

MUJER, TRABAJO Y FAMILIA EN ANTIOQUIA: CUATRO GENERACIONES OBRERAS EN UNA EMPRESA TEXTILERA

*Luz Gabriela Arango**

Vamos a presentar algunas de las conclusiones de una investigación que realizamos en Fabricato, esperando que este caso sirva para ilustrar algunos de los mecanismos de opresión de la mujer obrera, tanto en el medio de trabajo como a nivel familiar.

Este estudio fue realizado como base para una tesis de Doctorado en Sociología, pero se encuentra en los límites entre la Sociología y la Historia. En efecto, aunque planteamos un análisis sociológico sobre los mecanismos de opresión sexual y laboral de la mujer y de sus posibles articulaciones, intentamos asimismo recuperar una parte de la historia de la industrialización antioqueña y de la participación de la mujer en ella.

Veamos algunos de los interrogantes que precedieron la realización de esta investigación:

Nos interesaba descubrir en primera instancia que papel jugó la mujer obrera en el desarrollo de la industria textil antioqueña, cómo evolucionó su participación en este sector fundamental en el desarrollo regional? Por qué razón esta industria, que empleaba en las décadas del 20 y 30 un porcentaje importante de mujeres, del orden del 70 al 80%, hoy en día sólo cuenta entre sus efectivos alrededor de un 10% de trabajadoras? Qué estrategias desarrollaron los empresarios antioqueños y específicamente los dirigentes de Fabricato a lo largo de estos cincuenta años de historia (1923-1982) respecto al empleo de mano de obra femenina?

En segundo lugar buscamos averiguar cómo lograron o no lograron, estas mujeres obreras conciliar su trabajo en la fábrica con su rol en el hogar, en una sociedad en donde el patrón femenino dominante exigía una dedicación total a los hijos y al esposo? Qué estrategias familiares de supervivencia determinaron esta incorporación de las mujeres al trabajo industrial?

Y finalmente, cómo se desenvolvieron las mujeres trabajadoras frente a estos dos conjuntos de estrategias: qué aspiraciones desarrollaron? hasta qué punto se adaptaron o se revelaron ante la familia o la fábrica? Es decir, qué estrategias individuales implementaron las obreras de Fabricato?

* Doctorado en la Ecole Des Hautes Etudes en Sciences Sociales (París) en Sociología.

Consideramos que al plantear el problema en términos de confrontación entre las estrategias de tres actores sociales fundamentales: la empresa, la familia y las trabajadoras, podíamos evitar el caer en una concepción de la mujer como víctima pasiva de su destino. Cada uno de los actores sociales definidos actúa con una lógica propia, cualitativamente distinta a la de los otros actores y con una capacidad mayor o menor de hacer efectiva su estrategia. Así la empresa posee la mayor capacidad de acción y en gran medida define los límites dentro de los cuales la familia y la trabajadora determinan sus propias estrategias. A su vez, la familia, como marco dentro del cual se desenvuelve la trabajadora, impone límites a las decisiones de esta última. No se trata por lo tanto de poner en el mismo plano a los tres actores sociales anteriormente definidos, sino que confrontarlos dentro de una estructura de poder que va en sentido dominante, de la empresa hacia la trabajadora y la familia y simultáneamente, de la familia hacia la mujer trabajadora. Pero esto no excluye la interacción, ya que la trabajadora, como parte del conjunto de obreros de Fabricato puede ejercer presión sobre las políticas de la empresa, como en efecto sucede con las últimas generaciones. A su vez, la mujer puede modificar o intervenir en forma significativa en la definición de las estrategias familiares para que estas no representen una situación de opresión para ella.

Para este propósito, Fabricato constituía un caso ideal ya que su larga trayectoria podía ser seguida con relativa facilidad considerando la unidad histórica y geográfica que presentaba. Localizada en Bello, sus políticas tradicionales en el manejo de la mano de obra lograron crear y preservar un medio obrero bastante homogéneo en torno a la empresa. Por otra parte, resultaba valiosísima la posibilidad de entrar en contacto con una importante población de trabajadoras jubiladas, muchas de las cuales habían ingresado a Fabricato en los años 20 y 30.

Para abordar los interrogantes planteados anteriormente recurrimos a varios métodos de investigación complementarios:

1. Un estudio de los archivos de la empresa, cuyo acceso nos fue facilitado generosamente, a fin de establecer las políticas de Fabricato hacia la mujer obrera y la evolución de los efectivos femeninos dentro del personal obrero a lo largo de su historia. Pudimos entonces establecer la siguiente periodización: 1923 - 1944 paternalismo cristiano; 1945 - 59 Estandarización o Ingeniería Industrial; 1960 - 1973 Relaciones Humanas; 1974 - 1982 Liberalización y crisis.
2. Un estudio de los archivos de personal, donde efectuamos una revisión exhaustiva de las hojas de vida de las obreras empleadas por Fabricato a lo largo de su historia, clasificadas como jubiladas, activas y retiradas, en total 1525 hojas de vida. De allí obtuvimos información sobre la

fecha de ingreso y de retiro, la edad y el estado civil al ingreso, la antigüedad y las causas de retiro de cada una de estas trabajadoras. Esto nos permitió obtener una visión general pero exacta del movimiento de personal femenino obrero a lo largo de la historia de Fabricato y pudimos delimitar cuatro generaciones históricas de obreras coincidentes con los cuatro períodos definidos en las políticas de la empresa.

3. Seleccionamos una muestra de 80 trabajadoras, 20 por generación a quienes entrevistamos con el fin de obtener un relato de sus historias familiares y laborales.

4. Finalmente consideramos el contexto regional como el más pertinente para situar este estudio dada la gran especificidad cultural, social y económica de la región antioqueña.

ESTRATEGIAS PATRONALES

La historia de las políticas de gestión de la mano de obra que implementa Fabricato a lo largo de sus primeros cincuenta años puede dividirse en cuatro grandes períodos bastante específicos, siendo relativamente fácil establecer fechas o años preciosos en los que se opera la transición de una etapa a otra. Hemos definido estos cuatro períodos como paternalismo cristiano, Ingeniería Industrial, Relaciones Humanas, Liberalización y crisis. Cada uno de ellos expresa un aspecto que, dentro de las políticas de Fabricato hacia el personal obrero, predominó en esos años, si bien su aplicación puede concernir globalmente la gestión de la mano de obra o referirse en particular a uno o varios aspectos de ella. Así por ejemplo, el paternalismo cristiano que inicialmente constituye un enfoque global en el manejo de la mano de obra y rige la actitud de la fábrica en materia tanto de selección de la mano de obra, distribución en el proceso productivo como en sus formas de integración social e ideológica, es posteriormente desplazado como criterio principal en cuanto a la selección de la mano de obra y distribución en el proceso de producción, pero permanece vigente en las políticas de integración de personal.

El paternalismo cristiano (1923-1944) es tal vez la política de manejo de mano de obra que Fabricato implementa con mayor coherencia y globalidad. En los primeros años es una política total que tiene como consecuencias la selección de un personal constituido mayoritariamente por jóvenes mujeres campesinas antioqueñas, de familias católicas de las cuales dependen durante su vinculación laboral, obreras que responden al tipo de controles y estímulos que la empresa desarrolla con base en su visión patriarcal y cristiana como son: el control moral y religioso de la conducta dentro y fuera de la fábrica, la intervención de una comunidad religiosa en esta vigilancia disciplinaria, la creación de un internado para obreras, la responsa-

bilidad en el trabajo como un deber cuasi religioso, la relación directa del patrón o administrador de fábricas con ellas y sus familias, protegiendo y exigiendo alternativamente, la prohibición del embarazo y el matrimonio de las trabajadoras, los estímulos a la productividad por medio de modestos premios al cumplimiento, la represión a la sindicalización, el alquiler de viviendas, los préstamos y ayudas ocasionales para la salud de ellas y sus familias... Esta política se hará más explícita en los años siguientes, llegando los dirigentes de Fabricato a proclamar y defender con fuerza en el contexto nacional su adhesión a las doctrinas social-cristianas. Esto será un arma de integración ideológica de los trabajadores hasta la década del 60.

La estandarización o Ingeniería Industrial, de 1945 a 1959, se implementa inicialmente en el proceso de producción, ocasionando cambios fundamentales en la definición y distribución de los oficios entre los cuales el más significativo para nosotros es la masculinización que es engendrada indirectamente por la racionalización. Los estímulos a la productividad obrera se transforman, obedeciendo ya no a criterios morales sino a la obtención de una mejor ganancia; el nivel de salarios se eleva y atrae a un personal masculino creciente que acaba con el carácter femenino de los principales oficios. Se inaugura entonces un proceso de desplazamiento de la fuerza de trabajo femenino que irá acentuándose a lo largo de los años. La estandarización no sólo va a transformar el proceso de trabajo generalizando el cronometraje y la aplicación del sistema de incentivos y primas a la producción sino que genera una racionalización de la administración implantando tres turnos continuos, la rotación de vacaciones para evitar el cierre de la fábrica durante la Navidad y el trabajo en festivos. En cuanto a la integración obrera, la estandarización va acompañada de una política social de "empresa providencia" destinada a racionalizar y elevar el nivel de vida obrero por medio de una mejor salud, un acceso a la vivienda propia, la promoción de actividades recreativas, artísticas y deportivas en el tiempo libre, la asesoría y educación de los padres y las familias por medio de un equipo de trabajadoras sociales. Igualmente se implementa una actitud favorable a la sindicalización obrera, pero bajo el control de la Iglesia Católica: en este período el sindicato es dirigido por el capellán de fábrica y está afiliado a UTRAN. La Ingeniería Industrial se convierte posteriormente en uno de los puntos esenciales de las negociaciones colectivas que se generalizan a finales de este período, siendo una constante a partir de entonces en las relaciones obrero-patronales.

Las Relaciones Humanas, etapa que va de 1960 a 1973, constituye un esfuerzo por aplicar a algunos aspectos de la administración y gestión de la mano de obra las teorías desarrolladas por los psicólogos industriales norteamericanos como medio de contrarrestar los efectos del taylorismo. En Fabricato, se expresan ante todo por un esfuerzo en la formación de supervisores y dirigentes para humanizar las relaciones entre los trabajadores y sus

jefes y en la implementación de métodos democráticos de administración entre los empleados. Pero se caracteriza sobre todo este período por la difusión sistemática de una nueva mentalidad integradora basada en la doctrina social cristiana y en una visión modernizada de la armonía entre capital y trabajo. Se hacen intensas campañas por mejorar la calidad de la producción comprometiendo al obrero bajo el lema de que los beneficios de la fábrica son beneficiosos para el trabajador: lo que es bueno para Fabricato, es bueno para sus trabajadores. El sindicato se desarrolla con gran intensidad en esos años, acrecentando su poder negociador y obteniendo importantes beneficios convencionales. Aunque perdure la adhesión a la UTC y a las doctrinas social-cristianas, la influencia del capellán en el sindicato tiende a desaparecer. Es igualmente un período de consolidación de la familia obrera prolífica en donde sólo el hombre recibe un salario y en la fábrica, el ingreso de mujeres desciende considerablemente, acentuándose el proceso de marginamiento de la mujer en la distribución de los oficios.

La crisis de 1974 y la siguiente recesión de 1975, marcan el fin de muchos elementos dentro de las políticas tradicionales de Fabricato: las políticas sociales de integración son fuertemente cuestionadas por la necesidad de reducir el gasto y suprimir muchos de los antiguos servicios al personal y algunos de los privilegios sindicales. Fabricato entra entonces en una era de automatización y de reducción de personal, viéndose obligada a incumplir las múltiples expectativas que ella misma había generado en sus trabajadores durante sus años de "empresa-providencia". Una de estas expectativas es el empleo casi garantizado de familiares, especialmente de los hijos de trabajadores. La empresa reduce drásticamente a dos el número de familiares empleados por trabajador. Paradójicamente, esto permite el ingreso de una nueva generación de mujeres, hijas de obreros que escogen a una hija mujer para que los reemplace o les colabore con el sostenimiento del hogar. Esta nueva generación introduce cambios fundamentales en la política tradicional hacia la mujer, se eliminan las restricciones en torno al embarazo y el matrimonio de las trabajadoras, se clausura el internado de obreras, el control moral y religioso tiende a desaparecer. El porcentaje de mujeres en la empresa sigue siendo muy bajo pero algunas tienen acceso a oficios relativamente calificados, manteniéndose no obstante una marginalización de la mujer en el proceso productivo. La crisis de 1980-81 mucho más grave, introduce un período de cambios sustanciales: primera huelga, reducción drástica del personal, automatización acelerada, reducción de los privilegios sindicales y de los servicios al personal, cuyas consecuencias no alcanzamos a evaluar en nuestro estudio.

FORMAS DE OPRESION DE LA MUJER DURANTE LA ETAPA DEL PATERNALISMO CRISTIANO

De 1923 a 1944, la participación femenina en las principales áreas de producción es ampliamente mayoritaria. Elaboramos cifras aproximadas

con base en las listas de personal de aquellos años obteniendo los siguientes porcentajes: en 1923 el porcentaje femenino en Tejeduría es del 75%, en Hilados en ese mismo año es del 83%, en Carretas llegó al 90% en 1928 y 1925. Para 1944-45, esta participación había iniciado un descenso progresivo: en Telares al 61%, en Hilados al 66%, en Carretas en donde la masculinización es más lenta, al 80%.

Las mujeres constituyen durante todo este período la gran mayoría del personal obrero empleado. Se trata de mujeres jóvenes, a veces casi niñas, solteras, hijas de familia, con apenas uno o dos años de primaria. De origen rural, eran en su mayoría hijas de campesinos pobres, arrieros o pequeños comerciantes de pueblo y procedían de las regiones aledañas, sin salir prácticamente del departamento de Antioquia. Eran reclutadas cuidadosamente por el Administrador de Fábricas quien examinaba su aspecto físico y en particular su estatura ya que entonces muchas no alcanzaban los telares y debían subirse a un banquito.

Esto dió pie a pequeñas argucias como ésta, relatada por una trabajadora:

“Compré unos zapatos de tacón bien altos para quedar más alta y así poder ser escogida porque cuando eso lo escogían a uno, se paraba uno a la puerta a esperar trabajo, escogían a las más altas; duré dos meses sin conseguir trabajo, presentándome todos los días”.

Otra nos dice:

“en ese tiempo le daban a uno destino tan fácil, la cuestión era que alcanzara las máquinas para trabajar”.

Pero la empresa también examinaba las características de la familia de la candidata y exigía una recomendación fiable como podría ser la del párroco del lugar de origen o de la de algún familiar conocido de Fabricato. En muchas ocasiones, el padre o la madre presentaban personalmente a sus hijas. Una vez que una se había colocado, las hermanas iban entrando sin problema una tras otra’

Desde sus comienzos, Fabricato canalizó la religiosidad cristiana de la región y fue construyendo paulatinamente su imagen de empresa cristiana, de la cual se enorgulleció hasta la década del 60. En un primer tiempo, la política cristiana engendra un paternalismo autoritario como forma principal de gestión de la mano de obra.

El primer reglamento interno de trabajo, establecido en agosto de 1924, expresaba la estructura vertical y la disciplina que se exigía la fábrica. El ad-

ministrador de Fábricas era el representante del Gerente y la máxima autoridad en los salones de producción en donde su presencia era cotidiana: él controlaba el trabajo, fijaba jornales, establecía sanciones y despidos. El horario de trabajo era entonces de 6.30 a.m. a 11.15 a.m. y de 12 m. a 5.15 p.m., en total diez horas con un descanso de 15 minutos para “fumar o comer”. Se cerraba la puerta principal 5 minutos después de la hora de entrada y cuando se faltaba al trabajo, se corría el riesgo de ser suspendido. Se pagaba el sábado en la tarde y los daños causados por “descuido o intención” debían ser pagados por el trabajador responsable de ellos.

La disciplina dentro de los salones de producción es recordada por las trabajadoras como uno de los aspectos más significativos de aquella época. Algunas obreras “ejemplares” que integraron e interiorizaron plenamente las exigencias de la fábrica hablan con orgullo de su vida consagrada al trabajo, de su extraordinaria disciplina y dedicación en donde Fabricato era algo así como un padre exigente al que se esforzaban por complacer. Veamos un testimonio:

“Fabricato fue una empresa en la que el personal que tuviera voluntad lo ayudaban. Aprendimos mucha cosa, sobre todo moral, se trabaja como hermanos. El supervisor que tuvimos en Telares, que fue fundador y mecánico de telares manejaba muy bien su familia de Telares, conocía a cada obrero y sabía por cual podía responder y por cual no... Fuimos muy preferidas en cuestión de trabajo, fuimos muy guapas”.

Otras en cambio, recuerdan como una pesadilla esa disciplina estricta, no exenta de humillaciones:

“Uno no podía pasarse una peinilla faltando 5 minutos para salir, no podía moverse del puesto antes de tocar esa sirena, era una suspensión, había mucha vigilancia... Trabajábamos era bastante, no nos podíamos comer ni una naranja allá, teníamos que comer paradas, no nos tenían ni un desvestidero, tenían un cuarto con un palo y unos clavos y allá colgábamos las cosas... Para el sanitario teníamos que salir a un corredor, ir donde una señora, y si nos demorábamos un poco cambiándonos un paño o en fin, nos golpeaban en la puerta con un palo de escoba: Quiubo, usted se va a quedar ahí?”.

Las suspensiones de uno o varios días por faltas de disciplina eran corrientes y para dar una idea de los posibles causales, veamos algunos ejemplos tomados al azar en las hojas de vida: “por sentarse en horas de trabajo” (1948), “por arreglarse antes de la hora” (1951), “por charlar y suspender el puesto” (1950), “por llenar muy mal las baterías” (1952). Las suspensiones de dos días eran menos frecuentes como estas: “por prender un cigarillo en el salón” (1950), “por producir mala mercancía” (1936), “por su rebeldía y mala voluntad para cumplir las órdenes que le dan superiores” (1936).

Vemos como se mezclan motivos disciplinarios con otros de trabajo, calidad y rendimiento, los cuales serán controlados con otros métodos al

introducirse la Ingeniería Industrial. A partir de los años 60, las suspensiones se harán excepcionales, siendo reemplazadas por llamadas de atención. Sin embargo, hubo algunas trabajadoras, dentro de aquella élite de "contratistas" ejemplares, que pudieron vanagloriarse de haber trabajado más de 10 años sin recibir ninguna suspensión o llamada de atención, como ésta:

"nunca me suspendieron, al contrario, ganaba premios por no faltar en el año, llegué a trabajar 16 años sin faltar un minuto. A medida que acumulaba años aumentaba el premio. Hasta que un día me quedé dormida y me enfermé de tristeza por haber perdido el premio; ya entonces le daban a uno 160 pesos o más bien 16. Eran pocas las que aguantaban tanto tiempo".

EXCLUSION DE LA MUJER CASADA Y PROTECCION DE LA SOLTERA

En la década del 30, Fabricato define un aspecto decisivo y bastante peculiar dentro de su política hacia la mujer obrera que marcará singularmente las existencias de por lo menos dos generaciones de trabajadoras. Los testimonios de las obreras jubiladas indican como en sus inicios, Fabricato reclutó mujeres casadas, aunque fueron muy pocas pues sólo figuran 6 en los archivos de personal. Pero rápidamente la mujer casada será excluida; la empresa no sólo va a rechazar el ingreso de casadas sino que las obreras solteras que contraen matrimonio o quedan en embarazo deben retirarse. Esta regla, de la que no hallamos ningún rastro escrito fue aplicada rigurosamente durante años, aparentemente aceptada por las trabajadoras. Aunque es difícil precisar la fecha en que se define esta política, es factible relacionarla con la decisión de crear un internado para obreras en 1935, decisión que antecede a la proclamación de leyes de protección a la maternidad en 1938. La política de exclusión de la mujer casada permanece en vigor hasta los años setenta y no fue exclusiva de Fabricato sino que caracterizó a las grandes textileras antioqueñas. Fue aplicada en Coltejer hasta los años 60.

La política de selección exclusiva de obreras solteras y en forma secundaria, de viudas, se traduce para esta generación en la soltería prolongada del 78% de las trabajadoras que ingresen solteras, las cuales sólo logran permanecer en la empresa a condición de preservar su soltería.

El embarazo originaba el despido inmediato de la trabajadora, aún después de la proclamación de las leyes de protección a la maternidad; veamos como lo relata una trabajadora:

Si quedaba en embarazo tenía que irse, no sólo porque la fábrica no se lo admitía sino porque la misma persona se sentía mal... Luego vino esa ley que protegía el embarazo, pero entonces, ya con esa ley, resultó una compañera, la llevaron a la Clínica de Fabricato pues no había seguro; el médico vió que era un embarazo y llamó al

padre para que la confesara, pues en ese tiempo todo era como tanta moral y el padre no quiso que una soltera tuviera su hijo donde estaban las casadas y se la llevaron para el Hospital de San Vicente a Medellín, bajo responsabilidad del sacerdote, allá tuvo al hijo, pasó su parto y volvió a trabajar pero no la dejaron y le dieron 25.000 pesos de indemnización”.

Al parecer, en esta primera generación en donde las solteras constituían el 91.2% de las obreras, fueron pocos los casos de trabajadoras despedidas por embarazo, ya que de las 450 obreras solteras que ingresaban, 351 se jubilan en la empresa; de las demás, muchas se retiran para casarse y otras se van por enfermedad y otros motivos.

En realidad era difícil quedar en embarazo, considerando la extrema vigilancia que ejercía la fábrica la cual tenía a unas supervisoras, generalmente viudas, encargadas exclusivamente de cuidar el respeto a “la moral y las buenas costumbres” en los salones de producción. Además las trabajadoras habían interiorizado la moral cristiana predominante en Antioquia que condenaba violentamente el madresolterismo.

Fabricato introduce en la fábrica a las Hermanas de la Presentación hacia 1935 para que administraran una Cafetería para los trabajadores y un internado para las obreras. Así, en 1933, Jorge Echavarría concibe la idea de un internado de obreras en Fabricato, como lo expresa en carta a los accionistas, el 15 de marzo:

“considero la realización de esta obra como una manifestación de cristianismo, como un acto de reconocimiento del capital a sus colaboradores, como un hecho de justicia y aún más, si ahondamos en el materialismo, como una medida de conveniencia para la empresa, para contrarrestar las ideas comunistas que pronto puedan ser infiltradas y propagas entre este sano y selecto personal”.

El internado de obreras, conocido como “Patronato”, estará a cargo de la Comunidad de la Presentación, allí el control sobre el tiempo libre de las obreras será total y la disciplina religiosamente impuesta: misa en las mañanas, rezo del Rosario en las tardes antes de apagar la luz a las ocho de la noche; las obreras debían salir directamente de la fábrica al Patronato. Los domingos eran dedicados al rezo, al estudio o a la costura y ocasionalmente a actividades recreativas, siempre bajo la mirada vigilante de las Hermanas.

Pero el internado ofrecía ventajas económicas considerables, pues las internas obtenían alojamiento y comida muy baratos. Para las obreras inmigrantes rurales, el internado ofrecía garantías importantes ante los peligros de una ciudad industrial naciente. Por otra parte, el Patrono les permitía a las obreras realizar ahorros importantes en sus salarios que generalmente invertían en la adquisición de una casa propia más adelante. La estancia en el Patronato de una o varias hijas permitían algunos años después el traslado del resto de la familia y su instalación en Bello.

Esta institución sui-generis en Colombia, tiene antecedentes en Europa y Estados Unidos en el siglo XIX como es el caso de los "conventos de la seda" en Lyon que albergaban a jóvenes obreras en condiciones muchísimo más duras que en Fabricato y sólo mientras durara su juventud y su máxima capacidad de trabajo.

Esta primera generación se caracteriza por una gran estabilidad puesto que alrededor del 70% de las trabajadoras que ingresan alcanzan la jubilación.

Estas obreras "ideales" no sólo responden a las estrategias patronales que entonces buscan una mano de obra dócil, disciplinada, responsable y poco exigente a nivel salarial, sino que juegan un papel importante en las estrategias de supervivencia de sus familias de origen.

Para esta generación y en gran medida para las segunda y tercera, la coincidencia entre las estrategias familiares y patronales es casi total, ya que las hijas solteras se convierten en el principal sostén económico de sus familias de orientación. Una o dos hermanas solteras aseguran a largo plazo no sólo la supervivencia del hogar sino una verdadera promoción social de sus familias: consiguen a costa de un ahorro prolongado una vivienda propia en Bello, aprovechando los estímulos que ofrece Fabricato como son préstamos y adjudicaciones de viviendas construídas por la empresa.

Por otra parte, su eventual vocación o frustración maternal, es canalizada hacia los sobrinos a quienes ayudan a adelantar estudios, logrando algunos ingresar a la Universidad gracias a esta ayuda. Estas obreras, hijas de familia, juegan un papel fundamental dentro de la solidaridad familiar, prolongando la existencia del hogar de orientación como punto de apoyo para el desarrollo de las estrategias individuales de sus miembros: éste albergará frecuentemente a hermanas viudas o abandonadas y a sobrinos huérfanos de las trabajadoras.

Las mujeres obreras renuncian en su mayoría a cualquier alternativa independiente, muchas rechazan novios y propuestas matrimoniales pues la "obligación", como dicen en Antioquia, que tienen hacia sus hogares de orientación, pesa más. No obstante, aunque ellas mismas expresan su condición de ser los "hombres de la casa" puesto que desempeñan un rol de proveedores que es tradicionalmente asignado al hombre, no adquieren por lo tanto la autoridad que este rol confiere a los hombres. Sumisas a la autoridad del padre o madre mientras subsistan, estas obreras en su mayoría no administran siquiera ellas mismas su salario que entregan en su totalidad a uno de sus progenitores. De este modo, el acceso a un ingreso monetario no abre para ellas las puertas de una mayor independencia sino tal vez, a la muerte de sus padres, cuando empezarán realmente a administrar sus vidas.

EL PROCESO DE DESPLAZAMIENTO DE LA MUJER EN PRODUCCION

La situación extrema que describimos irá evolucionando al transformarse las estrategias patronales y al irse dibujando una nueva concepción del "obrero ideal" que desplazará rápidamente a la mujer de la industria textil. Este proceso se inicia a finales de la década del 40, intensificándose durante los años 50 en que Fabricato implanta la estandarización o Ingeniería Industrial.

Si en los primeros años, las mujeres ocupan un lugar fundamental en el proceso productivo, desempeñando oficios esenciales como el de hilandera o tejedora además de muchos otros, sufrían no obstante una clara discriminación. En 1936, un informe del Gerente revela la distribución del personal por oficios y salarios, indicando una clara división sexual del trabajo. Las mujeres ocupan la mayoría de los oficios directos, sus jornales varían de 60 centavos a 1,30 pesos, los más altos corresponden a las obreras "contratistas" quienes tenían a cargo lo que se conocía como "contrato", es decir, un grupo de máquinas (telares, continuas, retorcedoras, etc) y su salario dependía de la producción que logaran obtener. Conseguir un "contrato" era la meta de todas las trabajadoras y estos eran adjudicados a las más hábiles o veteranas. Una obrera podía encargarse durante años de un mismo "contrato". Se decía que en diciembre, salían las "cosechas" para el matrimonio y se liberaban muchos "contratos". Sin embargo, los obreros calificados recibían mucho más que cualquier "contratista", los obreros de Tintorería o los mecánicos de telares podían ganar hasta 3 pesos 70 diarios. La discriminación era igualmente evidente en el pago de los vigilantes: los hombres ganaban alrededor de 2,50 pesos mientras que las mujeres encargadas de vigilar la moral y las buenas costumbres, sólo recibían 99 centavos.

Mientras Fabricato emplea una mano de obra mayoritariamente femenina, sus salarios son relativamente bajos. Pero cuando empieza a aumentar, modernizar y racionalizar su producción después de la segunda guerra mundial, inaugura una política de aumentos salariales y multiplica los beneficios extrasalariales con el fin de atraer una mano de obra masculina. La masculinización de la empresa se desarrolla paralelamente con la modernización y la racionalización. Los oficios tradicionalmente femeninos como el de tejedora o hilandera, dejan de serlo a pesar de que la modernización no conlleva ningún cambio fundamental en el oficio. La productividad aumenta al acelerarse las cadencias gracias a una mejor distribución de las máquinas, una mejor calidad del hilo y a la humedad ambiental artificial. Las máquinas implican un menor número de operaciones manuales, al automatizarse. Esto permite que un sólo trabajador controle una mayor número de máquinas pero aún requieren una cierta habilidad manual para atar rápidamente los hilos que se revientan. Esta habilidad deja de ser considerada una cualidad específicamente femenina y al ser desarrollada por operarios masculinos,

es revalorizada. Simultáneamente, las mujeres van siendo desplazadas hacia oficios marginales, complementarios al proceso y poco o nada calificados.

El proceso de sustitución de personal femenino por masculino, responde en Fabricado a la necesidad de formar trabajadores estables, sensibles a las primas de rendimiento o incentivos a la producción que establece la Ingeniería Standard, más que a la búsqueda de obreros mejor calificados. Las mujeres demuestran su capacidad de adaptación a los nuevos ritmos de trabajo que exigen reforzar las cualidades que anteriormente eran requeridas a las "contratistas": organización en el trabajo, rapidez, habilidad manual, resistencia física y nerviosa. El personal femenino no llenaba las condiciones de estabilidad por razones que no tenían nada que ver con su productividad:

1. El matrimonio y los embarazos implican su retiro de la empresa; la expansión del empleo industrial masculino en la región amplía las posibilidades de matrimonio de las trabajadoras, favoreciendo su desertión.
2. La política moralista de la empresa se oponía a su vez al trabajo nocturno de las mujeres cuando los tres turnos de 8 horas continuas fueron implantados para racionalizar la utilización de la capacidad instalada, lo cual será igualmente desfavorable al reclutamiento de mujeres:

Cómo percibían este desplazamiento las mujeres obreras? Veamos:

"Se decía que las mujeres le estaban robando el trabajo a los hombres que eran quienes debían trabajar..".

"Sacaron a todas las mujeres, eso fue verbal, a mí me tocó, yo esperé mucho la echa da y gracias a Dios no llegó".

"entonces despidieron mujeres en pilas porque sobraba mucha gente. A todas las mandaban al sótano a limpiar costales, eso era equivalente al despido porque se quedaban rápidamente sin nada que hacer... el párroco Rogelio Arango de la parroquia del Rosario echaba mucha cantaleta en el púlpito porque estaban despidiendo a las mujeres y que casi todo Bello vivía de las mujeres porque el sueldito de las mujeres era el que se veía. Entonces no despidieron más pero tampoco volvieron a recibir muchas".

Así se va esbozando una importante transformación en la concepción del obrero ideal. De una política paternalista basada en la integración religiosa de un personal mayoritariamente femenino y mal remunerado, se pasará a una política de consolidación de una mano de obra masculina estable, de obreros "fordianos", padres de familia con salarios altos y considerables ventajas extrasalariales que aseguren su integración.

Fabricato desarrolla durante los años 50 y 60 una política destinada a consolidar la familia obrera prolfica, concebida en torno al trabajo asalariado del hombre y a la dedicación de la mujer a todos los hijos que Dios quiera darles. Entonces, Jorge Posada, el Ingeniero que dirige el proceso de racionalización, justifica esta política aduciendo que al colocar a un hombre, resolvía el problema de una mujer...

La participación masculina transforma a su vez el sindicato cristiano que era dirigido por el capellán de fábrica desde 1944. Poco a poco, este adquiere una gran capacidad negociadora y obtiene importantes ventajas convencionales, llegando a participar en la administración de una serie de servicios al personal. La discriminación hacia la mujer nunca es cuestionada por el sindicato quien sanciona por ejemplo, en el Pliego de Peticiones de 1961, el retiro obligatorio de la trabajadora que se case y la exclusividad masculina de las primas de maternidad y matrimonio durante varios años.

La segunda y tercera generaciones de obreras se sitúan dentro del proceso de marginamiento de la mujer, en transición hacia una relativa revalorización de la participación femenina en la cuarta generación. Marcadas por la prohibición del embarazo y el matrimonio, muchas se retiran aumentando considerablemente en esos años la deserción femenina. Sólo logran jubilarse unas pocas, aquellas que más se asimilan a las "obreras ejemplares" de la primera generación. Entre 1955 y 1959, se retiran 3 veces más obreras de las que ingresan, diezmando los efectivos femeninos. Hasta 1974, los ingresos femeninos serán muy limitados: entre 1960 y 1964 entran 11; 43 entre 1965 y 1969; 39 entre 1970 y 1974, cifras irrisorias que indican la magnitud del desplazamiento femenino. En 1965, el porcentaje de mujeres en producción no supera el 12.8%.

LA ULTIMA GENERACION: UN SALTO HACIA UNA AUTONOMIA CRECIENTE

El último período marca una serie de cambios cualitativos muy importantes tanto en las estrategias de la empresa como en las estrategias familiares pero sobre todo en las estrategias individuales de las trabajadoras.

En 1976, luego de la recesión del 75, se produce un viraje en la política hacia la mujer obrera, abriéndole las puertas a una nueva generación y levantando la mayoría de las restricciones que limitaban el reclutamiento femenino. Esta transformación se ve interrumpida por una grave crisis en 1981.

La modificación en las políticas de reclutamiento femenino se opera entre 1976 y 1978, siendo fundamental en este proceso la intervención

del capellán y del sindicato. La presión del sindicato obedece a la deterioración del nivel adquisitivo del salario obrero que obliga a las familias a multiplicar el número de proveedores, cuestionando el modelo de la familia prolija sostenida por el salario paterno. Es así como, en numerosas ocasiones, el pariente que un trabajador puede o quiere presentar como candidato a ser admitido a la fábrica (en respuesta a la política de reclutamiento de familiares propiciada por la empresa y convertida en cláusula convencional) es una mujer, tratándose en general de una hija. Los padres, al querer colocar una hija en lugar de un hijo, obedecen a la lógica de que el trabajo de la mujer se ve más en la casa en vista de la mayor dedicación de ésta hacia su familia. Esta es la razón esencial por la cual el sindicato solicita una reapertura del ingreso de mujeres, considerando sólo en forma secundaria la necesidad de promover una equitativa distribución de las posibilidades de empleo, salario y capacitación entre los sexos. El capellán a su vez, se opone, muy moderadamente, a una situación que considera injusta hacia la madre soltera y la mujer casada al excluirlas del acceso a un empleo decente.

Fabricato realiza entonces varias encuestas para evaluar el desempeño de las mujeres obreras y finalmente decide recibir a una nueva generación de obreras jóvenes, en su mayoría hijas de trabajadoras de Fabricato y a levantar las restricciones respecto al madresolterismo y al matrimonio.

Al levantarse los rígidos criterios morales, la heterogeneidad de las prácticas sexuales y familiares de esta generación irrumpe en la empresa causando gran descontrol. La unión libre, consignada en el Pliego de Peticiones de 1976, los hijos extramaritales que a partir de 1980 serán reconocidos para efectos de la prima de maternidad, se convierten en prácticas corrientes entre los nuevos trabajadores, ocasionando algunos conflictos con los obreros veteranos. Los Jefes de Salón reaccionan desfavorablemente y crean una barrera que frena rápidamente el ingreso de mujeres, limitándose a reemplazarlas en los oficios considerados femeninos como el de pasalizos o limpiadora con Roll-Picker.

Esta generación urbana de trabajadoras, con mejores niveles de escolaridad tiene una concepción distinta de la vida. Aunque en su mayoría han ingresado a la fábrica como un elemento dentro de una estrategia familiar que reclama su ayuda, muy pronto se desligan de esta presión familiar y emprenden la tarea de elaborar sus propias alternativas de vida. La actitud hacia el trabajo se transforma, perdiendo definitivamente el antiguo carácter de vocación casi religiosa para convertirse en un medio indispensable a la realización de proyectos de vida individuales. Si bien es cierto que las hijas son quienes más colaboran con sus familias de origen, haciendo algunos sacrificios como la interrupción precoz de su escolaridad para ingresar a la fábrica, en su mayoría no están dispuestas a renunciar a sus aspiraciones personales. Administran su salario y establecen ellas mismas la cuota de colaboración

con sus hogares, reservándose una parte para concretar sus proyectos personales en materia de recreación, estudios, formación profesional, consumos personales.

El madresolterismo se convierte en una alternativa que muchas asumen con valentía individualmente, enfrentando conflictos con su familia y dedicando todos sus esfuerzos a la educación del hijo.

Otras optan por construir una pareja, generalmente por medio de matrimonio católico, algunas veces luego de haber tenido una experiencia de unión libre. Casi todas escogen pareja dentro de los obreros de Fabricato o de alguna empresa de la región, estableciendo una unión en donde reina un mayor equilibrio entre los cónyuges, favorecido por el trabajo remunerado de la mujer. La estrategia de vida del hogar de procreación es entonces elaborada con la participación activa de ambos miembros de la pareja, rompiendo con muchas pautas tradicionales: juntos determinan el número de hijos que desean, el momento de tenerlos, definen una estrategia para obtener vivienda propia y establecen una división relativamente equilibrada del trabajo productivo. La distribución del trabajo doméstico y el cuidado de los niños evoluciona en forma aún limitada pero algunas trabajadoras empiezan a exigir una mayor participación del marido en los oficios del hogar:

“mi esposo hace los tres turnos, me ayuda los domingos a sacudir, a trapear, a organizar la casa y entre semana cuando está de 12 a 8 también me ayuda, cuando madrugada no puede. Yo me encargo de la cocina. El mercado lo hacía él al principio pero no me traía lo que necesitaba. Ahora lo hago yo, los miércoles o jueves, en un supermercado cerca a la casa. El paga la comida, yo la ropa de los niños y la mía; los servicios, depende, cuando a él le toca el turno de la noche que gana más, los paga él, cuando no, entre los dos. Yo lo ayudo. Cada cual maneja una parte del salario para los gastos personales, a mí me gusta comprar cosas para la casa. Ya no nos falta sino la lavadora”.

“Con mi esposo juntamos los salarios, pagamos lo que debemos y lo que sobre, lo ahorramos en mi cuenta. El hace el mercado. Los oficios domésticos nos los repartimos entre los dos, él plancha y yo lavo, me ayuda en la cocina, arregla la casa. Sábado y domingo él hace todo y yo descanso. Cuanto estábamos de novios yo le dije que teníamos que repartirnos el trabajo y nos pusimos de acuerdo para poder trabajar ambos en la casa y en la calle. Hasta ahora ha sido muy colaborador”.

Muchas de estas jóvenes aspiran a mejorar su calificación profesional y hacen esfuerzos por aprovechar los estímulos que ofrece la empresa a este nivel: continúan su bachillerato, esperando ingresar más adelante a la Universidad, participan en todos los cursos que organiza la empresa como son inglés, relaciones humanas, ingeniería industrial... Pero pocas obtienen una promoción dentro de la fábrica ya que la división de los oficios sólo deja unos pocos puestos a las mujeres, excluyéndolas de una carrera profesional. Los empleos calificados como mecánicos, electricistas, trabajos de Tintorería, siguen siendo monopolio masculino.

Desafortunadamente, la crisis que desemboca en la primera huelga en la historia de la empresa, amenaza seriamente los proyectos de esta nueva generación. Muchos jóvenes son despedidos al optar Fabricato por una política de reducción de personal. Dentro de las parejas de obreros, fácilmente uno de los dos será candidato al despido. Este horizonte oscuro pesa desfavorablemente en las estrategias de estas muchachas y en su búsqueda de autonomía.

ALGUNAS CONCLUSIONES

Tal vez una de las conclusiones más evidente y que ha sido confirmada por muchos otros estudios sobre las mujeres trabajadoras es que la explotación de la mujer en el trabajo está indisolublemente ligada a su opresión dentro de la familia. Citemos al respecto a Michelle Perrot, historiadora francesa:

“la historia del trabajo femenino es inseparable de la de la historia de la familia, de las relaciones entre los sexos y de sus roles sociales. La familia, más que el trabajo que ella determina, es el verdadero fundamento de la existencia de las mujeres y de sus luchas, el freno o el motor de su transformación.”

Las pautas más corrientes de vinculación de la mujer al mercado de trabajo y en especial, al trabajo asalariado fuera del hogar, sigue la siguiente curva: la mujer trabaja durante su juventud, cuando tiene el primer hijo se retira y sólo cuando todos sus hijos están en edad escolar, regresa al mercado de trabajo.

La discriminación hacia la mujer embarazada es paradójicamente estimulada por las leyes de protección a la maternidad, aumentando los costos de emplear mujeres para los empresarios. En Fabricato alcanza sin duda una de sus expresiones extremas. En este caso, la existencia de estrategias familiares como las que hemos descrito, en donde la hija soltera asalariada juega un papel de proveedora a largo plazo evitó posiblemente una forma de explotación muy habitual en el siglo XIX en la industria textil europea como era el aprovechamiento de la fuerza de trabajo femenina durante su juventud para luego desecharla, algunas veces utilizando internados similares al de Fabricato, en donde las jóvenes permanecían entre los 12 y los 18 años.

En Antioquia, el trabajo de la mujer casada en la industria era poco realizable, considerando la nupcialidad precoz y la elevada natalidad que mantenían a la mujer durante muchos años pendiente de sus hijos. Es probablemente por ésto que la política de exclusión de la mujer casada en las grandes textileras, no suscita mayores protestas antes de la década del 60.

Por ésto, la actitud de las obreras de la cuarta generación, algunas de las cuales son madres de hijos pequeños, de permanecer en el mercado, de tra-

bajo indica una creciente autonomía y revela una tendencia general de las mujeres trabajadoras. La mujer tiende cada vez más a trabajar independientemente de su situación familiar, es decir, tiende a considerarse como una trabajadora con pleno derecho al empleo.

Otra de las conclusiones es que la explotación de la mujer en la fábrica está determinada más por su condición de mujer que por su calificación "intrínseca". Así, cualidades como la habilidad manual de las trabajadoras, no son gratificadas mientras que la fortaleza física en el hombre sí es objeto de reconocimiento. Por otra parte, oficios que anteriormente eran masculinos, al feminizarse sufren un proceso de descalificación e inversamente, como ocurre en Fabricato, oficios femeninos, al masculinizarse, son revalorizados. La automatización ha tenido generalmente por efecto desplazar a las mujeres a los oficios menos calificados, oficios complementarios como la limpieza de máquinas o trabajos manuales y repetitivos destinados a suplir las deficiencias del proceso automatizado como ocurre en la industria electrónica y en la textil. La segregación entre oficios considerados femeninos y otros masculinos, es una de las formas de mantener y justificar una explotación específica de la fuerza de trabajo femenina.

El poco reconocimiento del trabajo de la mujer está también relacionado con su estatus en la familia pues se considera que su salario es un aporte complementario a la familia y en cierta medida, un salario opcional. La vinculación de la mujer obrera a trabajos poco calificados y que requieren una rápida formación la convierten asimismo en una fuerza de trabajo fácilmente reemplazable y por lo tanto, fácilmente víctima del despido.

Muchas industrias emplean actualmente jóvenes obreras, aprovechando su destreza manual, su agudeza visual y su resistencia, como ocurre en la floricultura y evitan contratarlas regularmente para facilitar su retiro y reducir los costos. La abundante mano de obra femenina no calificada favorece esta situación.

Otra conclusión se refiere a la ambigüedad de la institución familiar, como unidad en donde se desarrolla la solidaridad de grupo o de clase y en donde la mujer tiene una autoridad limitada ya específica como madre, y por otra parte, el carácter desigual de las estrategias familiares. Estas, aunque concierna la supervivencia de la unidad familiar en su conjunto, alimentan un compromiso desigual de sus miembros según el sexo al que pertenezcan. Vimos como las hijas son llamadas a contribuir en mayor medida con el sostenimiento del hogar que los hijos varones a quienes se les permite disponer libremente de sus ingresos. Por otra parte, el trabajo doméstico es reservado a las mujeres, aunque estas trabajen fuera de la casa y aunque exista una mayor disponibilidad de hombres, lo que implica para ellas jornadas dobles de trabajo continuo, sin derecho a reposo dominical. Asi-

mismo, los beneficios de la estrategia de supervivencia familia favorecen más a los varones que a las mujeres, pudiendo estos prolongar sus estudios mucho más que aquellas.

Finalmente señalemos el carácter global que tiene este sistema de explotación, basado en la opresión de un sexo por el otro. Podemos considerar que en Antioquia funcionó con gran coherencia hasta la década del 60 un patriarcado regional, en donde la autoridad del padre, del patrón y del párroco estaban estrechamente unidas, alimentándose recíprocamente. La capacidad de control social que desarrolló se debe en gran medida a esa globalidad y a la ideología de identidad regional sobre la cual reposaba y que se basaba a su vez en los principios de la religión católica. La crisis del modelo de dominación antioqueño es entonces fecunda, particularmente para la mujer, puesto que la libera del control que la familia y el cura ejercían sobre su vida.