir como heterogéneas.

Se preguntará también, de manera general, qué características de la familia permiten que la mano de obra femenina sea maleable y versátil al incorporarse el trabajo productivo.

La obrera de las dos fábricas estudiadas pertenece a unidades familiares específicas. La familia, a la que pertenece la obrera, tiende a ser de carácter ampliado. Son muy diversas: padres/hermanos/hijos, padres/esposo/hijo, hermanos/hijos, etc.... En estos casos el sostenimiento económico de la familia estará dado generalmente por medio de un salario familiar y no de uno individual. También se observan familias con un número reducido de miembros donde el sosteni

miento económico de la familia estará dado generalmente por la obrera.

Para tener una idea más clara de la familia de procedencia y descendencia de la obrera se partirá de seis genealogías.* Corresponden a tres obreras de la industria de la confección y a tres de la industria textil. Con esto se podrá indagar acerca de las características de la familia a la que pertenece la obrera. Se preguntará si éstas responden a una definición de familia obrera o campesina; o se podrá suponer que se encuentran en un periodo de transición de una a otra.

En estos casos la familia es también de carácter ampliado y la obrera vive generalmente con su madre. El número de miembros de la familia de procedencia fluctúa entre ocho y trece.

La familia de procedencia puede dividirse en dos generaciones. Una constituida por los padres, y la otra a la que pertenece la obrera y sus hermanos.

La primera generación tiende a tener como principal

*Partir de seis genealogías no pretende ser un análisis cuantitativo. El análisis será cualitativo con la intención de observar tendencia. Para ver las genealogías más detalladas, recurrir al Anexo 4.

actividad la agricultura. El padre alterna generalmente su ocupación de campesino con otras, generalmente pertenecientes al ramo textil. Puede ser artesano, comerciante y obrero temporal. La madre, en cambio, ligada a la actividad agrícola, nunca ha desarrollado trabajo fabril alguno. Su trabajo está relacionado directamente con las actividades del hogar.

Se observa entonces que la familia a la que pertenece la obrera es fundamentalmente campesina. No existe una tradición obrera directa.

Es hasta la segunda generación cuando se presenta la proletarización. Esto puede explicarse en parte por la industrialización relativamente reciente del estado de Tlaxcala. Los hermanos varones de la obrera tienden a proletarizarse. Siendo campesinos y/o artesanos, la mayoría empieza a trabajar dentro del ramo textil, y los otros en diversos oficios.

En las mujeres de la segunda generación, la tendencia a la proletarización es menor. Partiendo de su trabajo doméstico puede proletarizarse sin que el trabajo doméstico sea excluyente. Pero a diferencia de los hermanos varones, esta tendencia es menos marcada y puede ser reversible. La mujer trabaja un tiempo de obrera (alternando su trabajo doméstico) y regresa más tarde a las labores del hogar.

Bajo estas circunstancias, las personas en edad de trabajar que se encuentran estudiando tienden a abandonar sus estudios. En algunos casos, quienes estudian y están en edad de trabajar, pueden proseguir sus estudios. Esto ocurre exclusivamente en los varones, no en las mujeres de la familia. (Para familia de procedencia, ver cuadros en Anexo 4).

La familia de descendencia de la obrera es muy incipiente (ver cuadros en Anexo 4). Esta se encuentra en relación directa con la edad de la obrera. Habrá familias con más de 5 miembros y familias con menos de 5. La mujer dentro de su familia podrá ser casada, madre soltera, con hijos o sin hijos.

Ante la actual tendencia a la proletarización femenina y la crisis económica que hace el trabajo más indispensable, las mujeres de todo tipo -solteras, casadas, madres solteras con hijos o sin hijos- desarrollan un trabajo fabril. El 28% del total de trabajadoras de las dos fábricas son madres solteras (porcentaje muy alto). De 79 obreras en total, el 70% son madres y tienen dos hijos promedio. Ante el porcentaje tan alto de madres solteras y mujeres con hijos, se puede suponer una marcada tendencia a que la mujer con hijos se vea más obligada y necesitada de un trabajo fabril remunerado.

Esta situación puede observarse en las genealogías (cuadro referente a familia de descendencia en Anexo 4). De las seis genealogías, tres de las obreras son madres solteras, y solamente una no tiene hijos. En cuanto a las familias de descendencia de las trabajadoras, algunas comparten el lugar de residencia con su familia de procedencia, otras viven independientemente y otras más viven con la familia de su esposo. No hay regularidad en estos casos. Además, el hecho de que exista un alto porcentaje de madres solteras, y un número reducido de miembros, puede explicar la poca consolidación de la familia de descendencia de la obrera.

La obrera, entonces, no procede de una familia proletaria. Sus padres se dedican principalmente a la agricultura. Las historias de proletarización de la obrera y hermanos es muy reciente y se trata de fuerza de trabajo joven. Su familia de descendencia es incipiente y poco consolidada. No es posible por ello hablar de familia proletaria y cultura obrera. Tampoco es posible decir que su familia es eminentemente campesina. Esto lleva a suponer que la familia a la que pertenece la obrera se encuentra en un momento de transición entre familia campesina y familia proletaria, lo que no implica necesariamente que este proceso conlleve a la formación de una familia obrera.

Al encontrarse ubicada la familia a la que pertenece la obrera en un momento de transición, puede explicarse su

no homogeneidad. Puede ser ampliada, con un número reducido de miembros, donde la familia de descendencia comparte el mismo lugar de residencia que la familia de procedencia de la obrera, que la obrera sea madre soltera, casada, sin hijos, con hijos, etc.

Esta heterogeneidad y el momento de transición en que se encuentra la familia, se refleja en las características de la unidad doméstica a la que pertenece la obrera (ver cuadros en Anexo 4). Dentro de la unidad doméstica se desarrolla una serie de estrategias para responder a esta situación. Además, el hecho de que la mujer realice un trabajo asalariado presenta dificultades para poder conciliarlo con las obligaciones de la obrera al interior de la familia.

En los casos estudiados, cuando la mujer se inicia en el trabajo productivo y su familia de procedencia es numerosa, con hijos menores de diez años, se hace necesaria la existencia de una mujer, además de la madre, para realizar el trabajo doméstico. Se encuentra así que mientras una mujer se inicia en el trabajo, hay otras que permanecen en el hogar. En el caso de la familia pequeña, es posible encontrar, junto con la obrera en estudio, otras mujeres, con excepción común de la madre, que ingresen al trabajo productivo. Estas formas de dividir el trabajo también permiten que la mujer pueda ser más maleable y versátil que el hombre den

tro del mercado de empleo. Las mismas posibilidades fluctuantes en el empleo de la mujer, inciden en las estrategias al interior de la unidad doméstica.

En la unidad doméstica a la que pertenece la obrera también se producen estrategias para conseguir un mayor número de entrada de ingresos y para que, al mismo tiempo, se realice el trabajo doméstico requerido por la familia.

Así, de las mujeres pertenecientes a la unidad doméstica en edad de trabajar, solamente una (rara vez son dos) realizan el trabajo fuera de la casa. El resto, de una a tres mujeres incluyendo la madre, permanecen en el hogar. Si la obrera tiene hijos, es principalmente la madre la que cuida de ellos mientras que la obrera se ausenta. Esto podría explicar en parte el hecho de que la obrera viva generalmente con su madre.

Suele suceder también que el salario recibido por la mujer se dedique al sostenimiento del estudio de alguno de los integrantes de la familia, principalmente de los varones.

Existe pues una gran capacidad de la unidad doméstica para desarrollar estrategias que le posibiliten adaptarse a las situaciones externas. A las fluctuaciones del mercado de empleo, por ejemplo. La unidad doméstica, y su gran maleabilidad, permiten que la mano de obra femenina pueda presentarse versátil y adaptable al mercado de trabajo.

El que la mujer desarrolle un trabajo asalariado no significa que se vea excluida del trabajo doméstico. Muy por el contrario, ésta realiza invariablemente una doble jornada de trabajo. La mujer alterna trabajo asalariado/trabajo doméstico, tiempo fábrica/tiempo casa.

Trabajo asalariado y trabajo doméstico tienen una distinta jerarquización. El trabajo doméstico es considerado culturalmente como prioritario, mientras que al trabajo asalariado se le puede atribuir, por cargas ideológicas, un carácter de actividad temporal. Aunque lleve más de diez años trabajando como obrera, la mujer suele decir que trabaja temporalmente: mientras mejoran las condiciones económicas, mientras se casa, construye una casa o tiene un hijo. En estos casos, que no es la generalidad, la argumentación ideológica justifica claramente el hecho de las fluctuaciones en el ingreso y egreso de la mujer a la fábrica, su movilidad y su inestabilidad en el empleo.

La jerarquización del trabajo doméstico sobre el asalariado también implica una actitud específica hacia el trabajo. El trabajo asalariado no representa para la mujer la posibilidad de una realización personal. Socialmente, e interiorizado por la obrera, se supone que el sitio donde la mujer puede desarrollarse es únicamente en la esfera doméstica.

Es posible decir entonces que al igual que en lo relacionado a las características de la fuerza de trabajo productivo, en la producción social, la familia a la que pertenece la obrera se define por su heterogeneidad. Esta heterogeneidad manifiesta el periodo de transición por la que atraviesa -de familia campesina a proletaria-, la diversidad de formas en las que la familia se conforma, las diferentes características personales de la mujer (estado civil, edad, número de hijos), y la multiplicidad de estrategias que desarrolla la unidad doméstica a la que pertenece la obrera.

Tal maleabilidad de la unidad doméstica a las condiciones externas e internas de la familia, posibilitan la misma maleabilidad y versatilidad de la fuerza de trabajo en el mercado de empleo.

CONCLUSIONES

La participación de la mujer en el trabajo productivo no puede ni debe definirse, como se suele hacer en numerosos estudios, en función de unos cuantos elementos que han llegado a convertirse en lugares comunes y esquematizan la proletarización de la mujer. Es insuficiente señalar que la mujer obrera está superexplotada, descalificada, sometida fuertemente a los avatares del desempleo y sujeta a percibir salarios bajos. La caracterización de la fuerza de trabajo femenina es mucho más compleja y así lo demuestran, en lo particular, los resultados de esta investigación.

Del amplio espectro que comprende el tema de la proletarización de la mujer, este estudio se enfocó al análisis detallado de las características de la fuerza de trabajo femenina en la esfera de la producción y de la circulación. Tal caracterización no solamente se basó en la descripción de cualidades sino en la averiguación del por qué de estas cualidades y en definir en qué medida se relacionaban unas con otras. Se descubrió así, de inmediato, que no era posible considerar homogénea a la fuerza de trabajo femenina.

Ello permitió plantear, como hipótesis fundamental de la investigación, que la caracterización de la fuerza de trabajo femenina está dada por su heterogeneidad. Ligada a factores como la versatilidad y la multiplicidad de funciones y de papeles en juego, la heterogeneidad de esta fuerza de trabajo hace que la mujer se convierta en un elemento maleable del proceso productivo y sea, además, subvalorada en su trabajo y sujeto de explotación.

Supuesta la desigualdad de la mujer con respecto al hombre y a la sociedad en su conjunto, resulta claro que su participación en el trabajo productivo es específica. Las relaciones que se entablan al interior de la fábrica se basan en el ejercicio de un poder existente del hombre sobre la mujer.

Respecto a la versatilidad y a la maleabilidad resultante, este fenómeno se constata, dentro del proceso de trabajo, en la multiplicidad de actividades que la mujer es capaz de desarrollar y en los diversos procesos en que puede participar; en el mercado de empleo, en las distintas situaciones que asume: la mujer puede ser casada o soltera, puede ser fuerza de trabajo estable o inestable, puede presentar una antigüedad reducida o elevada, puede estar ubicada en procesos muy modernizados o poco tecnificados, y puede pertenecer a muy variadas conformaciones familiares.

En la investigación realizada en dos fábricas de Tlaxcala se encontró que, al interior del proceso de trabajo, la mujer ocupa puestos específicos. Se ubica en departamentos muy modernizados, tales como Hilatura de Peinado en la industria textil, y en procesos con un nivel bajo de tecnificación, como la fase de Revisado de Telas y todo el proceso de la industria de la confección. El común denominador de las actividades de la mujer efectuadas ahí son la delicadeza y la minuciosidad en el trabajo. Estas habilidades propician una mayor productividad principalmente por la posibilidad de un aumento en el ritmo de la tarea. La mujer tiene la capacidad de realizar un número amplio de actividades muy diversas entre sí. Unas requieren de movimientos repetitivos y rígidos, otras de movimientos amplios y diferenciados. Unas exigen mayor inversión de tiempo que otras. Aún más: la relación del cuerpo de la obrera con la máquina varía: puede ser muy estrecha, sin movilidad y en un espacio reducido, o puede ser más amplia y obligar a que la obrera se mueva de un lado a otro. En el caso de la industria textil se observa además que la mayoría de las obreras tienen la habilidad de cambiar constantemente de máquina sin requerir un periodo de capacitación largo.

Aunque se pudiera pensar, en un primer instante, que las habilidades femeninas que se ponen en juego en tareas co

mo las descritas no son sino la prolongación exclusiva de las mismas habilidades que la mujer desarrolla en el hogar, lo característico del trabajo fabril no está determinado solamente por ese factor sino por la complejidad con que esas habilidades se efectúan en una fábrica, por su lógica interna, por su exigencia de producción. Es con base en esta complejidad como pueden criticarse los planteamientos tradicionales que tratan de explicar las actividades fabriles como una simple ampliación de las actividades hogareñas. Para tales planteamientos, la racionalidad propia que se desarrolla al interior del proceso de trabajo no incide de manera definitiva en la caracterización misma de la fuerza de trabajo femenina. Sin ignorar que existe una relación directa entre habilidades domésticas y habilidades fabriles, el proceso mismo de trabajo define y condiciona la participación de la mujer en este ámbito.

El constante cambio de máquina o el hecho de permanecer en un puesto específico no significa, en las fábricas estudiadas, una calificación del trabajo. Las fábricas se caracterizan por una marcada descalificación y por la escasa tendencia a ascender de puesto. Aunque tal tendencia es débil, este movimiento existe, pero solamente se observa en la fuerza de trabajo masculina. Por tanto, la fuerza de trabajo femenina se caracteriza por la descalificación de su tra-

bajo y por la imposibilidad de ascender de puesto.

Por lo que hace a las relaciones interpersonales establecidas por la mujer en la fábrica, se encontró que éstas se significan por el ejercicio de poder del hombre sobre la mujer. La relación hombre-mujer (ya sea el hombre supervisor, obrero o dirigente sindical), se manifiesta en forma sexista y vertical. El cuerpo de la mujer es objetivizado en beneficio del hombre. Se desmiente así el postulado teórico que considera homogénea a la clase obrera. Observando casos concretos como el de estas fábricas se descubre que el sexo interviene de manera definitiva en las relaciones proletarias. Hay una clara separación entre hombres y mujeres con subordinación de uno respecto al otro. Son relaciones diferenciadas. El obrero separado de la obrera dificulta la unificación y organización de los trabajadores. No sólo eso: las relaciones entre las obreras mismas se ven interferidas por el varón: se entablan generalmente en función de los hombres que las rodean.

La actividad sindical, además, no considera suficientemente la importancia de la diferenciación sexual al interior de la clase obrera en cuestión, lo cual dificulta resolver los problemas de organización y de trabajo. Se limita la participación de la mujer dentro de la vida sindical y se le intimida sexualmente. A causa de esto, las necesidades

específicas de la obrera no se convierten en una demanda colectiva.

La realidad observada en las fábricas en estudio apunta a un problema que merecería un análisis más amplio sobre la cultura obrera en general. Importaría estudiar la interacción sexista en relación con la conciencia de la clase proletaria; averiguar de qué manera el sexismo representa un elemento central de la conciencia obrera e incide de manera negativa en dicha conciencia. La investigación en Tlaxcala exhibe el fenómeno de casos concretos y posibilita, de algún modo, este cuestionamiento fundamental.

Es cierto que algunos planteamientos teóricos reconocen la existencia de relaciones sexistas al interior del proceso de trabajo. Sin embargo, las consideran independientes de las relaciones laborales. Suponen que la relación hombre-mujer (en el caso en que el hombre sea, por ejemplo, supervisor) no interfiere directamente en la práctica laboral. Aunque reconocen estos dos tipos de relaciones, nos plantea una interconexión. En el estudio de las fábricas de Tlaxcala se demostró, en cambio, que las relaciones interpersonales y el proceso de trabajo se traslapan. El supervisor ejerce un evidente poder sobre la obrera dada su posición al interior de la producción y su posición privilegiada como hombre. Ejerce un poder sexista que le facilita mandar,

obligar, sancionar, intimidar sexualmente, etc.

Queda claro también que este traslape entre proceso de trabajo y relaciones sexistas se presenta de manera diferente según sea el proceso de trabajo de que se trate. En el caso de la industria poco tecnificada, como es la industria de la confección, la relación entre supervisor y obrera es muy estrecha y conflictiva dada la importancia del supervisor en el control de la producción y el ritmo de trabajo. Contrariamente, en la industria textil -más modernizada- la relación supervisor-obrera se encuentra reglamentada y es menos estrecha. En esta industria, el ritmo de trabajo se fija generalmente por la máquina, mientras el supervisor que da encargado principalmente del aspecto disciplinario.

Los planteamientos que reconocen la diferenciación sexual de la fuerza de trabajo, pero que la consideran como una sobredeterminación más o como una diferenciación esquematizada, fueron refutados por los datos que se obtuvieron en esta investigación. Se descubrió, efectivamente, que la fuerza de trabajo femenina es un elemento heterogéneo e imposible de definir con tipificaciones. La no regularidad de la fuerza de trabajo femenina en el mercado de empleo, es el elemento central que explica su posición. En este ámbito, la no regularidad se encuentra referida específicamente a: salarios, flujos diferenciados de egresos e ingresos, movili

dad extrema, edades diversas, participación de mujeres con diferente estado civil o situación de maternidad, y pertenencia a variadas conformaciones familiares.

El desglose de cada uno de estos apartados permite fundamentar las conclusiones sobre esta fuerza de trabajo.

Respecto a los salarios, se considera que al ser el trabajo de la mujer descalificado, sin posibilidad de ascender de puesto y culturalmente devaluado, los salarios resultan bajos. Dentro de este bajo nivel se encuentran diferencias: la mujer puede laborar en procesos modernizados donde recibe salarios relativamente mayores, lo mismo que en otros procesos poco tecnificados en los que participa con remuneración menor. Los salarios más bajos se encuentran localizados en la industria de la confección donde el personal es mayoritariamente femenino. En el caso de la industria textil, que disfruta de mejores salarios que los anteriores, los de la mujer siempre son promedialmente inferiores a los del hombre. En esta industria se supone, por tanto, que la capacidad de la mujer para realizar trabajos muy delicados, y su posibilidad del cambio constante de una máquina a otra sin un periodo largo de capacitación no es suficientemente retribuido.

Estas posibilidades de cambio y de adaptación de la mano de obra femenina, aunadas a la descalificación de su

trabajo, hacen que la mujer sea más fácilmente desplazable y sustituible por otras mujeres dentro de los puestos que ocupa. Contrariamente al análisis simplista que considera a la fuerza de trabajo femenino inestable y de reserva, se descubre que estas características no son aplicables a toda la fuerza de trabajo femenina. Hay un grupo de mujeres en la industria textil que tienden a permanecer en el empleo y cuya antigüedad es elevada. Existe otro grupo, en esta misma industria, y en todas las obreras que laboran en la industria de la confección, cuyas integrantes tienden a ser inestables y cumplen una antigüedad menor. Contrariamente a la tipificación de la obrera como inestable, se corrobora aquí, nuevamente, la falta de homogeneidad de la fuerza de trabajo femenina.

El flujo de ingreso y egreso de la mujer a la fábrica, en los casos estudiados, es sumamente fluctuante. En el caso de la industria de la confección, tal fenómeno resulta explicable dada la poca estabilidad en el empleo. En el caso de la industria textil, se presentan periodos en los que ingresa un número elevado de mujeres, y en otros en los que su ingreso es escaso. Dadas estas fluctuaciones, se puede admitir que la mujer se encuentra mayormente expuesta a los cambios económicos a nivel estatal y/o a la política llevada a cabo por la fábrica. Su movilidad es, pues, extrema, y no

está considerada por la política sindical. El hecho de que este fenómeno vaya más allá del tipo de contratación y que las demandas sindicales se basen en la lucha por la disminución de contratos eventuales, hace que el problema de la movilidad femenina, que es específica, no reciba una atención inmediata. Una vez más cabría insistir en los efectos provocados por el no reconocimiento de la diferenciación sexual de la fuerza de trabajo, y preguntar qué otros elementos relacionados con el sexo están incidiendo negativamente en la organización obrera.

La mujer que ingresa al trabajo siempre es una mujer joven. Esto se debe principalmente al tipo de trabajo a desarrollar. Su tarea requiere de agilidad en las manos y cuerpo, delicadeza, habilidad y agudeza visual, y estas cualidades se manifiestan principalmente cuando la obrera es joven. Sin embargo, y de igual manera a como ocurre respecto a la estabilidad en el empleo, la caracterización de la obrera como fuerza de trabajo joven es una reducción incompleta. Es necesario establecer relaciones entre edad, antigüedad y permanencia en el empleo. Así, el grupo de mujeres que tiende a ser inestable tiene una antigüedad baja, y es más joven que el grupo de mujeres de mayor antigüedad y con tendencia a permanecer en el empleo. La juventud de la obrera es, desde luego, un concepto abierto, ya que abarca edades que van desde los 16 años hasta los 39.

La clasificación de las obreras según su estado civil se presenta en toda su gama de posibilidades. Se incorporan al trabajo productivo obreras que lo mismo pueden ser solteras, casadas, divorciadas, viudas, o madres solteras.

Llama la atención que el 70% de las obreras sean madres, lo cual alude a la marcada tendencia a que la mujer con hijos se vea más obligada y necesitada de un trabajo remunerado. Esto contradice los planteamientos que suponen que el estar casada y tener hijos constituye un impedimento para la participación de la mujer en el trabajo productivo.

Dada la creciente tendencia a la proletarización femenina y la crisis económica que convierte el trabajo en indispensable, las características de las mujeres que ingresan a la fábrica son múltiples: las hay, como ya se dijo, de toda condición respecto a su estado civil y a su situación de maternidad.

Las historias de proletarización y los datos sobre conformación familiar, recogidos durante el trabajo, permitieron sondear las características generales que presentaban las familias a las que pertenecían las distintas obreras. En tales familias no se observó un fenómeno de proletarización que abarque varias generaciones pretéritas o varios oficios en un mismo integrante. Esto se debe en parte a que la industrialización en Tlaxcala es relativamente reciente. La

primera generación, que corresponde a los padres de la obrera, es eminentemente de campesinos; es en la segunda generación, a la cual pertenece la obrera y sus hermanos, donde se presenta una creciente tendencia a la proletarización. Además, la familia de descendencia de la obrera es incipiente; su número de miembros es reducido, la obrera que la conforma es joven y en ocasiones madre soltera (el 27% del total de trabajadores en las fábricas estudiadas era de madres solteras). Esto ayuda a explicar la poca consolidación de la familia de descendencia de la obrera.

Se entiende entonces que resulte imposible hablar de núcleos familiares puramente campesinos o de la existencia de una tradición obrera. En estos casos, la clase obrera se encuentra en los inicios de su formación, y la familia a la que pertenece la trabajadora responde a un periodo de transición. Transición del trabajo campesino al trabajo fabril, tanto a nivel individual como a nivel familiar.

Este periodo de transición incide en la variedad de características que acusan las familias de la obrera y que expresan, en último término, su heterogeneidad. Se observó además que en las distintas unidades domésticas se llevan a cabo múltiples estrategias para responder a sus situaciones externas e internas, lo cual ayuda a que la fuerza de trabajo femenina pueda presentarse versátil y maleable en la pro-

ducción social. Algunas de tales estrategias se refieren es
pecíficamente al intento de conseguir mayores ingresos econó-
micos y al mismo tiempo resolver las exigencias del trabajo
doméstico. La obrera, entonces, implicada en este fenómeno,
realiza una doble jornada de trabajo. Alterna trabajo asa-
lariado/trabajo doméstico, tiempo fábrica/tiempo casa.

El complejo fenómeno que abarca la acepción familia
campesina en tránsito a familia obrera obligaría a profundi-
zar en las características de la cultura obrera y en la inci-
dencia que la mujer tiene en su conformación. Criticando
los planteamientos que no reconocen la diferenciación sexual
de la clase obrera -entre los cuales se encuentra el sindica
lista- se podría preguntar sobre la significación que tiene
la especificidad de la fuerza de trabajo femenina, las parti-
cularidades características de la mujer en la producción, y
el sello que toda una concepción y toda una práctica sexista
imprime en la formación de la conciencia proletaria.

Enfocada al caso concreto de dos fábricas de Tlaxca-
la, esta investigación permitió, en síntesis, discutir prin-
cipios esquemáticos sobre la fuerza de trabajo femenina, en
el mercado de empleo y en el proceso de trabajo. Los resul-
tados del estudio ponen en claro un fenómeno significativo:
la proletarización de la mujer debe entenderse y estudiarse

como un problema específico; su sexo define, de manera sustancial, el lugar que ocupa al interior de la producción.

A N E X O S

ANEXO 1Descripción técnica del proceso de trabajo
en la industria textil Lanera Moderna

1. HILATURA DE CARDADO

a) Batiente

- Maquinaria: dos. Una Temafa de 1959, y una americana más antigua de 1953.
- Proceso técnico. Se mezclan las fibras para homogeneizar. Se forman bancos.
- Número de obreros: dos, uno por máquina.
- Proceso manual. Se preparan los bancos de fibra al lado de la máquina. Se deposita la fibra en la máquina y se revisa que funcione correctamente.
- Producción. 3000 kg de fibra cada batiente por turno.
- Accidentes de trabajo. El batiente junto con la carda, son las máquinas más peligrosas de la fábrica, ya que rompen el material a altas velocidades. Los accidentes consisten en que la máquina puede cercenar un dedo, una mano, brazo u otras partes del cuerpo. En el batiente ocurre que cuando se está depositando el material en la máquina, el trabajador puede enredarse con el material e introducir en la máquina partes de su cuerpo.

b) Cardas

- Maquinaria: tres. Una española de 1974, otra francesa de 1980, y la última de 1960.
- Proceso técnico. La borra empieza a peinarse, sale la mechá, para conformarse en pabilo. Se orienta la fibra en un solo sentido. El material se obtiene del batiente y una parte es llevada a las selfatinas y la otra a las continuas.

Las cardas están compuestas por tres cuerpos cada una, colocadas en tres líneas paralelas.

- Obreros: dos. Un oficial y un ayudante.
- Proceso manual. El ayudante alimenta las tres cardas con borra. Se coloca al centro de las máquinas. El, junto con el oficial, componen la rotura de pabilos. El oficial vigila que las máquinas no se paren. El ayudante saca los carretes de pabilos, y cuando es necesario le ayuda el oficial.

La primera carda produce 16 carretes con 144 pabilos. El carrete se llena en 35 minutos por ser hilo grueso.

La segunda carda produce 16 carretes con 176 pabilos. Un carrete tarda en llenarse 45 minutos.

Dificultad y productividad, dependen principalmente del tipo de material que se está trabajando:

Cuando se trabaja con hilo muy delgado (No. 16),

frecuentemente se rompe el hilo haciendo que el pab^{ilo} se caiga y haya que acomodarlo de nuevo. Esto oca^{siona} un aumento en el trabajo.

Cuando el hilo es muy grueso, los carretes se llenan más rápidamente. Aumenta el trabajo debido a que hay que cambiar los carretes con mayor frecuencia.

Cuando el material es de mala calidad el pab^{ilo} constantemente se rompe. Hay que parar la máquina y colocar de nuevo el material.

En estas tres circunstancias, dado que la velocidad de las máquinas continúa y el tiempo para el trabajador es insuficiente, es necesario parar la máquina.

- Producción. 74 m de pab^{ilo} por minuto.
- Capacitación. Dos meses. Es de los puestos con más alta categoría de la fábrica.
- Accidentes de trabajo. Son del mismo tipo de los que ocurren en el batiente.

c) Continua de hilar

- Maquinaria: Dos. Una alemana de 1981 y una Dueseber Bosson de 1960. La primera con 112 husos por lado y la segunda 352 por lado.
- Proceso técnico. Se tuerce el pab^{ilo} para transformarlo en hilo. Tuerce y enreda el hilo al mismo tiem^{po}

po. Se alimenta de las cardas y el hilo pasa a las coneras.

- Obreros: tres. Tres lados por trabajador.
- Proceso manual. Se quitan carretes vacíos para colocar llenos. El hilo se enreda en molotes y cuando se llenan hay que sacarlos para poner vacíos. Cuando el hilo o pabulo se rompe, es necesario proceder a pegarlo sin necesidad de parar la máquina. Cuando los malacates están llenos se llaman molotes. La máquina se para automáticamente y los obreros los sacan.

En ocasiones, cuando el material es de mala calidad, el hilo se rompe continuamente obligando al trabajador a parar la máquina debido a que el tiempo le es insuficiente.

- Producción. 5,000 kg a la semana por turno, aproximadamente.

En cada turno la máquina hace paros automáticos de cuatro a cinco veces. Es decir, se hacen de cuatro a cinco sacadas de hilo.

d) Selfatinas

- Maquinaria: dos Mak. Cada una tiene 480 husos.
- Proceso técnico. El movimiento de la máquina es horizontal. Se va haciendo para atrás torciendo el pabulo para hacerlo hilo. Llega a su límite y regresa.

Aquí es donde se enreda el hilo. Las funciones de torcer y enredar las realiza separadas. Las máquinas se encuentran colocadas una frente a la otra.

- Obreros: dos. Un oficial y un ayudante.
- Proceso manual. Los trabajadores se colocan en medio de las máquinas. Se quitan los carretes vacíos para colocar llenos, anudando las puntas de los pabilos. Cuando se llenan los molotes se cambian por vacíos. Para esto es necesario parar la máquina. Cuando se rompe el hilo hay que amarrarlo sin necesidad de parar la máquina. Esto solamente ocurre cuando se trabaja con material de mala calidad y el tiempo es insuficiente para amarrar los hilos que se rompen.

e) Conera

- Maquinaria. Una Schweiter con 72 husos. La velocidad es de 700 vueltas por minuto con hilo delgado y 400 con grueso.
- Proceso técnico. Los carretes de hilo se pasan al cono o bobina (esta última para irse a Tintorería y regresar). Los conos van a Tejido.
- Obreros: cuatro.
- Proceso manual. Se colocan los carretes que vienen de las continuas y selfatinas en la máquina. Los conos llenos se cambian por vacíos. Cuando se rompe el

hilo se hace nudo de atado. Cada obrero trabaja 18 husos. En la conera, cuando el material es de mala calidad, ocurre lo mismo que en las selfatinas y continuas.

- Producción. 1,200 kg por turno; 3,600 por día en cada turno.

En el Departamento de Hilatura de Cardado existe un sistema de volantes. Los volantes son personas que están en este departamento sin una máquina fija. También están los cabos (uno por turno a excepción del tercero) que se dedican a arreglar las máquinas.

El Departamento de Hilatura de Cardado trabaja los tres turnos, a excepción del batiente y la conera.

2. HILATURA DE PEINADO

Departamento que trabaja con el hilo más delgado de la fábrica. Está constituido por mujeres a excepción del tercer turno en donde trabajan hombres en torzaleras y autoconer. También trabajan cuando hay que sustituir temporalmente a una obrera.

La capacitación es aproximadamente de ocho días con la posibilidad de cambiar constantemente de máquina al interior del departamento.

a) Mezcladoras

- Maquinaria: dos. Marca Castella (España) de 1973. Mezcladora I con capacidad de 13 botes y ocho bobinas. Mezcladora II con capacidad de 16 botes. (Botes también llamados tops).
- Proceso técnico. La fibra que se trabaja aquí la traen de la bodega. La fibra se va peinando y mezclando para quedar más homogénea. Sacan la fibra de las mezcladoras de 10 gramos por metro. La fibra está colocada en botes y primero pasa a la mezcladora I cuyo material también se encuentra en botes los cuales pasan a la mezcladora II. El material pasa al rápido I.
- Obreras: dos. Una persona por máquina.
- Proceso manual. El trabajo en las dos mezcladoras es el mismo a excepción que la mezcladora I además de colocar botes coloca bobinas.

Se colocan los botes y las bobinas alrededor de la máquina. Una por una desenreda las mechas (cada bote tiene una mecha) y cada una las introduce por el orificio correspondiente. Las jala por el otro lado del orificio, y las empalma con la mecha anterior. Revisa todas las puntas de mecha y las coloca a la entrada de la máquina. Se pone a andar la máquina. Conforme se acaban los botes hay que quitar el vacío y

poner uno lleno, repitiendo la operación inicial. Por lo general, los botes se cambian dos veces en un turno.

La obrera se coloca en un extremo de la máquina donde se localiza el bote que contiene la mecha ya trabajada. Constantemente cambia el bote lleno por uno vacío.

Cuando la máquina está funcionando sucede que se rompe alguna mecha u ocurre un atascón. La máquina se para automáticamente. En el primer caso hay que ir al lugar de la rotura, sacara la mecha rota, introducirla en el orificio y empalmarla con la cola de la mecha para volver a echar a andar la máquina. En el segundo caso se camina a la cabecera de la máquina, donde se enredó el hilo, se deshace el atascón y se echa a andar la máquina. Estos dos problemas se agravan cuando el material es de mala calidad y/o la mecha está muy enredada. En estos casos el trabajo aumenta.

En las mezcladoras se trabaja solamente el primer turno.

b) Rápidos

- Maquinaria: tres. Con capacidad de siete botes cada uno. Rápido I: marca Castella; Rápido II: marca Colo-

mé 1979; Rápido III: marca Halsaciano.

- Proceso técnico. La mecha de la Mezcladora II pasa al Rápido I, luego al segundo y por último al tercero. La mecha pasa por unos peines para que salga más peinada y de 4 g por metro. El orden de la secuencia de los rápidos puede variar según el material que se esté trabajando. La mecha sale muy delgada para la mechera.
- Obreros: una encargada de las tres máquinas.
- Proceso manual. El trabajo que se realiza en los rápidos es el mismo que en las mezcladoras. Trabaja solamente una persona debido a que el material está más delgado. Las roturas y atascones son menos frecuentes.

Estas máquinas trabajan en el primer y segundo turnos.

c) Mechera

- Maquinaria: una. Marca: Castella (España) 1962. Se alimenta de 48 botes y produce 48 bobinas.
- Proceso técnico. Trabaja con los botes de mechas del último rápido y produce bobinas para las continuas.
- Obreras: una.
- Proceso manual. Coloca los botes atrás de la mechera. Saca las mechas para echarlas sobre tres tubos hori-

zontales (flechas). La obrera rodea la máquina y jala las mechas para después introducir cada una (son 48) en unos orificios como cornetas. Las saca y coloca en una manga. Por medio de una palanca hace que los rodillos presionen la mecha para que salga más delgada. Echa a andar la máquina un momento para que el material salga de los rodillos. Saca las mechas, las tuerce y enreda. La máquina tiene 48 orificios. Coloca un tubo en cada orificio de tal manera que jalando la mecha ésta lo pueda atravesar. Enreda cada mecha ligeramente en la bobina. Echa a andar la máquina y espera a que se llenen las bobinas. Terminado esto, para la máquina y las saca. Mientras la máquina está trabajando hay que componer roturas de pabilo y componer atascones. Cuando el material es de mala calidad sucede lo mismo que en las mezcladoras.

Estas máquinas trabajan dos turnos.

d) Continuas de hilar

- Maquinaria: cinco. Marca: Pneumofil. Dos automáticas de 1981 con 500 husos cada una (250 husos por lado).
- Proceso técnico. El pabilo de la mechera se hace hilo. Sale en forma de molote para la autoconer.
- Obreras: cinco. Una persona por máquina.

- Proceso manual. Se pone la bobina en todos los husos. Se jalan las mechas para que bajen. Las puntas de un molote hecho se colocan una por una en unos tubos. Se pone curzador para ensartar el hilo. A este hilo se le amarra la mecha que se bajó. Este procedimiento tarda aproximadamente una hora y media. Cuando to está listo se echa a andar la máquina para que la bobina se llene. Cuando esto ocurre, las continuas mecánicas se paran. La obrera por medio de una palanca baja la mesa y saca los molotes (a esta acción se le llama sacada o mudada). Posteriormente se sube la mesa. En las continuas automáticas las bobinas se cambian sin que la máquina pare.

Cuando se rompe un hilo hay que localizar la bobina, buscar la mecha rota y pegarla. Las roturas de hilo y por tanto la intensidad del trabajo aumenta cuando el material es de mala calidad, o el hilo es muy grueso (ya que estas continuas trabajan sólo hilo delgado). En ocasiones el tiempo de la obrera es insuficiente para arreglar roturas de hilo, viéndose obligada a parar la máquina.

- Producción. Cuatro sacadas o mudadas por turno. Cuando se trabaja materia de mala calidad o hilo grueso únicamente se producen dos sacadas.

Las continuas trabajan primer y segundo turnos.

e) Autoconer

- Maquinaria: una. Marca Shafhorft con 50 husos.
- Proceso técnico. El hilo de los carretes de continua y torzalera se enconan. El hilo de la continua es de un cabo y es trabajado por 20 husos del autoconer. El hilo de torzalera es de dos cabos trabajado por 30 husos. El hilo enconado de un cabo va a la torzalera para después regresar al autoconer de dos cabos, y dirigirse a la mofera una parte y la otra a Tejido.
- Obreros: dos. Un oficial y un ayudante.
- Proceso manual. El oficial está encargado de 20 husos que trabajan hilo de dos cabos, y el ayudante de 30 que trabajan hilo de continuas. La diferencia entre el número de husos que cada obrero trabaja es la diferencia de gruesos del hilo. El hilo de dos cabos es más grueso por lo que los conos se llenan con mayor rapidez y es necesario cambiarlos más frecuentemente que el hilo de un cabo.

Se colocan los molotes en una especie de cajitas. Se ponen conos vacíos. Después de echar a andar la máquina es necesario vigilar el carrito que anuda automáticamente, pues en ocasiones se atora, enreda el hilo, o se le acaba el filo a las tijeras. Cuando los conos están llenos, se sacan de la máquina para

poner conos vacíos.

Esta máquina trabaja los tres turnos.

f) Torzaleras

- Maquinaria: dos. Marca Halsaciana 1960, con 428 husos por máquina; 214 por lado.
- Proceso técnico. Se alimenta de conos de la autoconer y produce molotes (canillas) con hilo de dos cabos, que regresan a la autoconer.
- Obreros: tres. Un oficial y dos ayudantes.
- Proceso manual. La oficial trabaja dos lados de las máquinas, y las ayudantes un lado para ayudar a la oficial.

Se traen los conos para colocarlos en la máquina. Se jala cada hilo para ensartarlo en una especie de ganchitos. Baja cada hilo y los ensarta en la canilla. Al llenarse, se para la máquina y saca canillas (sacada o mudada).

Cuando se rompe algún hilo, se localiza para anudarlo con nudo de cruz. No es necesario parar la máquina. Cuando el material es de mala calidad o el hilo es muy grueso sucede lo mismo que en las continuas.

- Producción. Dos mudadas por turno aproximadamente. A veces tres.

Las torzaleras trabajan los tres turnos.

g) Mofera

- Maquinaria: una del año de 1978.
- Proceso técnico. El hilo de la autoconer pasa a la mofera. Esta hace mops, los cuales se dirigen a la Tintorería.
- Obreras: una.
- Proceso manual. La máquina tiene un molde donde se coloca un calcetín (malla). Por otro lado se colocan los conos. Se echa a andar la máquina y el hilo de los conos se va enredando en el calcetín formando los mops. Cuando se hacen los mops hay que parar la máquina y sacarlos del molde. Se cambian conos vacíos por llenos. Los mops van a Tintorería.

Trabaja el primer turno.

h) Conera

- Maquinaria: dos, con 24 husos cada una.
- Proceso técnico. Los mops teñidos que vienen de Tintorería se enconan, para pasar al Departamento de Tejido.
- Obreras: dos. Una por máquina.
- Proceso manual. Se le quita el calcetín al mop, para ponerlo en un bastidor. Se acomoda y colocan en la conera. Se ponen conos vacíos. Se echa a andar la máquina y cuando los conos están llenos se sacan y sustituyen por conos vacíos. Se colocan mops nuevos.

Cuando se rompe el hilo hay que amarrarlo; y si el material es de mala calidad sucede lo mismo que en las continuas de Peinado.

Se trabaja el primero y el segundo turno.

i) Aspe o Madejera

- Maquinaria: una de hace más de 20 años.
- Proceso técnico. Se trabaja hilo de torzaleras, para convertirlas en madejas.
- Obreras: una.
- Proceso manual. La máquina tiene dos moldes (aspes). En el primero se ponen molotes y se hacen guías (anudar punta de molote con cola de madeja). Se echa a andar la máquina. El segundo molde da vueltas y el hilo del primer molde pasa al segundo en forma de madeja. Cuando se llena el molde se hacen guías en las madejas (se anudan las madejas para que no se deshagan): primero de un lado, se le da vuelta al molde y se hacen del otro lado. Ya anudadas las madejas se sacan de diez en diez. Con una manija se achica el molde (aspe) para sacar las madejas. Se cambia el molde lleno por uno vacío. Las madejas hechas pasan a la Empacadora.

Se trabaja el primer turno.

j) Empacadora

- Obreras: dos o una.
- Proceso manual. Se hacen paquetes de 18 madejas. Se envuelven para que las lleven fuera de la fábrica.

3. TINTORERIA

a) Then

- Maquinaria: una. Posee un cargador con capacidad de 70 mops.
- Proceso técnico. Tiñe mops que vienen de la mofera y ya teñidos regresan a conera de estambre.
- Obreros: uno.
- Proceso manual. Se trae el material de la mofera. Lo pesa. Prepara la máquina colocando los mops en el cargador. Cierra la máquina por medio de vapor. Abre llaves de agua, espera a que se llene para cerrarlas. Abre llave de vapor para que la temperatura suba a 40°.

Disuelve el color de unos botes con agua caliente, para luego vertirlo en la máquina a través de un orificio. Abre más las llaves de vapor para que suba la temperatura hasta 90°. Espera de media a una hora según el material. Prepara material y color nuevo. Pasada la hora saca una muestra del hilo teñido. Si el maestro lo aprueba abre llaves de agua fría. Fría la

máquina saca el cargador, lo descarga y coloca mops.

b) Thies

- Maquinaria: tres. Dos medianas con capacidad de 144 bobinas, y una grande con capacidad de 270 bobinas.
- Proceso técnico. Se tiñe bobina de conera de cardado, para volver a regresar.
- Obreros: dos. Uno encargado de las medianas, y uno de la grande.
- Proceso manual. Trae el material de coneras para pesarlo. Las máquinas tienen un cargador donde se colocan las bobinas. El cargador se engancha a una garrucha y se coloca encima de la máquina.

Se oprime un botón para que la garrucha baje el cargador a la máquina (que es como una olla). Cuando el material está adentro se cierra la máquina con vapor. Se sube la temperatura a 92°, y después de media hora se saca una muestra para mostrarla al maestro. Si es aprobada abre llaves de agua fría. Oprime el botón de la garrucha para que baje la olla. Se engancha el cargador y sube la garrucha, para que manualmente la dirija a otra olla, y por medio de oprimir un botón la garrucha baja el cargador. Se cierra la olla y el trabajador aprieta un botón para que la máquina empiece a trabajar. En esta máquina se seca

el material. Por medio de un botón se para la máquina, el trabajador la destapa y engancha la garrucha en el cargador para que la saque.

e) Get

- Maquinaria: una.
- Proceso técnico. Se tiñen telas que vienen de Revisado de Telas, para luego dirigirse a Acabado.
- Obreros: uno.
- Proceso manual. Se abren llaves de agua fría, y luego se mete la tela. Se vigila que circule correctamente. Ya que está adentro empalma las dos puntas de la tela con una máquina de coser de pedal.

Por un orificio se echan productos químicos y color que anteriormente se prepararon. Abre llaves de vapor para que suba la temperatura. Se espera de media a una hora. Saca muestra y ya aprobada por el maestro para el motor de la máquina, abre llaves de agua fría, saca la punta de la tela, para echarla en aspa que la jala. El trabajador coloca un carro y dirige el aspa en la dirección del carro, para que la tela baje.

d) Tinas

- Maquinaria: dos.
- Proceso técnico. Se tiñen telas que vienen de Revisado

sado de Telas, para después dirigirse al Departamento de Acabado.

- Obreros: dos.
- Proceso manual. Se abren llaves de agua fría y ya llena se mete la tela. Si la tela tiene ácido se dan varias enjuagadas. Con un papel se comprueba el pH. Cuando la tela no tiene ácido se pone en la máquina color y productos químicos anteriormente preparados.
Con un palo se abren las telas para que el color quede parejo. Se abre vapor de tres cuartos a una hora. Sube la temperatura de 40° a 92°. Durante una hora se deja hirviendo. Se corta una muestra y con la aprobación del maestro se procede a abrir las llaves de agua fría. Se saca la tela con una especie de reguilete, el cual la va jalando para que el trabajador la coloque en un carro.
- Turno. Todas las máquinas trabajan en el primer turno y unas cuantas en el segundo.
- Accidentes de trabajo. Quemaduras por las altas temperaturas con que se trabaja, y por el ácido empleado.

4. TEJIDO

a) Urdidor

- Maquinaria: dos. Marca: Brandt con capacidad de 400

conos cada uno.

- Proceso técnico. Máquina a través de la cual se hace la parte longitudinal de la tela. Se seleccionan los colores, el tipo de hilo y la disposición de estos. Se forman "julios" para los telares.
- Obreros: cuatro. Un oficial y un ayudante por máquina.
- Proceso manual. El ayudante coloca los conos en la máquina según la orden. A lado de cada cono se pone un repuesto, para que cuando se acabe el cono solamente se anuden puntas.

Cada hilo se mete en un peine. Se jalan los hilos para ponerlos en cruz (se abren a la mitad). En medio de la cruz se mete un hilo. Se enredan los hilos en el tambor. La máquina se echa a andar, para que los hilos se vayan enredando en el "julio". Cada 45 metros se hace una marca con tinta. Lleno el julio se para la máquina, cortan hilos, sacan julio lleno y ponen un vacío. Cuando hay algún problema, por ejemplo, cuando se rompe un hilo, se quita el pie del pedal para que la máquina se pare.

Esta máquina trabaja primer y segundo turnos. Algunas veces tercero.

b) Telar

- Maquinaria: treinta. Quince 1980 y quince un poco

más viejos.

- Proceso técnico. Se alimenta de julios del Uráido, para después pasar al Revisado de Telas. Es donde se hace la tela.
- Obreros: seis tejedores, dos atadores y dos trameros.
- Proceso manual. Cada obrero se encarga de tres telares nuevos y tres más viejos.

Se alimenta el telar con conos o bobinas (hilo que teje) (por ser más modernos no se alimentan con canillas), y con trama (hilo que atraviesa el telar). No se utilizan baterías. Cada 50 metros la máquina se para; hay que cortar la tela y retroceder el contador del telar. Cuando se termina el julio hay que esperar a que llegue el atador. Este durante 45 minutos coloca el julio nuevo y quita los carretes de tela.

Cuando se rompe un hilo el telar para automáticamente. En los telares más viejos, el tejedor pasa la mano por el telar para localizar el hilo roto y anudarlo. En los telares de 1980 se enciende un foco verde que señala el lugar donde se encuentra el hilo roto. La intensidad de trabajo aumenta cuando se está trabajando con material de mala calidad, pues tiene poca resistencia y hay más roturas de hilo. El hilo cardado es más difícil de trabajar pues lleva pelo y distorsiona más fácilmente el sistema de movimiento

de la máquina. Debido al pelo de este hilo, el hilo se rompe fácilmente.

- Producción. Aproximadamente se sacan de 80 a 90 millares por telar y por turno.
- Enfermedades y accidentes de trabajo. El trabajo como tejedor trae consigo principalmente enfermedades en la vista. Durante el trabajo se cansa la vista debido al esfuerzo por identificar el hilo roto. También se sufre de dolores de cabeza por el ruido de los telares. Los telares trabajan los tres turnos. El urdidor a veces trabaja en el tercero.

5. ACABADO

a) Revisado de telas

- Maquinaria. No se trabaja en máquinas. Son restiradores donde se colocan las telas.
- Proceso técnico. Se corrigen fallas o defectos de costuras que traigan las telas del telar. Después de revisado se dirigen a clasificación de telas.
- Obreras: cinco mujeres revisadoras, una marcadora y una encordonadora.
- Proceso manual. Las actividades de las revisadoras son: desbotonado: quitar con tijeras todas las hebras que salen de la tela; enrejado: tejer a mano, como si lo hubiera hecho el telar, cuando falten centímetros

de hebra; pulido: quitar motas o borra de hilo a mano y corregir por medio de la costura todas las falltas de la tela.

La encargada de marcar, cose a mano en las orillas de la tela, el número de pieza y número de artículo.

La encordonadora solamente trabaja cuando se producen cobijas. Empunta flecos.

b) Clasificación de telas

Las telas vienen de Revisado de telas. Se clasifican las telas en acrílicas y las que tienen un porcentaje de lana.

c) Batán

- Maquinaria: tres.
- Proceso técnico. Se quiebra la espina de la tela. Se le da suavidad. Solamente se trabaja tela con un porcentaje de lana. Del Batán se dirige al Lavadero.
- Obreros: tres. Uno por máquina.
- Proceso manual. Colocar la tela en la máquina. Echar jabón, suavizante y blanqueador. La duración de la tela en la máquina depende del tipo de tela que se trabaje. Cuando el porcentaje de lana es alto el tiempo es menos que cuando tiene un porcentaje alto de fibra sintética. Se vigila que la tela pase correctamente por la máquina.

d) Lavadero

- Maquinaria: dos.
- Proceso técnico. Se lava la tela para que después no encoja. Una lavada en estas máquinas corresponde a 3,000 lavadas en una lavadora casera. Entran telas de lana provenientes del Batán, y telas acrílicas provenientes de la Clasificación de telas. Van a la Rama.
- Obreros: dos. Uno por máquina.
- Proceso manual. Se coloca la tela en el lavadero, se cierra la máquina para esperar a que se lave. Posteriormente se saca la tela.

e) Rama

- Maquinaria: una.
- Proceso técnico. Se secan las telas y se fija su ancho. Vienen del lavadero. Después las telas con lana se dirigen al carbonizado, y las telas con fibra sintética a la Dobladora.
- Obreros: uno.
- Proceso manual. Vigilar que entre y salga la pieza correctamente.

f) Carbonizado

- Maquinaria: cuatro. Tina de carbonizar, centrífuga, cámara de carbonizar y batancito.

- Proceso técnico. Se trabaja con telas que tienen un porcentaje de lana y vienen de la Rama. Después se dirigen a la Cuchilla.

Tina de carbonizar: quema la basura por medio de un ácido.

Centrífuga: exprime la tela.

Cámara de carbonizar: quema basura.

Batancito: hace que la basura se caiga de la tela.

- Obreros: dos. Uno se encarga de la Tina y la Centrífuga; otra de la Cámara y el Batancito.

- Proceso manual. Se introducen las telas en cada máquina. Se echa a andar ésta y posteriormente se sacan las telas.

g) Cuchilla

- Maquinaria: dos.

- Proceso técnico. La tela viene de Carbonizado. La tela es rasurada por medio de unos discos que tiene la máquina. Se dirige posteriormente a la Dobladora.

- Obreros: dos. Uno por máquina.

- Proceso manual. Se coloca la tela en la cuchilla.

Vigila que la pieza corra correctamente. La máquina tiene un pedal para levantar un rodillo cuando hay una imperfección en la tela.

h) Dobladora

- Maquinaria: una.
- Proceso técnico. Se van doblando las telas y se revisan. Pasan a la bodega si no existe alguna imperfección.
- Obreros: dos.
- Proceso manual. Un obrero se coloca al frente de la máquina. Sube la tela a un tablero donde es revisada para que no lleve ningún defecto. En la parte inferior de la máquina está un aparato que dobla la tela. Una persona se encarga de que la tela se doble correctamente y que no lleve imperfecciones.

El Departamento de Acabado trabaja primer y segundo turnos a excepción de Revisado de Telas que solamente trabaja primer turno.

- Capacitación. La capacitación para este departamento es aproximadamente de 15 días.

ANEXO 2

Descripción del proceso técnico de trabajo
en la industria de la confección
La Candelaria Teotlalpan

1. FOLEO

Se cuentan los cortes de pantalón. Se clasifican para hacer paquetes.

Una persona.

2. BOLSAS-FORRO

a) Hacer vista con contra

A las bolsas delanteras se le cosen dos pedazos de tela del mismo tipo de la del pantalón.

Dos máquinas/dos operadores.

b) Cerrar bolsa y voltear

Se recogen las vistas, se cierra y voltea la bolsa.

Una máquina de cadena/un operador.

c) Pespuntear bolsa

Se redondea la entrada de las bolsas y se pega al pantalón.

Dos máquinas rectas/dos operadores

d) Sobrehilar delanteros y traseros

Se rodea todo el corte de pantalón con la máquina. Esto se hace para que no se deshilache.

Tres máquinas sobrehiladoras/tres operadores.

e) Fijar bolsa

Se hace un respunte en las orillas de la bolsa para que no se mueva.

Dos máquinas rectas/dos operadores.

f) Cerrar costado y entrepierna

Se une el trasero con el delantero del pantalón.

Tres máquinas de cadena/tres operadores.

g) Tapa costura de la bolsa

Se cubre con una costura el respunte de la bolsa.

Una máquina recta/un operador.

h) Pegar ojalera

Se pega el cierre al pantalón.

Dos máquinas rectas/dos operadores.

i) Pegar pretina

La pretina es la franja superior del pantalón. La pretina es cosida y se pega al pantalón.

Tres máquinas rectas/tres operadores.

j) Pegar broche

Se pone, en el interior de la pretina, un broche.

Una máquina manual/una habilitadora.

k) Marcar pretina forro

Se marca el sitio donde debe ir el dobléz de la pretina

para que el forro se cosa a la medida.

Una habilitadora.

1) Pegar forro

Para que la pretina quede dura se le cose un forro.

Una forradora/un operador.

3. CUADRO-COLILLA

a) Hacer cuadro

Se redondea y voltea la parte de la pretina donde va el broche.

Una máquina recta/un operador.

b) Pespunte ojalera

Costura exterior del cierre.

Dos máquinas rectas/dos operadores.

c) Pegar falso o cierre de botón

Se redondea el cierre y se le pega el falso (pedazo de tela) que lleva atrás.

Dos máquinas rectas/dos operadores.

d) Entrecuarte de cruz

Se unen las piezas del pantalón localizadas debajo del cierre.

Una máquina recta/un operador.

e) Marcar cintura

Se marca la cintura según la talla de que se trate.

Una habilitadora.

f) Encuarte trasero

Se unen las dos piezas del pantalón por detrás.

Una máquina de cadena/un operador.

g) Colilla

Se hace un respunte debajo del cierre.

Una máquina recta/un operador.

4. TERMINADO

a) Hacer costura en la parte trasera de la pretina. Si

lleva traba el pantalón en esa parte, se le cose.

Una máquina recta/un operador.

b) Ojal/botón

Se hace el ojal y se pega el botón.

Dos máquinas: una ojalera y una botonera/un operador.

c) Presilla

Se hace el remate de las bolsas.

Una máquina presilladora/una persona.

d) Sobrecoser forro

Se cose el forro de la pretina para quedar pegada al pantalón.

Una máquina bastilladora/un operador.

e) Valenciana

Se hace el dobladillo del pantalón.

Una máquina bastilladora/un operador.

f) Hacer y fijar trabas

Se hacen las trabas que van a sostener el cinturón y se fijan a la pretina.

Dos máquinas rectas/dos operadores.

g) Rematar trabas

Se hace un pespunte en las trabas que van en la pretina.

Dos máquinas rectas/dos operadores.

h) Pegar cierre o falso

Se cose el cierre a una tela delgada para pasar a la operación donde se pega la bolsa al pantalón.

Una máquina recta/un operador.

Existen además, cinco habilitadoras dedicadas a:
abastecer con pantalón las máquinas, planchar, voltear trabas y asear el local.

ANEXO 3Fábrica La Candelaria TeotlalpanLista de raya de la segunda semana de julio de 1981*

<u>Obreros</u>	<u>Salario</u>	<u>Número de faltas</u>
30	\$ 1,450.00	0
25	1,120.00	0
6	1,370.00	0
1	1,210.00	1
2	1,370.00	1
2	900.00	1
1	870.00	3
1	670.00	2
1	530.00	3
1	1,010.00	½
1	1,370.00	½
<u>1</u>	1,600.00	0
Total:	72	

*Aunque el número de faltas influya para la variación en los salarios, las irregularidades siguen presentes.

ANEXO 4

Genealogías

Simbología para las genealogías

Mujer



Hombre



Desconocido



Fallecido

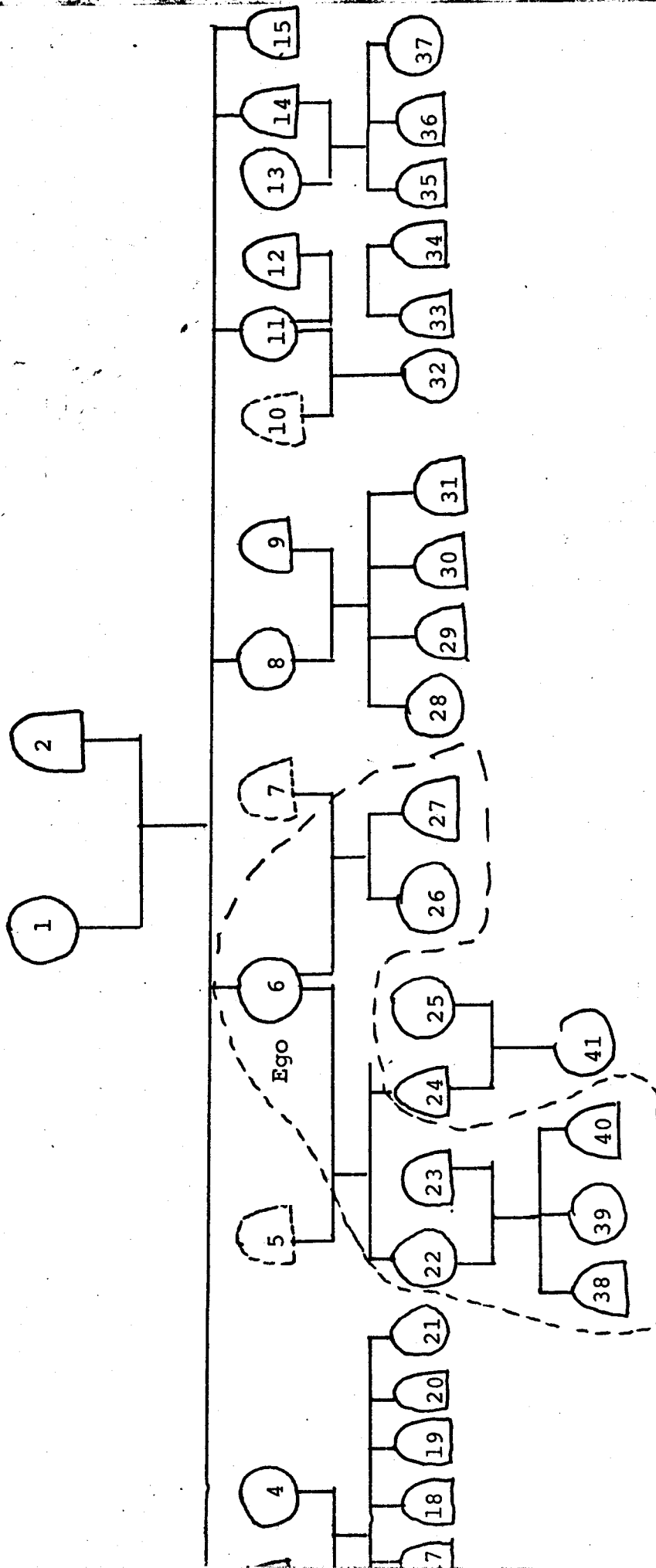
Mujer a partir de la cual
se realiza la genealogía

Unión libre o matrimonio

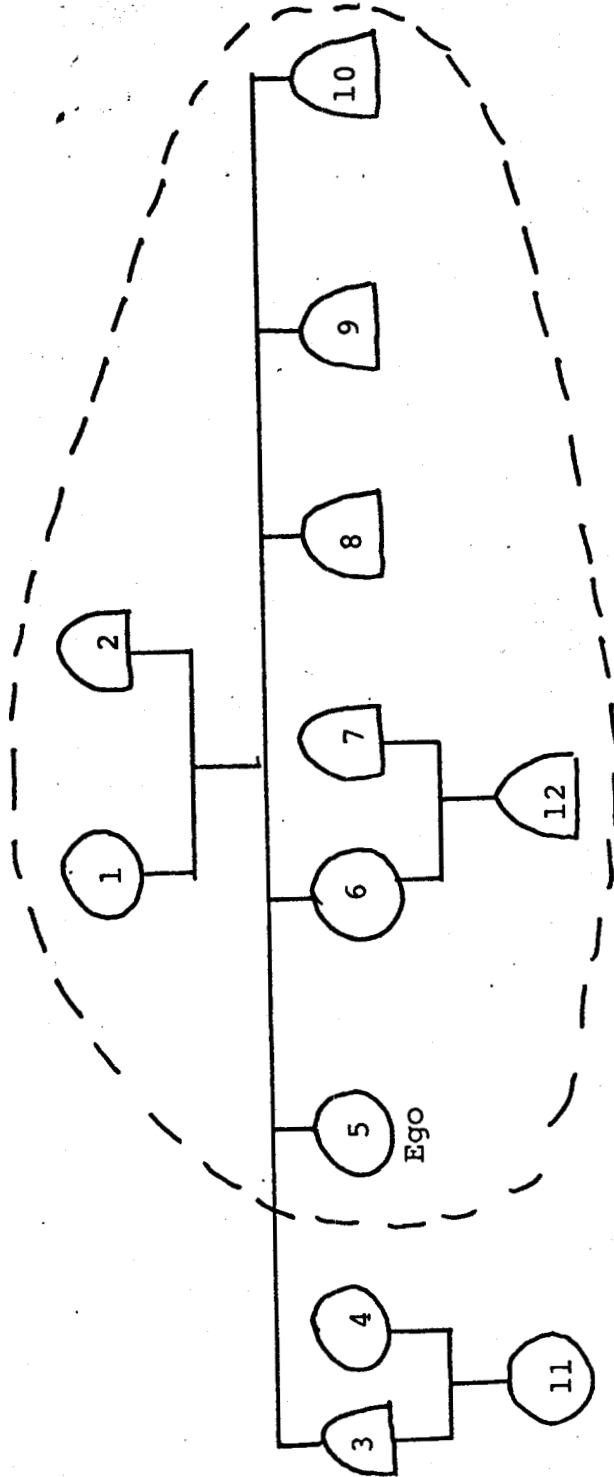


Grupo de residencia

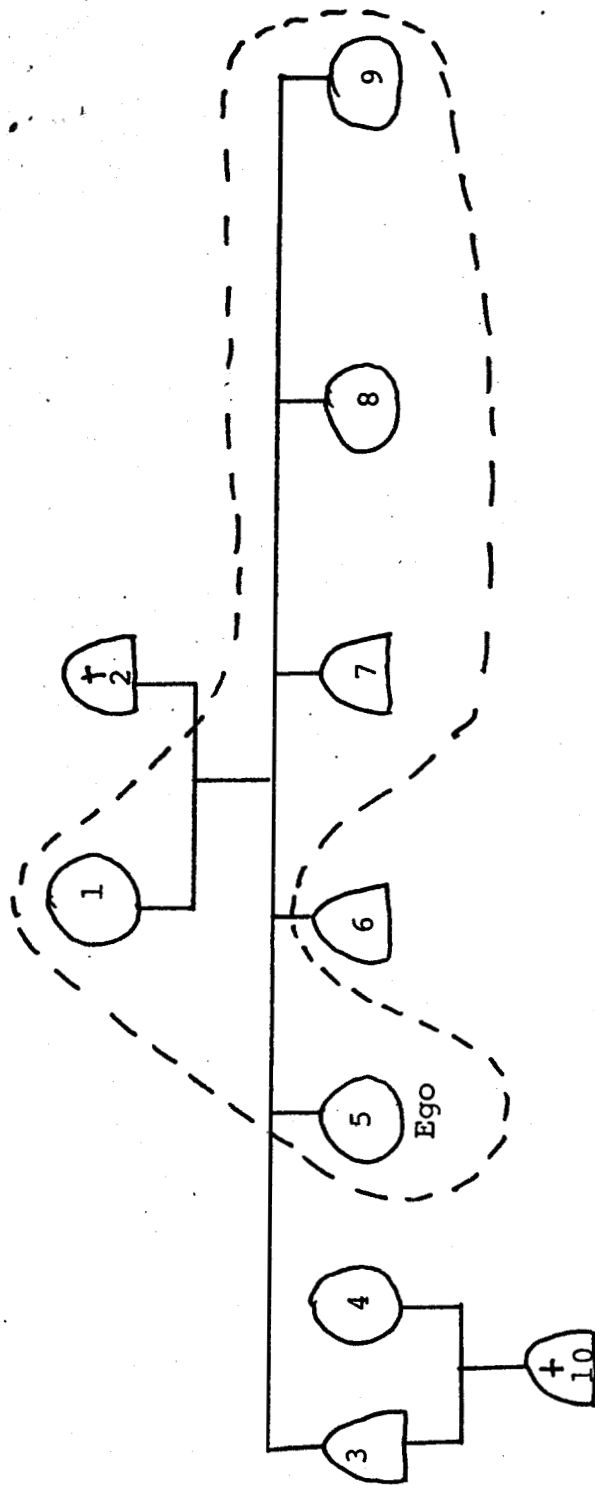
GENEALOGIA 1: Irma



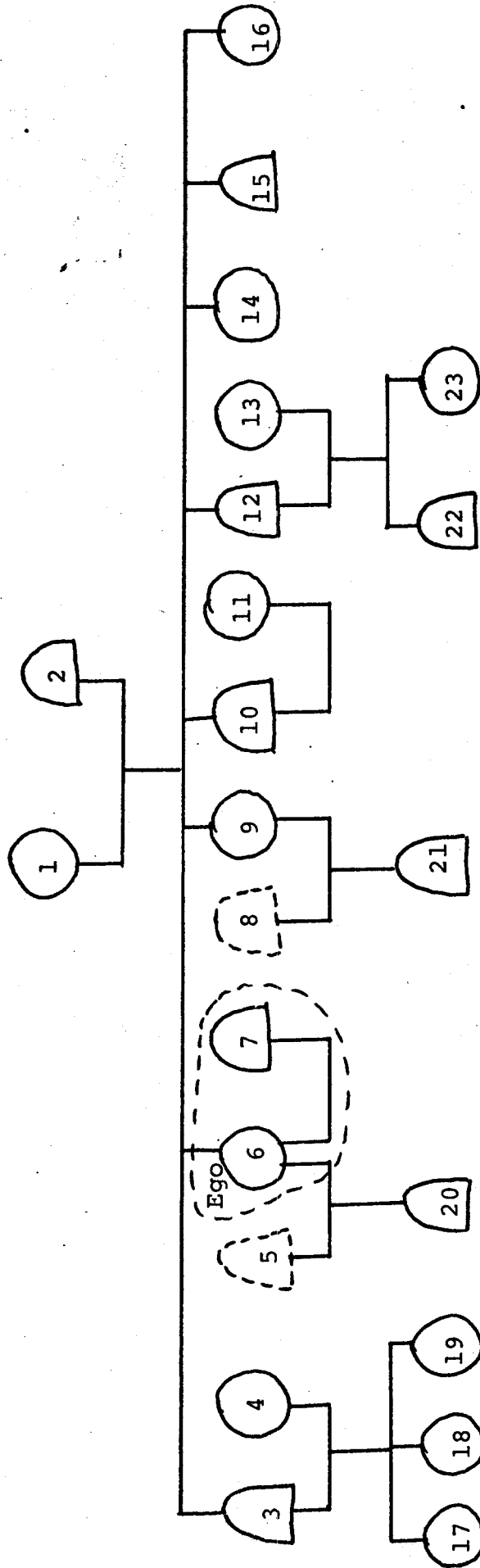
GENEALOGIA 2: Trinidad



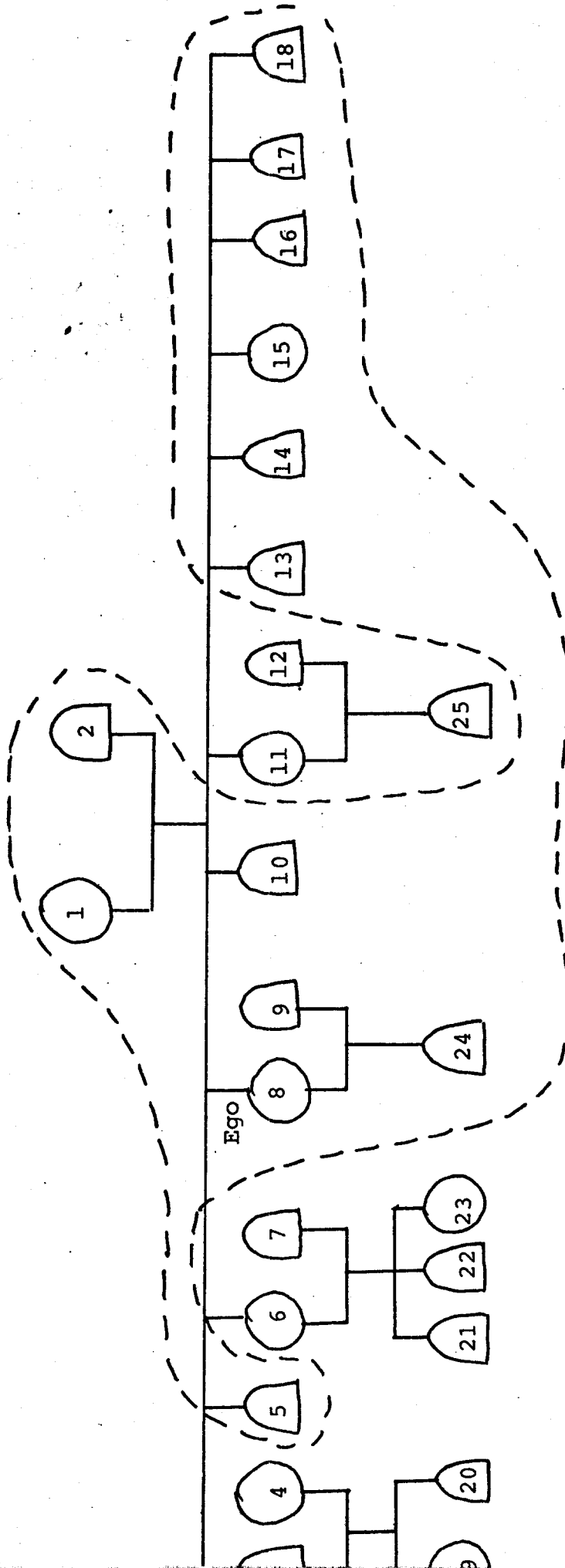
GENEALOGIA 3: AURORA



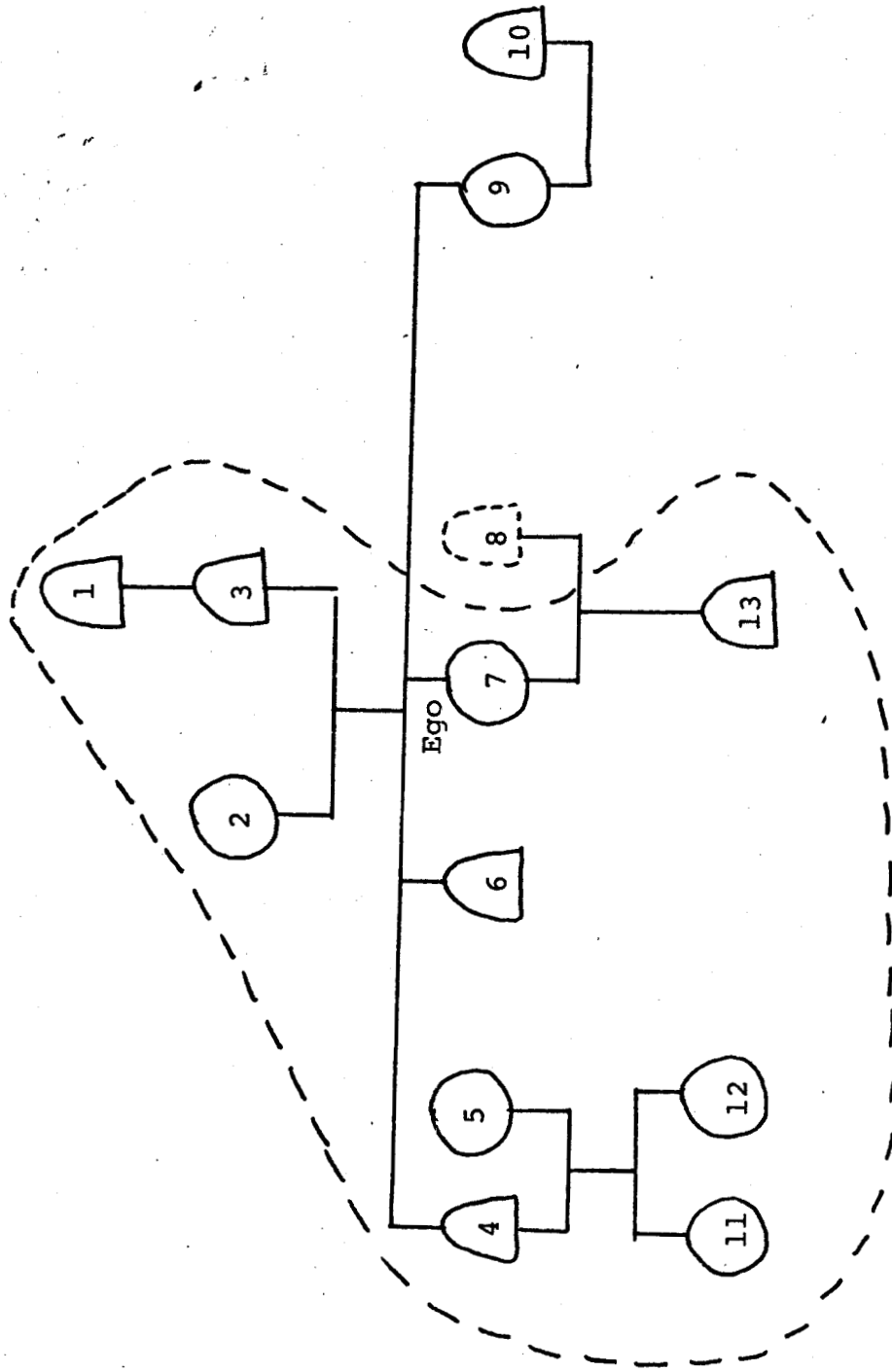
GENEALOGIA 4: Guadalupe



GENEALOGIA 5: Concepción



GENEALOGIA 6: Cecilia



Información obtenida en cada genealogía: claves

- #) Nombre*
- a) Edad
- b) Escolaridad
- c) Lugar de nacimiento
- d) Lugar de residencia
- e) Estado civil
- f) Historia laboral

*Para mantener el anonimato de las trabajadoras, se utilizan seudónimos para cada una de ellas.

Ejemplificación de la forma en que se
realizaron las genealogías

GENEALOGIA 6: Cecilia

1. Hipólito Pérez
 - a) 88 años
 - b) Primaria
 - c) Amaxac, Tlaxcala
 - d) Amaxac, Tlaxcala
 - e) Viudo
 - f) Campesino

2. Guadalupe Hernández López de Pérez
 - a) 42 años
 - b) No estudió
 - c) Amaxac, Tlaxcala
 - d) Amaxac, Tlaxcala
 - e) Casada en 1954
 - f) Hogar/campesina

3. Pablo Pérez Molina
 - a) 64 años
 - b) Tercero de Primaria
 - c) Amaxac, Tlaxcala
 - d) Amaxac, Tlaxcala

e) Casado en 1954

f) Campesino

4. Angel Pérez

a) 27 años

b) Secundaria

c) Amaxac, Tlaxcala

d) Amaxac, Tlaxcala

e) Casado en 1980

f) Campesino → Obrero en Polifil
desde 1975

5. Georgina Meneses

a) 27 años

b) Primaria

c) San Pablo del Monte, Tlaxcala

d) Amaxac, Tlaxcala

e) Casada en 1980

f) Hogar

11. Beatriz Pérez Meneses

a) 2 años

c) Amaxac, Tlaxcala

d) Amaxac, Tlaxcala

12. Evangélica Pérez Meneses

a) 2 meses

c) Amaxac, Tlaxcala

d) Amaxac, Tlaxcala

6. Roberto Pérez Hernández

a) 25 años

b) Primaria

c) Amaxac, Tlaxcala

d) Amaxac, Tlaxcala

e) Soltero

f) Campesino → Obrero en Polifil
desde 1978

7. Cecilia Pérez Hernández

a) 22 años

b) Primaria

c) Amaxac, Tlaxcala

d) Amaxac, Tlaxcala

e) Madre soltera

f) Obrera desde los 12 años (1972) en un taller de costura. Permaneció en dicho trabajo durante cinco años y posteriormente suspendió el trabajo aproximadamente un año. Desde 1979 labora en la industria de la confección La Candelaria Teotlalpan

8. Guadalupe Hernández

No se conocen datos

13. Fermín Hernández Pérez

- a) 4 años
- b) No asiste a la escuela
- c) Amaxac, Tlaxcala
- d) Amaxac, Tlaxcala

9. Dolores Pérez Hernández

- a) 18 años
- b) No estudió
- c) Amaxac, Tlaxcala
- d) Amaxac, Tlaxcala
- e) Casada en 1982
- f) Hogar

10. Felipe Hernández

- a) 22 años
- b) Lo ignora
- c) Amaxac, Tlaxcala
- d) Amaxac, Tlaxcala
- e) Casado en 1982
- f) Campesino + Obrero en Polifil desde 1980

SITUACION PERSONAL DE LA OBRERA

192

Logia de:	Edad	Escolaridad	Lugar de nacimiento	Lugar de residencia	Estado civil	Número de hijos
ma	39	3o. de Primaria	Chiautempan, Tlaxcala	Chiautempan, Tlaxcala	Madre Soltera	4
inidad	23	3o. de Secundaria	Chiautempan, Tlaxcala	Chiautempan, Tlaxcala	Casada	1
urora	21	Primaria	Contla, Tlaxcala	Contla, Tlaxcala	Soltera	—
adalupe	29	Primaria	Huachititla, Tlaxcala	Apizaco, Tlaxcala	Madre soltera →Casada	1
cepción	25	Primaria	Tlacochoalco, Tlaxcala	Tlacochoalco, Tlaxcala	Casada	1
ecilia	22	Primaria	Amamax, Tlaxcala	Amamax, Tlaxcala	Madre soltera	1

SITUACION LABORAL DE LA OBRERA

Apellidos de:	Edad de inicio como obrera	Número de empleos como obrera	Años de trabajo fabril	Historia laboral	Fábrica donde labora actualmente
Irma	20	1	19	Obrera textil en la misma fábrica: 19 años	Textil
Trinidad	14	1	9	Encordonadora de zarapes a domicilio → Obrera textil en la misma fábrica: 9 años	Textil
Aurora	17	1	6	Artesana en telar a domicilio → Obrera textil en la misma fábrica: 6 años	Textil
Guadalupe	23	2	6	Fábrica de la confección: 3 años → Fábrica de la confección: 3 años	Confección
Concepción	19	2	5	Obrera en fábrica de ropa íntima: 1 año → Fábrica de la confección: 4 años	Confección
Cecilia	12	2	8	Fábrica de la confección: 5 años → Fábrica de la confección: 3 años	Confección

**SITUACION LABORAL DE LA FAMILIA
DE PROCEDENCIA DE LA OBRERA**

Etnia	Historia laboral de los padres		Hermanos de Ego		Historia laboral de los hermanos de Ego en edad de trabajar (Mayores de 15 años)	
	Padre	Madre	Número	Hombres	Mujeres	Mujeres
Guineana	Vendedor de artesanías/ Campesino → Finado	Campesina/Hogar → Finada	5	2	3	1) Obrera textil → Hogar 2) Hogar → Vendedora/ Hogar 3) Hogar
Guineana	Campesino Artesano → Obrero → Delegado de cine	Campesina → Artesana → Hogar	5	4	1	1) Artesana/Hogar
Guineana	Campesino/ Artesano → Finado	Campesina/Hogar	5	3	2	1) Campesino/Vendedor → Obrero 2) Estudiante → Seminarista 3) Artesano/Estudiante
Guineana	Campesino/Albañil	Campesina/Hogar	7	4	3	1) Campesino/Albañil 2) Campesino → Vendedor 3) Campesino → Albañil 4) Campesino/Estudiante
Guineana	Campesino → Obrero → Campesino	Campesina/Hogar	11	8	3	1) Campesino → Obrero 2) Campesino → Obrero → Zapatero 3) Campesino/Zapatero 4) Campesino/Balconero 5) Campesino/Balconero
Guineana	Campesino	Campesina/Hogar	3	2	1	1) Campesino → Obrero 2) Campesino → Obrero

FAMILIA DE DESCENDENCIA DE LA OBRERA 1

Genealogía de:	Conformación de la familia de descendencia	Número de miembros	Sexo	
			Hombres	Mujeres
1. Irma		13	7	6
2. Trinidad		3	2	1
3. Aurora		1	—	1
4. Guadalupe		4	3	1
5. Concepción		3	2	1
6. Cecilia		3	2	1

**FAMILIA DE DESCENDENCIA
DE LA OBRERA 2**

195

Genealogía de:

Edades

**Ocupación de los miembros
en edad de trabajar (mayores de 15 años)**

Genealogía de:	Edades	Ocupación de los miembros en edad de trabajar (mayores de 15 años)
1. Irma	1) y 3): Desconocido 2) 39 8) 11 4) 22 9) 7 5) 23 10) 4 6) 20 11) 3 7) 18 12) 1 13) 2	1) y 3) Desconocido 2) Obrera textil 4) Tablajera 5) Tablajero 6) Tablajero 7) Hogar 8) Estudiante 9) Estudiante
2. Trinidad	1) 23 2) 22 3) 4	1) Obrera textil 2) Obrero textil
3. Aurora	1) 21	1) Obrera textil
4. Guadalupe	1) Desconocido 2) 29 3) 30 4) 10	1) Desconocido 2) Obrera → Hogar 3) Chofer
5. Concepción	1) 25 2) 25 3) 2	1) Obrera de la confección 2) Chofer
6. Cecilia	1) Desconocido 2) 22 3) 4	1) Desconocido 2) Obrera de la confección

UNIDAD DOMESTICA DE LA OBRERA

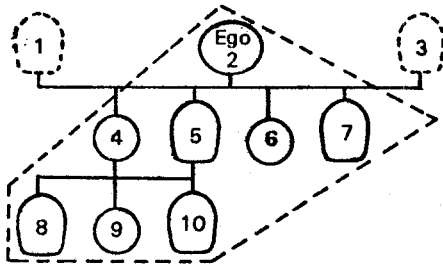
Genealogía de:

**Conformación
de la unidad doméstica**

**Número de los
miembros**

Sexo de miembros	
Hombres	Mujeres

1. Irma

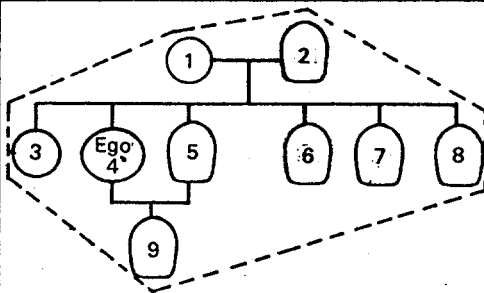


8

4

4

2. Trinidad

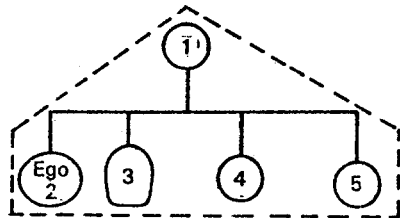


9

6

3

3. Aurora

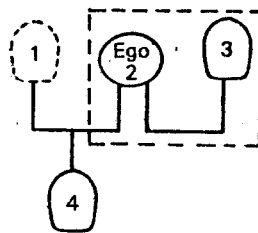


5

1

4

4. Guadalupe

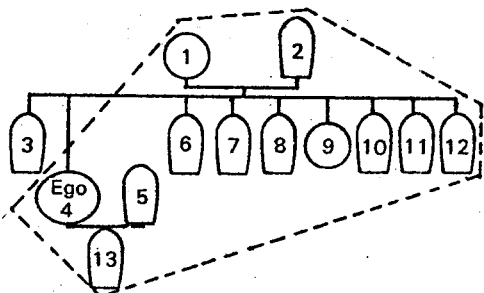


2

1

1

5. Concepción

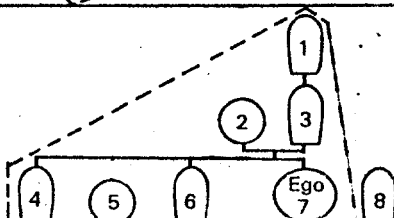


13

10

3

3. Cecilia



10

5

5

**Miembros en edad de trabajar
(mayores de 15 años)**

Genealogía de:

	Número de miembros		Sexo de los miembros		Ocupación	
	Número	Porcentaje	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
1. Irma	3	37.5%	1	2	5) Tablajero	2) Obrera /Hogar 4) Tablajera /Hogar
2. Trinidad	8	89%	5	3	2) Delegado de cine 5) Obrero Textil 6) Estudiante 7) Estudiante 8) Artesano /Estudiante	4) Obrera /Hogar 1) Hogar 3) Encordadora a domicilio /Hogar
3. Aurora	3	40%	1	2	3) Artesano /Estudiante	2) Obrera /Hogar 1) Campesino /Hogar
4. Guadalupe	2	100%	1	1	3) Chofer	2) Obrera -Hogar
5. Concepción	10	77%	7	3	2) Campesino 6) Obrero 7) Zapatero 8) Campesino /Zapatero 10) Balconero 11) Balconero /Estudiante 5) Chofer	4) Obrera /Hogar 1) Campesino Hogar 9) Hogar
6. Cecilia	6	60%	3	3	3) Campesino 4) Obrero 6) Obrero	7) Obrera /Hogar 2) Campesino /Hogar 5) Hogar

**Miembros que no están en edad de trabajar
(Menores de 15 años)**

(3)

Genealogía de:

Número de miembros		Sexo de los miembros	
Número	Porcentaje	Hombres	Mujeres

1. Irma	5	62.5%	3	2
2. Trinidad	1	11%	1	—
3. Auróra	2	40%	—	2
4. Guadalupe	—	—	—	—
5. Concepción	3	23%	3	—
6. Cecilia	4	40%	2	2

BIBLIOGRAFIA

1. Artous, Antoine. Los orígenes de la opresión de la mujer. Segunda edición. Ed. Fontmara. Colección Argumentos, Barcelona, 1979. 143 pp.
2. Ballesteros, L. Nueva geografía elemental del estado de Tlaxcala. Editorial Euroamérica. México, 1978.
3. Braverman, Harry. Trabajo y capital monopolista. Ed. Nuestro Tiempo, México.
4. Censo Industrial 1975: Tlaxcala. México.
5. CESTEM. Seminario Feminismo, política y movimientos feministas. México, del 1 al 3 de marzo de 1982.
6. Contrato Ley de la Industria textil del ramo de la lana. Diario Oficial, lunes 21 de diciembre de 1981. 15-101 pp.
7. Eisenstein, Zillah R. (Compilador). Patriarcado capitalista y Feminismo socialista. Ed. Siglo XXI. México. 1980. 313 pp.
8. Engels, Federico. El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado. Ed. Progreso. Moscú, 1979. 213 pp.
9. Engels, Federico. La situación de la clase obrera en Inglaterra. Ed. Esencias. Buenos Aires, 1974. 260 pp.
10. Falomir, R. y Sánchez M. Cambios de las unidades de producción ante la estrategia fundamental de desarrollo: el caso de la zona norte del Estado de Tlaxcala. Tesis de Licenciatura de Antropología Social. Universidad Iberoamericana. México, 1974. 175 pp.
11. Fernández Kelly, María Patricia. Políticas de industrialización regional (maquiladoras) y organización familiar. Centro de Estudios Fronterizos del Norte de México Tijuana, Mimeo, sin fecha. 35 pp.
12. Fomento Industrial y Artesanal de Tlaxcala. Desarrollo de la industria en Tlaxcala. México, 1981.

13. Heath Constable, Hilaria Joy. Lucha de clases: la industria textil en Tlaxcala. Ed. El Caballito, No. 14 México, 1982. 151 pp.
14. Hernández, Ana María. La mujer mexicana en la industria textil. Ed. Biblioteca Universo, edición especial. México, 1940.
15. Instituto de Estudios Políticos, Económicos y Sociales. Estado de Tlaxcala. México, 1976.
16. Instituto de Estudios Políticos, Económicos y Sociales. Tlaxcala. Condiciones económicas. México, 1976.
17. Instituto de Estudios Políticos, Económicos y Sociales. Tlaxcala: 81-86. Mimeo. México, 1981.
18. Kergoat, Daniele. "¿Obreros igual a obreras?". En Criticas de la economía política; Edición latinoamericana Nos. 14 y 15. Ediciones El Caballito, abril-junio. México, 1981. pp. 213-239.
19. Kollontai, Alexandra. Sobre la liberación de la mujer. (Seminario de Leningrado 1921). Ed. Fontmara, Colección de la Naturaleza de las Cosas. Barcelona, 1979. 288 pp.
20. Ley Federal del trabajo de 1970. Ref. Procesal de 1980. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Ed. 45a. Ed. Porrúa, México.
21. Linhart, Robert. De cadenas y de hombres, Segunda edición. Siglo XXI. México, 1981, 204 pp.
22. Lugores, Susana (Compilador). La liberación de la mujer: Año cero. Garnica editor. Barcelona, 1977.
23. Marx, Carlos. El Capital. Segunda edición. Fondo de Cultura Económica, Tomo I. México, 1978. 769 pp.
24. Mitchell, Juliet. La condición de la mujer. Ed. Anagrama. Barcelona, 1977. 202 pp.
25. Piho, Virve. La obrera textil. UNAM, Acta Sociológica 4. México, 1982. 299 pp.
26. Secretaría de Programación y Presupuesto. Estudios sobre la mujer: 1. El empleo y la mujer. Bases teóricas metodológicas y evidencias empíricas. Serie de lecturas III. Dos tomos. México, 1982, 469 pp cada tomo.

27. Secretaría de Programación y Presupuesto. Monografía de Tlaxcala. Mimeo. México, 1981.
28. SUNTU, sección 15-UAP. La condición de la mujer. Memorias del Primer encuentro sindical sobre la condición de la mujer. México, 1980. 145 pp.
29. Temoltzin Braiz, Yolanda. Planeación integral aplicada a la industria textil. Tesis de Licenciatura de Administración de Empresas. Instituto Tecnológico Regional de Apizaco, 1981.
30. Thompson, E. P. La formación de la clase de obrera: Inglaterra: 1780-1832. Editorial Laira. Tomo I. Barcelona, 1977, 251 pp.