

Prof. LUZ GABRIELA ARANGO
Socióloga
Universidad de los Andes

MODERNIZACION, IDENTIDAD DE GENERO Y CULTURA EN LA INDUSTRIA: EL CASO DE LOS TEXTILES

Junto a cada división social y técnica del trabajo se imbrica una división genérica del trabajo, o segregación ocupacional por sexo/género. Cada innovación tecnológica experimenta de este modo un proceso de "generización", al ser definida como femenina o masculina

Martha Roldán.



a crítica feminista a los estudios recientes sobre cambio tecnológico ha insistido sobre el carácter no neutral de las innovaciones tecnológicas en términos de relaciones de género (Souza-Lobo, 1991; Roldán, 1993; Cockburn, 1988). Rechazando las opciones deterministas o "darwinistas" que le confieren al cambio tecnológico una lógica propia y autónoma, guiada por imperativos comerciales y técnicos de competitividad se rescata el carácter construido e histórico que adopta el cambio tecnológico, administrativo u organizacional, como resultado de la interacción entre actores sociales con distintas racionalidades, estrategias y capacidad de acción.

Los procesos de modernización de las relaciones de trabajo se articulan de manera ambigua y conflictiva con elementos culturales que les otorgan o no sentido y legitimidad y que pueden incorporar de múltiples formas elementos propios de la modernidad y tradiciones culturales premodernas. La dimensión "genérica" de la modernización industrial no se limita, por lo tanto, al ámbito de la fábrica y a su impacto sobre las calificaciones, jerarquías y relaciones de poder entre hombres y mujeres, en estrecha articulación con las relaciones entre capital y trabajo, sino que involucra también las relaciones entre trabajo y familia, entre producción y reproducción. En esa medida, los procesos de modernización industrial no solamente "incorporan y recrean de modo conflictivo divisiones sexuales y formas de subordinación femenina preexistentes" (Roldán, 1993, 28) sino que lo hacen reforzando o transformando las identidades de hombres y mujeres en el mundo del trabajo y en la sociedad.

El desarrollo de las grandes empresas textiles en Antioquia a lo largo de este siglo, constituye un ejemplo peculiar de articulación entre modernización, identidad de género y cultura, caracterizado por el tránsito de un modelo fabril que incorporaba básicamente a mujeres jóvenes en los principales oficios de producción, considerados "femeninos", hacia una industria automatizada con porcentajes de mujeres obreras

inferior al 20%, concentradas en un número reducido de oficios. El estudio del caso Fabricato (Arango, 1991) permitió identificar una relación estrecha entre la implantación de los métodos de Ingeniería Industrial en la empresa a finales de la década del 50 y la agudización del desplazamiento de las mujeres de las áreas de producción. Esta masculinización resultó de la interacción entre estrategias empresariales que consideran a la fuerza de trabajo no sólo en función de su mayor o menor adecuación a los requerimientos de calificación del proceso textil, sino también en función de sus prácticas familiares y privadas y de estrategias familiares dentro de las cuales se inscribía el empleo de las mujeres en las fábricas. En este proceso, intervienen factores culturales y políticos, destacándose la intervención de la Iglesia Católica en el diseño y aplicación de formas de control y disciplinamiento de los trabajadores y en la construcción de una identidad social para las obreras de las primeras generaciones con base en un celibato prolongado y en una moral del sacrificio en favor de la familia de origen y de la productividad.

Los datos globales sobre mano de obra empleada en la industria textilera en el país confirman la existencia de un proceso generalizado de masculinización del personal de producción, cuya intensidad varía en las distintas regiones, siendo más altos los índices de masculinidad en Antioquia. Profundizar en las relaciones entre modernización, identidad de género y cultura en la industria textil requiere indagar sobre las diferencias de contenido, ritmo, significado y orientación de los cambios operados, en las distintas regiones y tipos de empresa, identificando los factores que intervienen: las políticas específicas de modernización de los empresarios, los valores asociados con el trabajo industrial de la mujer, las estrategias de los trabajadores y de sus organizaciones, las identidades laborales y sociales de hombres y mujeres en el marco de las diversas culturas regionales... Buscando avanzar en esta dirección iniciamos una investigación comparativa con una empresa textilera ubicada en Bogotá, fundada en 1934 por una familia judía y adquirida en 1967 por un importante grupo textilero antioqueño. Con una metodología similar a la utilizada en Fabricato que incluye la revisión de archivos, el estudio sistemático de hojas de vida de obreras retiradas, activas y jubiladas, entrevistas e historias de vida a trabajadoras, empleados y directivos de la empresa, iniciamos este estudio¹. Presentamos en este artículo

los primeros resultados de esta investigación y algunas perspectivas comparativas con el caso Fabricato².

PERIODIZACION PROVISIONAL DE LAS POLITICAS DE GESTION

Con la información recolectada a través de las entrevistas a obreras y a otros miembros de la empresa, así como los datos recogidos en algunas hojas de vida, elaboramos una periodización provisional de las políticas de gestión.

Desde la fundación de la empresa en 1934 hasta mediados de la década del 50 en que el crecimiento y traslado de la planta genera nuevas necesidades, parece predominar una gestión de tipo paternalista, marcada por la presencia importante de mujeres en producción, relaciones personales entre patronos y trabajadores, con contenidos de arbitrariedad indudables debido a la escasa formalización de las relaciones laborales. Durante esta etapa se desarrolla un sindicato dirigido por mujeres y se establecen algunas modalidades de bienestar social. Este paternalismo parece agotarse hacia 1960. La empresa entra entonces en un período de ruptura del modelo que incluye una grave crisis de las relaciones entre sindicato y empresa, debido a la renovación y radicalización de los líderes obreros. El sindicato de base que pertenecía a la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC) participa en las disidencias que surgen durante esos años y desembocan en la fundación de la CSTC en 1964. Esta corta etapa dura hasta la quiebra y venta de la empresa al grupo antioqueño en 1967 e incluye una experiencia huelguística en 1964.

Con el cambio de propietarios, la empresa no sólo cambia de nombre sino que se produce un difícil empalme entre un modelo de gestión en crisis y un modelo radicalmente distinto que se impone con una cierta dosis de violencia, experimentada por los antiguos obreros y empleados: se introducen sistemáticamente la Ingeniería Industrial, los controles al rendimiento y la calidad de la producción, se formalizan las relaciones laborales, se racionalizan y burocratizan la selección, la promoción y el control del personal. Las relaciones con el sindicato se ven transformadas por una política activa de la empresa que busca erradicar las pautas de conflicto que se habían instaurado durante el período crítico anterior. Para ello, impulsa el paralelismo sindical y apoya la fundación (1968) y el desarrollo de un sindicato de industria que despla-

1. Esta primera parte de la investigación se realizó gracias al apoyo del Comité de Investigaciones de la Universidad de los Andes. En ella se revisaron 720 hojas de vida de obreras activas, jubiladas y retiradas y se entrevistó a 15 trabajadoras.

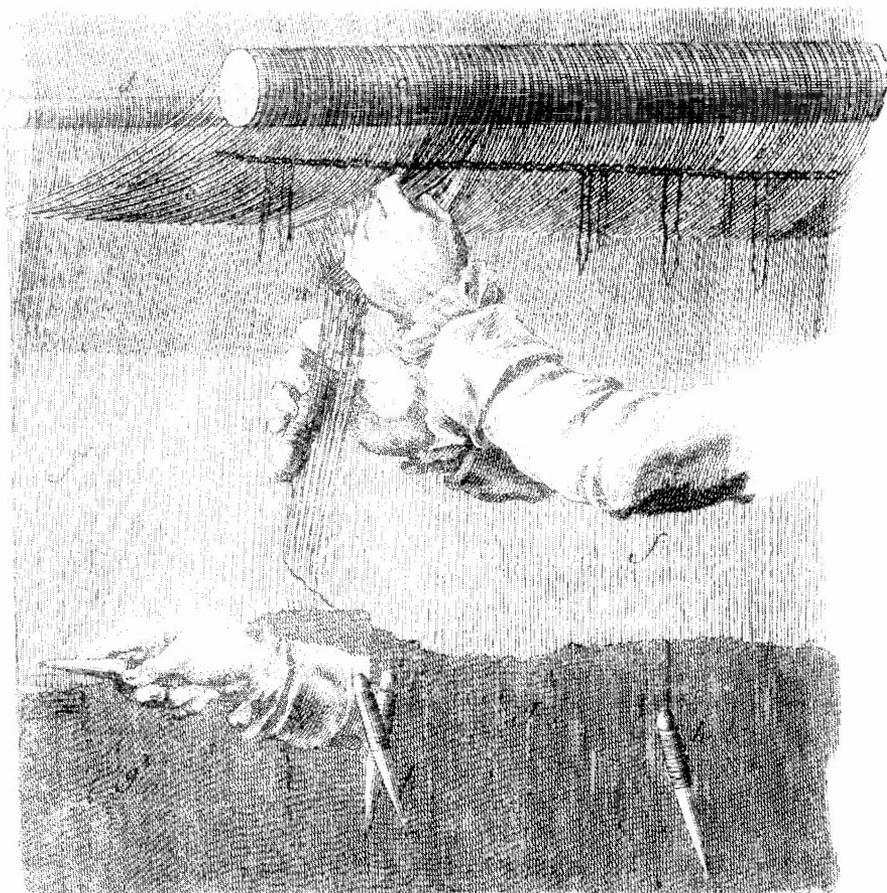
2. Considerando que esta investigación está en curso, nos referiremos por el momento a la empresa con el nombre ficticio de La Sabana.

za al sindicato de base, constituyéndose en un interlocutor más adecuado al modelo de gestión que se busca instalar. El fracaso de la huelga de 1969, impulsada por el sindicato de base, marca el sentido del cambio. El nuevo modelo incluye una política de reducción drástica de la participación femenina en producción.

Durante las décadas de 1970 y 1980, se consolida el nuevo modelo de gestión: el sindicato de base es marginado progresivamente mientras el sindicato de industria coopera ampliamente con los objetivos de la empresa. La Ingeniería Industrial se generaliza y desarrolla, las Convenciones Colectivas garantizan beneficios sociales en materia de vivienda, salud y educación. Para una caracterización detallada de estas dos décadas será importante analizar los efectos de las dos grandes crisis textileras. Es probable que estos sean similares a los que se identificaron en Fabricato, generando una reducción de algunos beneficios convencionales así como de algunas prerrogativas del Sindicato. Los cuestionamientos planteados por las crisis conducirán en la década del noventa a una segunda transformación de las relaciones laborales, tan radical como la anterior, con una creciente flexibilización de las formas de contratación, rotación y promoción de los trabajadores, drásticas reducciones de personal y la introducción de programas de Calidad Total en un contexto de incertidumbre generalizada, ocasionada por la política de apertura económica.

EVOLUCION DEL EMPLEO FEMENINO

Según los datos de nóminas, en 1954 –la más antigua que encontramos en los archivos de la empresa– “La Sabana” cuenta con 445 empleados, de los cuales 182 son mujeres; en 1956 estos aumentan a 985, de los cuales 393 corresponden a personal femenino (ver cuadro 1). Tanto los datos de las hojas de vida femeninas como la información de las nóminas presentan una reducción progresiva de personal a partir de 1965, luego de la huelga de 1964, durante el período de crisis del modelo paternalista.



La información de las nóminas permite observar una disminución muy progresiva de la participación femenina entre 1954 y 1968: las mujeres pasan de representar el 41% de la nómina al 32%. Durante la década del 70, esto se agudiza –no sabemos aún a qué ritmo– para desembocar en 1980 en una participación femenina del 14%³. La disminución de los efectivos se reinicia durante la década del 80 con una fuerte caída en 1983 probablemente como efecto de la crisis textilera. A comienzos de los 90's se produce una nueva reducción para llegar en diciembre de 1993 a 416 empleados, cifra inferior a la de 1954. Para entonces sólo 48 de estos trabajadores son mujeres (11%).

Aunque no contamos con cifras sobre el porcentaje de trabajadoras que había en la empresa durante la década del 40, es probable que este fuera del orden del 50% como ocurría en las fábricas textileras antioqueñas durante esos años. Las obreras antiguas que entrevistamos tienen el recuerdo de haber trabajado en un medio mayoritariamente femenino:

3. Es importante aclarar que se trata de la participación global de las mujeres y no de las cifras para personal de producción o para áreas específicas de producción, como las trabajamos para el caso Fabricato.

“en esa época, la mayoría de personal eran mujeres, había muy pocos hombres porque la empresa era de unos judíos y les gustaba más trabajar con mujeres que con hombres porque decían que las mujeres éramos menos problemáticas. Ellos tenían esa idea así”.

Si observamos los ingresos y retiros de trabajadoras siguiendo la información de las hojas de vida, vemos como los períodos de mayor ingreso coinciden parcialmente con los de mayores retiros: entre 1951 y 1964 ingresa el 73% del total de obreras, siendo especialmente importante el reclutamiento entre 1956 y 1960, etapa durante la cual se vincula el 40% de las trabajadoras; entre 1956 y 1964, ingresa el 59% de las obreras y se retira el 48% de estas.

Se observa igualmente cómo a partir del período 1961-64, el número de retiros es superior al de ingresos. Durante esos años, la expansión del personal de la fábrica parece realizarse en buena medida con un reclutamiento que selecciona a las obreras durante el período de prueba. La abundante oferta de mano de obra femenina y la costumbre de entrenarla directamente en el proceso productivo desemboca en un reclutamiento irracional que genera el retiro de numerosas trabajadoras a los pocos meses de haber ingresado. En las hojas de vida recogimos numerosos ejemplos de cartas de despido durante esos años, invocando el final del “contrato presuntivo” a los seis meses de vinculación.

La antigüedad de las obreras muestra la corta permanencia de muchas de ellas en la empresa: el 16% se retira antes de un año, el 29% antes de dos años y el 45% antes de 4 años. El tipo de vinculación señala la presencia de sólo 20% de jubiladas y una proporción muy grande de retiradas (75%), más de la mitad de las cuales salieron por decisión de la empresa (53%) y el resto se retiraron de ella voluntariamente.

El anterior panorama nos permite hacer algunas observaciones: tenemos efectivamente un proceso de masculinización del personal; este parece intensificarse durante la década del 60, etapa marcada por dos huelgas, la quiebra de la empresa, la crisis del modelo de gestión paternalista y el cambio de propietarios. El desplazamiento se acentúa con el cambio de dueños. La reducción de la participación femenina parece realizarse en paralelo con un proceso de altísima rotación del personal femenino.

LA INGENIERIA INDUSTRIAL

La información recogida hasta el momento indica que existe, al igual que en Fabricato, una relativa

coincidencia entre la introducción de métodos de Ingeniería Industrial y el proceso de masculinización del personal. Al parecer, estos métodos sólo empiezan a aplicarse de manera sistemática a mediados de la década del sesenta. No está claro aún si este proceso se inicia con el cambio de propietarios o si ya había empezado en la anterior administración. Los testimonios de las obreras señalan una asociación estrecha entre la administración antioqueña y la difusión de estos métodos con sus efectos sobre las condiciones de trabajo:

“Hasta que llegaron los antioqueños fue que empezaron el control y ahí sí, a darle como un negro a los telares, ya le pasaban a uno cartas porque estaba bajita la producción o la calidad (...) las cosas se pusieron más tirantes. Ya no podía uno hacer lo mismo que hacía antes porque con ellos ya todo fue control. Pusieron más gente para controles. Ahí fue cuando empezaron, como dicen, las corbatas: para los contadores, el control de calidad, el control para cuanto tiempo demoraba uno arreglando una máquina, el tiempo que uno perdía, hasta cuánto nos daban para que uno fuera al baño.(...) Antes uno trabajaba con un horario, procuraba rendimiento por tela buena y como nadie lo molestaba a uno, entonces uno se preocupaba mucho por trabajar. Ya cuando vino el sistema del control, ‘que llamen a la revisadora por cualquier cosa’, entonces ya uno se siente como retraído, ya no trabaja con la misma gana, ya uno lo hace es por la necesidad, por tener que conservar el trabajo. Mejor dicho, ahí sí es obligado”.

La Ingeniería Industrial tiene efectos similares a los encontrados en Fabricato: una intensificación del ritmo de trabajo y de la productividad, ocasionando reducción de personal:

“el control nos perjudicó a nosotros porque si manejábamos diez máquinas, de pronto vieron que nos sobraba un poquito de tiempo y eso los llevó a hacer una contabilidad y nos aumentaban las máquinas, nos aumentaron trabajo. Nos perjudicamos en dos sentidos: nos daban más trabajo, ya teníamos más años y entonces uno está más cansado del trabajo y lo segundo es que crearon mucho desempleo porque donde había dos tejedoras, no quedaba sino una sola. Sobró personal, nos agrandaron el trabajo con el mismo sueldo”.

Para algunas, el nuevo régimen equivale a una “ocupación” de la empresa por directivas ajenas, que traen de Medellín a la nueva jerarquía:

“la empresa trajo personal de Medellín para amargarnos la vida. Eso era algo terrible. La gente que trajeron de Medellín fue gente muy mala. Trajeron gentes directivos,

jefes de sección y no nos pasaban una. Eso era sanciones tras de sanciones”.

La Ingeniería Industrial y la nueva administración acaban con el sistema anterior que contemplaba otro tipo de controles: las multas por fallas de calidad y productividad eran frecuentes, las llegadas tarde eran penalizadas con un costo por minuto que se descontaba del sueldo y el trato de supervisores y jefes hacia las trabajadoras no era siempre el más amable.

En 1946, según el relato de una trabajadora que ingresó entonces, les pagaban “por negocio”, es decir en función de la producción que sacaran, sin sueldo fijo:

“Yo estaba preparada porque alcancé a estudiar cuarto de bachillerato. A mí no me recibieron como obrera sino más bien con un cargo de empleada, a anotarles a las que trabajaban por negocio la producción que hacían. Yo lo anotaba en un libro: se anotaba de acuerdo a la calidad que trabajaran. Había una que se llamaba crepé, otra chanel, otra algodón, distintas calidades y según la calidad les pagaban. Había un básico muy bajito. Ellas ganaban muy poquito, yo también. Les pagaban \$1.25 y las que trabajaban por negocio ganaban mal. La diferencia era muy poquita porque a mí me pagaban \$1.50. Pero como en esa época no había casi trabajo en ningún lado, uno se sometía a lo poco que había”.

En este sistema, se generaron actitudes diversas hacia el trabajo. Muchas obreras integraron un compromiso ético con los patronos con base en lealtades personales. Aquellas que habían sido objeto de favores de los dueños se sentían especialmente obligadas a cumplir con el trabajo. Pero también se daban prácticas “ilegales”, pequeñas “trampas” en las que se participaba individual o colectivamente y que expresaban una distancia con los patronos. Nos dice una antigua dirigente:

“Una vez llegué a trabajar y me tenían la carta de despido porque un mecánico dijo que yo había anotado más producción no sé a quien cuando estaban por negocio. Se podía anotar un poquito más. Yo sí lo hacía pero no mucho. Era iniciativa mía porque yo veía que les daban muy poquito sueldo y me daba como pesar. Me botaron pero en ese tiempo la presidenta del sindicato era una mujer y yo le dije ‘si a mí me botan, van a botar a más de cuatro aquí porque a mí me echan la culpa de haber anotado más producción y resulta que todas están llevándose la lana, haciendo sacos, haciendo bufandas y si no me defienden a mí yo no me voy a quedar callada’. Lo hice como una forma de presionarlas y eso sirvió para que el abogado hablara por mí y me hiciera reintegrar”.

La racionalización de la productividad y los controles que trae consigo la nueva administración no sólo significan una intensificación del ritmo de trabajo sino una transformación del esquema de poder que existía en la fábrica y de las cadenas de relaciones clientelistas que lo sostenían.

CALIFICACION, MASCULINIZACION E IDENTIDAD PROFESIONAL DE LAS OBRERAS

Al igual que en Fabricato, no parece válido explicar la relación entre masculinización y racionalización por el reemplazo de un personal femenino no calificado por uno masculino calificado. Las habilidades y saberes requeridos en los oficios que desempeñan las mujeres aún se adquieren en los salones de producción. Los primeros dueños valoran la experiencia de las mujeres. En esto se diferencian de Fabricato, que prefería vincular a un personal sin experiencia ni “vicios” adquiridos en otras fábricas.

La transmisión de las destrezas del oficio acumuladas por el grupo de trabajadores se realiza de veteranas a principiantes, no sin dificultades. Para acelerar el aprendizaje, hay que conquistar a las veteranas, celosas de su oficio. Serán ellas quienes formarán a los hombres que terminan desplazándolas:

“yo enseñé a mucho personal porque a mí no me gustaba ser egoísta, tanto a hombres como a mujeres, enseñé.(...) Al fin y al cabo, todo mundo tenemos derecho a nuestro trabajo. A mí me decían “bueno, enséñele aquí al señor’, yo con mucho gusto le enseñaba, le explicaba y después ya lo ponían a trabajar”.

Curiosamente, en medio de esta creciente masculinización, hay un oficio que se feminiza y que era tradicionalmente masculino: el “repose”, conocido como “pasalizo” en las fábricas antioqueñas. Es un oficio ligado a tradiciones artesanales que era desempeñado exclusivamente por miembros de una misma familia de obreros provenientes de Samacá. Este grupo ejercía un control sobre la contratación, el nivel de remuneraciones y las técnicas del oficio, conformando un pequeño poder dentro de la empresa. Este es quebrado por la nueva administración entrenando a algunas trabajadoras de ingreso reciente por obreras venidas de Medellín. Al feminizarse y quedar en manos de la empresa el control sobre las técnicas del oficio, baja el nivel de remuneración, de acuerdo con los testimonios de obreras de repose.

A pesar de que este caso ilustra la relatividad que tiene el carácter "femenino" de los oficios en términos de cualidades o saberes exclusivos de las mujeres, las obreras construyen una identidad profesional estrechamente ligada a una identidad femenina. Aunque no reivindican la exclusividad del oficio sí defienden las cualidades superiores de las mujeres en cuanto a la calidad del trabajo. Según ellas, los hombres también pueden ser productivos, pero tienen "la mano pesada" y nunca alcanzan la calidad, la minuciosidad y la delicadeza que las mujeres le ponen al trabajo. Generación tras generación, esta identidad parece conservarse, aún cuando las mujeres que desempeñan estos oficios ocupen un lugar realmente minoritario dentro del grupo de trabajadores:

"Nosotras analizamos que somos más delicadas para hacer el oficio que un hombre, que hay oficios pesados que nosotros no los hacemos, por ejemplo la mecánica es de ellos, mover rollos, cosas pesadas, eso es de ellos, son oficios de fuerza. Pero si de pronto es tejer, si de pronto es pasar un reviente, arreglar un orillo, un enredo, venga como venga, nosotras siempre analizamos que tenemos más delicadeza para hacer eso, nos gusta que quede más bonito, como que no nos retiramos de ahí hasta que no queden todos los plomitos y que no queden hilos dobles. En cambio, nosotras vemos que algunos señores no le ponen importancia".

La conciencia profesional de muchas trabajadoras comprende cualidades femeninas adicionales:

"uno se preocupaba por su sitio, por todo bien limpiecito, inclusive uno limpiaba sus máquinas. Por ejemplo, el sábado por la noche se limpiaba después de las tres de la mañana toda esa maquinaria, que todo quedara como un espejo".

Al igual que en el caso Fabricato, el desplazamiento de las mujeres parece estar más asociado con cualidades o "defectos" extra-profesionales de las mujeres, —como la maternidad— que con sus calificaciones o habilidades intrínsecas para desempeñar oficios específicos.

PERFIL SOCIAL DE LAS OBRERAS Y STATUS DE LA MATERNIDAD

El perfil social de las trabajadoras señala amplios contrastes con la política encontrada en Fabricato. Las obreras provienen mayoritariamente de la región cundi-boyacense: cerca del 80% tiene ese origen. De

éstas, el mayor porcentaje es de Cundinamarca (57%), seguido por Bogotá en donde nació el 28% de ellas. Cerca del 6% y el 8% de las trabajadoras nacieron respectivamente en los departamentos de Tolima-Huila y en los Santanderes. Estas proporciones no varían sustancialmente a lo largo de los años.

Las obreras ingresan a la fábrica en edades diversas, aunque predomina la juventud: un 8% tiene menos de 17 años, 28% tiene entre 18 y 21 años y 23% entre 22 y 25 años, es decir que cerca del 60% de las trabajadoras tienen menos de 25 años al ingresar. Hay que advertir, sin embargo, que una proporción no identificable de estas trabajadoras pudo ingresar por primera vez a la empresa en edades más jóvenes, retirarse y reingresar posteriormente, quedando registrada en sus hojas de vida solamente la última fecha de ingreso. Algunas trabajadoras declaran vinculaciones anteriores al gestionar su pensión de jubilación pero esto no ocurre con las obreras que se retiran mucho antes de alcanzar el derecho a jubilarse.

En todos los períodos, la proporción de trabajadoras que se vinculan a la fábrica cumplidos los 30 años es muy baja: no supera el 15%. Por una parte, se considera que el trabajo en producción requiere cualidades propias de la juventud que faciliten el aprendizaje en los salones y por otra, la experiencia previa tiende a ser apreciada en trabajadoras jóvenes y de mediana edad pero a partir de cierto momento, no logra compensar el efecto negativo que tiene la edad sobre las oportunidades de empleo de las mujeres.

La información sobre el nivel educativo de las obreras al ingresar a la empresa sólo se encontró en 256 hojas de vida (35% del total). A grandes rasgos nos muestra un incremento del nivel educativo a partir de la gestión antioqueña después de 1968, en donde el 52% de las obreras tienen estudios secundarios. Los datos para las trabajadoras que ingresan con anterioridad indican un nivel que no supera la primaria para el 85% de éstas.

Al contrario de los patrones observados en las empresas textiles antioqueñas, "La Sabana" selecciona una proporción significativa de obreras casadas. Estas alcanzan el 27% mientras la soltería constituye, como en otros casos, el estado civil privilegiado por los empresarios para las obreras de producción (son el 70%). Muchas se casan durante su permanencia en la fábrica.

Existe información sobre el número de hijos al ingreso para 333 trabajadoras que constituyen el 46% del total. Si bien cerca del 60% de estas madres tienen máximo dos hijos al ingresar a la fábrica, el 22% tiene 3 hijos y el 17% entre cuatro y seis hijos. Posteriormente, muchas trabajadoras tendrán otros hijos en la em-

presa. Los datos sobre 183 hojas de vida señalan la presencia de obreras hasta con seis hijos habidos a lo largo de su historia laboral.

El status que tiene la maternidad de las trabajadoras diferencia claramente los dos casos. Mientras en Fabricato se da una política deliberada de excluir embarazos y maternidades de la vida laboral, en La Sabana, éstos al parecer no son considerados factores que se puedan obviar. Hacen parte de las características sociales de las mujeres: constituyen un dato, una realidad probablemente tan "evidente" como que las mujeres posean las habilidades necesarias para los oficios textiles. Las trabajadoras y el primer sindicato jugarán un papel activo en este terreno. Durante un tiempo, la empresa tolera las deserciones temporales de las obreras hábiles debidas a sus obligaciones familiares. Sabemos que el celibato y el control sobre la sexualidad femenina son opciones legitimadas por las concepciones católicas pero habría que indagar sobre la influencia de las concepciones religiosas de los empresarios judíos sobre la mujer y la maternidad.

La racionalidad que introduce la administración antioqueña y que considera a la maternidad como un "costo" que hay que reducir o eliminar afecta la identidad profesional y la identidad femenina de las trabajadoras. Aunque fueron poco a poco testigos de la eliminación progresiva de las mujeres, las trabajadoras no reaccionaron colectivamente frente a ello. Sin embargo, los comentarios "entre señoras" relacionan este desplazamiento con los "costos" que representa la maternidad para la empresa y cuestionan este proceso. Una líder del sindicato de industria describe la racionalidad económica que hay detrás de la política de desplazamiento de la mujer y busca argumentos que remitan a otras racionalidades:

"...con el último gerente que hubo en la empresa y con el que está ahorita, nos sentamos a hablar en una reunión con el sindicato. Yo siempre hablaba por la mujer, yo le decía, 'usted no se da cuenta que está terminando con las mujeres de la empresa, usted no se da cuenta que la mano de la mujer hace falta'. Yo me le metía por todos los lados, por el lado del trabajo, la necesidad que tiene el país, que la mujer está quedando día a día separada, con hijos, llena de problemas. Pero sí nos dimos cuenta que eso fue una cuestión de Antioquia. Ellos eran muy sinceros, nos decían en ese momento 'la mujer es conflictiva, la mujer pide permiso ...' Ellos se meten por el lado de lo económico mucho, ellos suman, restan, multiplican las maternidades, los permisos: que hay que llevar el niño al médico. Todas esas cosas, ellos las estaban llevando por un estándar de Ingeniería y si la mujer a la empresa le trae muchísimas pérdidas. Pero uno como mujer, tenía y tiene que defender ese lado".

"Cuando empezaron a salir muchas señoras pensionadas y no eran reemplazadas decíamos, 'vea, qué tristeza, se va a acabar con el personal femenino'. Dicen que la empresa acaba con las mujeres porque muchos permisos, que la maternidad... Nosotras nos ponemos a platicar así entre señoras y decimos a veces que si es verdad que se quejan por la maternidad, porque por permisos no, porque somos seres humanos. Si yo pido un permiso para llevar el niño al médico, hay otro señor que también lo está pidiendo, si hay una incapacidad para una mujer, una incapacidad que no sea materna, pues un hombre también es un ser humano y se enferma también y lo incapacitan igual que a una mujer".

Las trabajadoras experimentan como una injusticia el manejo que hacen los empresarios de la maternidad, defienden sus cualidades profesionales, el rendimiento y la calidad de su desempeño pero no tienen la capacidad de revertir esta tendencia. La maternidad sigue viviéndose como un "problema" exclusivo de las mujeres y no como una responsabilidad social que compete a los empresarios, el Estado, las familias y por supuesto, también a los padres...

PERSPECTIVAS COMPARATIVAS

A partir de esta información inicial sobre el caso "La Sabana", es posible identificar algunos elementos comparativos con el caso Fabricato. En las dos empresas, en sus inicios, el personal de producción, en particular en las áreas de telares, hilados y preparación está constituido por una proporción importante de mujeres. En ambos casos, los principales oficios textiles son considerados femeninos o al menos, asociados con habilidades típicas y frecuentes entre las mujeres. Sin embargo, mientras en La Sabana, se seleccionan trabajadoras hábiles para el oficio, en forma relativamente independiente de su estado civil o edad, en Fabricato la selección va más allá: se buscan trabajadoras jóvenes, solteras y se prefiere que provengan de familias que llenen ciertos requisitos de moralidad y religiosidad.

Tanto en Fabricato como en "La Sabana" el proceso de masculinización se produce de manera progresiva al comienzo y se agudiza claramente cuando se difunden los métodos de Ingeniería Industrial. Sin embargo, el hecho de que este proceso coincida en "La Sabana" con la nueva gestión antioqueña impide diferenciar la dimensión de género en las estrategias económicas y políticas en los dos modelos de gestión. Es probable que el nivel muy alto de masculinización en estas dos empresas, se deba en buena medida a estrategias específicas de los empresarios antioqueños.

El paternalismo de las primeras etapas en la historia de las dos empresas posee características diferentes. Ambos tienen como referencia un modelo de familia, con relaciones de autoridad, protección y lealtad premodernas. Sin embargo, podríamos pensar que el fundamento religioso del paternalismo que desarrolla Fabricato le da una vocación "totalizante" que no tiene el paternalismo de los propietarios de "La Sabana". En efecto, la pertenencia a la comunidad católica y la unidad cultural antioqueña generan un marco de referencia que envuelve la totalidad de las relaciones sociales, facilitando la intervención de la empresa en la vida privada de sus trabajadores. En el caso bogotano, la diferencia cultural y religiosa original entre empresarios y trabajadores puede contribuir a generar un mayor juego entre unos y otros: los empresarios pertenecen a la comunidad judía, son de origen extranjero; los trabajadores son católicos y tienen pautas familiares y culturales propias de la región cundi-boyacense.

El status que tiene la maternidad de las trabajadoras diferencia claramente los dos casos. Mientras en Fabricato se pretende que las exigencias de la productividad y el trabajo moldeen la vida privada de las obreras, obligando a muchas de ellas a permanecer solteras y sin hijos durante su vinculación con la empresa, la política de "La Sabana" se limita a minimizar las perturbaciones que pueda ocasionar la maternidad de las trabajadoras, esperando que éstas mantengan el mismo ritmo de trabajo hasta el final del embarazo y tolerando las deserciones temporales de las obreras hábiles relacionadas con sus obligaciones familiares.

Muy probablemente, la administración Echavarría en Fabricato nunca imaginó que su política terminaría generando "monjas de la industria" en las dos primeras generaciones de obreras: esto pudo ser un "efecto perverso". Las dos empresas estudiadas contaron con una oferta abundante de mano de obra femenina, relativamente fácil de entrenar y sustituible. La idea probablemente no era preservar trabajadoras atadas de por vida a la empresa sino facilitar una rotación permanente de un personal joven, disponible para el aprendizaje, con la energía y la agudeza visual requeridas por los oficios textiles de las mujeres.

Por otra parte, la implantación de la Ingeniería Industrial y el desplazamiento de las mujeres desperta una resistencia activa en "La Sabana", lo que no sucedió en Fabricato. Esto está relacionado con varios

factores: el carácter menos autocrático del modelo de gestión de la fábrica bogotana; las formas de participación sindical de las mujeres, vinculadas activamente a la dirección del primer sindicato y la radicalización de la acción sindical durante la década del 60 en que se operan estos procesos y que se traducen en dos huelgas durante esos años.

Finalmente, es evidente que el análisis comparativo de los dos casos requiere considerar muy detalladamente el contexto regional en que se desarrollan, el tipo de sindicalismo que se va imponiendo en uno y otro, la unidad gremial y política de los empresarios en Antioquia y la mayor dispersión y heterogeneidad del empresariado de Bogotá, las características de la industria textil y del mercado de trabajo fabril en ambas regiones Ψ

BIBLIOGRAFIA

- Arango, Luz Gabriela. 1991, *Mujer, religión e industria* (Fabricato 1923-1982), Universidad de Antioquia, Universidad Externado de Colombia.
- Cockburn, Cynthia. 1988, "Maquinaria de dominación: mujeres, hombres y know-how técnico", *Sociología del Trabajo*, nueva época, No. 3, primavera de 1988, pp. 91-103.
- Roldán, Martha. 1993, "Nuevos desafíos a la teoría y práctica de la investigación sociológica feminista en la década de los noventa: (Innovaciones tecnológicas en la esfera productiva, reestructuración industrial y relaciones de género en tiempos de crisis)", en *Mujeres y trabajo en América Latina*, Greemu, IEPALA, pp. 27-79.
- Souza-Lobo, Elizabeth. 1991, *A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência*, Editora Brasiliense.