

LA MUJER EN LA ECONOMIA MUNDIAL

Caso de estudio sobre las trabajadoras de la confección en Colombia

Por Kathleen Gladden PhD.
Antropóloga

Las generaciones futuras desplazadas por la ambición del capital por tazas más altas de acumulación, está todavía por conocerse ... las víctimas actuales de su capacidad son con demasiada frecuencia mujeres... (Elson y Pearson 1981)

1. Introducción.

El impacto de la reestructuración industrial en la participación en la fuerza de trabajo de la mujer ha sido bien documentada en latinoamérica (Safa 1990, Nash 1985, Fernández-Kelly 1985, Nash y Fernández-Kelly 1983). La investigación sobre la mujer en Colombia (Truelove 1990, León 1992, León y Deere 1986, Bonilla 1985, Medrano 1982, Medrano y Villar 1988) documenta el efecto ambiguo que tiene este desarrollo en las mujeres rurales. Sin embargo, pocos estudios documentan el impacto de esta reestructuración industrial en las trabajadoras urbanas (Gladden 1991, Rey de Marulanda 1983). La siguiente discusión sobre condiciones de trabajo en una fábrica multinacional demuestra la posición creciente vulnerable de las mujeres trabajadoras de fábrica en la industria de la confección en Colombia. Este ensayo comienza con un recuento del marco teórico del trabajo de la mujer en una perspectiva global. Luego una descripción de las condiciones de trabajo (con apartes de entrevistas con trabajadoras de fábricas) documenta los mecanismos de control y la jerarquía establecida en la fábrica. Un análisis de las formas de resistencia en la industria de la confección colocan en perspectiva histórica las relaciones sociales en la fábrica multinacional. La conclusión trata las implicaciones del desarrollo industrial internacional para las trabajadoras en Colombia.

2. Marco Teórico.

La nueva división internacional del trabajo se refiere a la reestructuración de la producción en una escala global. Tradicionalmente la división internacional del trabajo consistía en la exportación de materia prima de los países del Tercer Mundo a los países mas industrializados, donde eran procesadas y mercadeadas. Estos países "tercermundistas" compraban entonces bienes fabricados por el "Primer Mundo" a precios mucho más altos. En la fase siguiente, se promovió la industrialización de la sustitución de importaciones en el Concilio Económico sobre latinoamérica en 1960. La industrialización de la sustitución de importaciones impulsó la producción doméstica de bienes antes importados. Como anota Safa (1990), en muchos países latinoamericanos esta industrialización fue financiada con dividendos ganados en la producción agrícola o por el capital extranjero. En la década pasada, la política de industrialización de la sustitución de importaciones ha sido reemplazada por la de promoción de exportaciones. Esto representa una nueva etapa en la división internacional del trabajo y de allí su nombre, la Nueva División Internacional del Trabajo.

... La exportación de manufacturas representa una nueva etapa en la división internacional del trabajo en la que los países en desarrollo en Latinoamérica y el Caribe se convierten en exportadores de bienes manufacturados a los países avanzados industrialmente ... Al contrario de la sustitución de importaciones, la nueva tendencia parece alentar la inversión extranjera minimizando la importancia de barreras nacionales y permitiendo la operación de mecanismos de mercado sin restricciones. La sustitución de importaciones requería del desarrollo de un mercado interno, que tenía que ser sostenido por la extensión de la capacidad local de compra de la clase media. En la exportación de manufacturas, sin embargo, el mercado es totalmente externo, demanda la máxima reducción de producción, principalmente salarios, a fin de competir efectivamente en el nivel internacional (Safa 1990: 2).

La nueva división internacional del trabajo alienta el empleo de mujeres (porque son "más baratas") en las corporaciones multinacionales (Nash y Fernández-Kelly 1983). Este empleo genera contradicción al otorgar oportunidades económicas a estas mujeres (Lim 1983) y al mismo tiempo intensifica y refuerza su posición subordinada en la sociedad, por la forma en que las incorpora al proceso laboral (Elson y Pearson 1981, Ward 1990).

Desde fábricas en el Tercer Mundo, las subsidiarias de las multinacionales exportan manufacturas al país de su casa matriz. Desde su país sede, ellos importan capital y tecnología, a cambio. Trabajo barato, combinado en muchos casos con costos de capital subsidiados gubernamentalmente, incluyendo exenciones de impuestos y préstamos con bajo interés de bancos gubernamentales, dan a estos países una ventaja comparativa en el comercio mundial de productos con mano de obra intensa.

Son por lo tanto, las industrias con mano de obra intensa las que tienden a relocalizar fábricas en los países en desarrollo, convirtiéndose así en multinacionales en sus operaciones. Esta es una respuesta competitiva racional a las cambiantes ventajas internacionales de costos comparativos (Lim 1983: 72).

Ejemplos de la incorporación de la fuerza de trabajo de la mujer que permite a las industrias minimizar costos de operación pueden verse en la relativamente reciente expansión de zonas de procesamiento de exportación y en el desarrollo de fábricas que realizan sólo operaciones de ensamble. Esta manufactura de ultramar representa una nueva estrategia de inversión de capital que está ligada a la reorganización de la división internacional del trabajo (Frobel, Heinrichs, Kreye 1979; Nash y Fernández-Kelly 1983).

La manufactura de ultramar permite la transformación de los aspectos de trabajo intensivo del proceso productivo a áreas periféricas, con la incorporación de un gran número de mujeres a las actividades de manufactura, directamente en estas áreas (Nash y Fernández-Kelly 1983; Safa 1981). Históricamente, el primer ejemplo de esta producción en ultramar ocurrió en Puerto Rico durante la década del 50 en la operación "Bootstrap" (Safa 1974).

Ejemplos más recientes de estos pueden verse en países asiáticos (Lim 1983; Mies 1988; Sen 1980), la frontera México-estadunidense (Fernández-Kelly 1985) y en las características de la producción de ultramar del Caribe (Safa 1981). Estas industrias demuestran preferencia por mujeres jóvenes y solteras, a las que perciben más baratas y dóciles que los hombres.

Los resultados de la así llamada "feminización de la fuerza de trabajo", se deben en gran parte al énfasis en la flexibilidad laboral tanto en el desarrollo como en las economías industriales (Standing 1989). No sólo las mujeres están sustituyendo a los hombres, sino que los empleos de hombres están siendo transformados en baja paga e inestables, lo que ha sido típico de los empleos femeninos tradicionalmente. Standing (1989) esboza esta "feminización" comenzando desde finales de los setenta. El incremento en la participación como exportadores de manufactura de los países de bajo ingreso, rápido aumento de la tasa de endeudamiento, creciente innovación tecnológica y competencia internacional más intensa, reforzaron el lado de aprovisionamiento ideológico enfocado hacia los mecanismos de mercado y costos competitivos como determinantes claves del desarrollo económico. El incremento de la liberación del comercio y la promoción de exportaciones son el resultado de este énfasis. Por lo tanto, a fin de aumentar las ganancias, los gobiernos (incluida Colombia), están desmontando la reglamentación laboral del mercado, erosionando la fortaleza sindical e incrementando la utilización de trabajadores temporales, de medio tiempo y subcontratados. Estas políticas a la larga reducen las posibilidades

de los trabajadores (tanto de hombres como de mujeres) de empleo competente e ingresos estables.

Al mismo tiempo, las empresas industriales han estado introduciendo tecnologías modernas que han sido asociadas con cambios de entrenamiento y de estructuras en los empleos. El debate sobre el re-entrenamiento y los ascensos de la moderna tecnología está sin resolverse, pero la evidencia parece apuntar hacia dos pertinentes tendencias. El uso de habilidades artesanales adquiridas por aprendizaje y la prolongada capacitación en el empleo han declinado; tales habilidades, tradicionalmente han sido dominadas por "aristocracias laborales" masculinas. Segundo, hay una tendencia hacia la polarización de habilidades, compuesta por una élite de trabajadores técnicamente capacitados, de alto estatus, con calificaciones institucionales de nivel superior, complementadas con una gran masa de trabajadores subsidiarios de producción, semicalificados, que requieren menor entrenamiento, típicamente impartido por cursos cortos en pocas semanas o aún con aprendizaje en el trabajo (Standing 1988: 938).

La reestructuración de la población está ocurriendo tanto a nivel regional como nacional en Colombia y a escala mundial.

La presencia activa de la inversión extranjera en las fábricas grandes refuerza la concentración de capital en el sector industrial. La confección, con el sector de alimentos, responde por más del 50% de la actividad industrial en el área de investigación. Esta inversión extranjera frecuentemente se consolida al punto de que muchos establecimientos (especialmente los comprendidos en la producción textil), tienen menos del 20% de participación colombiana (Arango 1989). La creciente participación extranjera en la economía regional demuestra su creciente dependencia de las fuerzas internacionales en la generación de capital para las industrias locales y regionales.

En el contexto de la situación política y la economía internacional actual, las industrias colombianas deben reorganizar su producción a fin de comerciar efectivamente sus productos en una atmósfera internacional creciente competitiva. Reducir la confianza en los trabajadores asalariados con ingreso fijo y las primas correspondientes, le permite a la fábrica reducir costos de producción a fin de enfrentar la competencia internacional. Esta reorganización de la producción comprende una creciente informalización de las relaciones de producción, incluyendo un aumento en la subcontratación de trabajo industrial externo y una "informalización" del trabajo en la fábrica. Un resultado de la informalización del trabajo de fábrica incluye un incremento en el porcentaje de contratos por menos de 90 días reduciendo los beneficios pagados a los trabajadores. El aumento del apoyo en fuentes "más baratas" de mano de obra como las mujeres que trabajan en la casa y la reducción en pagos en la fábrica, aumenta la competitividad internacional.

3. El Ambiente en la Fábrica.

La ciudad de las camisas, domina la producción de exportación de blusas y camisas en el país. El trabajo en la gran fábrica se divide entre los talleres, que varían desde 30 hasta 70 personas. A fin de entender como los cambios en la estructura de producción han afectado la organización del trabajo en la fábrica, se da enseguida una descripción del proceso de producción.

Cada taller es responsable de una prenda específica (camisa, slacks, falda, etc.). Dentro del taller, quien a su vez divide el trabajo entre los supervisores de control de calidad. En un taller grande, fabricante de camisa, puede haber tres o cuatro supervisores. Cada supervisor es responsable de dos o tres partes del proceso productivo. Entre los supervisores de control de calidad y el jefe de taller se describe en la siguiente entrevista con Mariela, una supervisora de control de calidad.

El jefe del taller es el que lo rige, pero el supervisor es el que más trabaja. Los jefes de taller sólo saben sobre cumplir cuotas de producción. Ellos son tecnólogos. Yo tenía que organizar la producción en el grupo ... y yo ganaba menos. Yo ganaba mis bonificaciones de acuerdo al número de artículos que entregábamos. Pero la bonificación nunca era mucha, nunca fue más de 1.900 pesos semanales. El jefe de taller se ganaba todos los méritos de la producción. Ellos no tienen vergüenza (Entrevista personal febrero 23, 1989) -2.

En el proceso de fabricación de camisas observado, había seis partes grandes del proceso de producción. Estas partes son más adelante separadas en tres o cuatro actividades distintas dentro de cada taller. Hay una estación al comienzo de cada taller donde las piezas se planchan y marcan para asegurarse de que fueron bien cortadas en Miami.

Por ejemplo, el proceso de fabricación de camisas comienza por el cuello. El primer operario alisa las mitades planchadas y las cose cerrándolas. El siguiente operario cierra las puntas; se chequea la simetría del cuello y se voltea el derecho hacia afuera. Ahora el artículo regresa a planchado. Enseguida, se vuelve a coser el cuello, asegurándose de que los dos lados coincidan. Este proceso requiere tres operarias y una mujer que planche el cuello.

La siguiente sección es la espalda. Primero, un operario hace el dobladillo de ambos lados. Otro operario hará coincidir los lados y los coserá. (Esto es si la espalda va en dos piezas; muchas veces viene de una sola pieza): Dependiendo de la complejidad del artículo, de dos a cinco operarios completarán las incrustaciones, pasadores para el cinturón y otros ornamentos. Otro operador unirá los lados si es necesario.

Luego un operador dobladilla el frente de derecha a izquierda. Los bolsillos son bordeados por otro operador y cosidos a la camisa por un tercero. Otros apliques son colocados por un cuarto operador, los ojales los hace un quinto y un sexto cose los botones a la prenda. El siguiente proceso es la manga. Primero la manga se cose sobre sí misma por un operador. Luego otro la cose al hueco del brazo. Si es manga corta, otro individuo la rebordea. Si es una prenda de manga larga, los puños se completan primero.

Para el puño, un individuo cose la entretela. Luego otro operario cierra las esquinas y las cose. Ahora se voltea el derecho del puño hacia afuera, y lo plancha el operario del taller encargado del planchado. Sólo después del planchado se realiza la sobrecostura. Finalmente, se coloca el puño en la manga por otro operario. Se inspecciona el artículo, se cortan hebras, se chequean ojales, etc., por otra mujer, antes de que el artículo se considere terminado. Luego, los artículos vuelven a ser chequeados por los supervisores de calidad y otra etiqueta puede colocarse en la manga. Los artículos se planchan por última vez (fuera del taller). Hay una sección que sólo hace el planchado y otra sección que empaca los artículos en plástico antes de que sean exportados.

De 25 a 30 operarios, uno a dos supervisores y un “tecnólogo que controla la producción, están comprendidos en el trabajo de taller arriba descrito, para hacer camisas. Hay un promedio de un mecánico por cada cinco talleres en la fábrica. Los talleres que hacen pantalones son los más difíciles, de acuerdo con la mayoría de los trabajadores. Esto puede requerir hasta 60 operarios en las diferentes tareas.

4. Condiciones de Trabajo.

Aunque las condiciones de ésta fábrica, (desde ahora llamada la fábrica N) eran mucho mejores que las condiciones encontradas en otras fábricas (por ejemplo: iluminación, área de trabajo y ventilación), se descubrieron muchas violaciones al Código Laboral Colombiano, a través de entrevistas con los trabajadores. Dos de las mayores demandas expresadas por mujeres en las entrevistas eran (1) el cumplimiento del artículo 238 del Código Laboral Colombiano: que concede a las mujeres con bebés 30 minutos de lactancia durante el día laboral y (2) el cumplimiento del artículo 239 del Código Laboral Colombiano que permite a las mujeres 12 días de licencia de maternidad. El Artículo 236 del Código Laboral Colombiano conoce a la mujer el derecho de dos a cuatro semanas de licencia pagada en caso de pérdida del bebé. Las condiciones actuales desafortunadamente, no reflejan las conquistas logradas por la mujer en la legislación laboral.

En 1988 ésta fábrica ganó la medalla de la Gobernación por obtener las mayores ganancias en exportaciones no tradicionales (distintas al café), en

este año fiscal. Sin embargo, un grupo local de mujeres produjo un panfleto para celebrar el 28 de noviembre. Este panfleto acusa a la fábrica de violación a los derechos humanos tales como negarse a pagar el tiempo extra, no reconocer su tiempo de vacaciones, mala liquidación de los días trabajados y malas condiciones sanitarias. En vez de ser premiada con la medalla de exportación, insisten estas mujeres, la fábrica debería tener una medalla por explotación.

Mi asistente de investigación recogió la siguiente historia de una de sus entrevistas:

Una de las mujeres que entrevisté quedó embarazada, estando trabajando en la fábrica. Ella era la que tenía que sacar la ropa. No era fácil para ella permanecer de pie todo el día por su salud. Así que le cambiaron a la sección de inspección, pero ahora como castigo por haber quedado embarazada, dijeron que la iban a hacer planchar. Ella le dijo al supervisor que no podía porque no estaba bien de las piernas, además era asmática (por lo que no podía planchar ni en su casa), pero el supervisor le dijo que si no podía planchar, no podía trabajar en la fábrica y que tendría que irse.

De acuerdo con la ley colombiana, a la mujer se le permite tomar 12 semanas libres por embarazo. Sin embargo, usualmente las mujeres que quedan embarazadas en la industria de confección son despedidas directa o indirectamente.

Cuando yo estaba en la fábrica, conocí mujeres que en ocasiones tenían que vender su cuerpo para mantener su posición. Se específicamente de un caso, el de un mecánico que embarazó a una mujer joven en la sección de diseño. El era casado y la fábrica hizo los arreglos para enviarlo a Estados Unidos para que no tuviera que responder por el bebé, porque él era un buen mecánico... A la muchacha la trasladaron después a la sección de planchado de la fábrica. Subsecuentemente, ella renunció. Yo creo que eso no estuvo bien. Para que su esposa no se enterara, a él lo mandaron a Estados Unidos. (Entrevista personal con Lucía, supervisora de control de calidad)".

5. Mecanismos de Control en la Fábrica.

Habiendo descrito la organización material de la producción en la fábrica, nos movemos ahora hacia una consideración de las formas en que esta producción se controla desde la gerencia. Hay muchos mecanismos de control utilizados por la gerencia dentro del proceso de producción. Una hoja computarizada cerca de la oficina del Jefe de Personal muestra que talleres producen más, cuales mantienen altas las cuotas de producción y cuales se quedan atrás. Además un tablero al final del taller muestra en una gráfica la producción que cada taller debe completar en una hora. Al lado de cada hora

hay un bombillo. Si está en amarillo es porque la producción por hora se está cumpliendo. Pero si está rojo, es porque la producción por hora no se está cumpliendo. El tablero lo llena un tecnólogo que constantemente inspecciona la producción en el taller. Otro punto de control es la hora de control de calidad que el supervisor llena sobre cada trabajador. Esta carta ilustra el artículo que el trabajador estaba produciendo, el número de artículos producidos y cuántos de estos artículos fueron terminados satisfactoriamente.

De acuerdo a las entrevistas con Lucía, una supervisora de calidad:

Diariamente le dan a uno un itinerario con la lista de cuotas de producción y todas las tardes ellos revisan el trabajo... El supervisor comprueba el trabajo... y también, ella es la encargada de comprobar el tiempo que se emplea para completar las tareas...

Yo tenía que comprobar el tiempo de todos en el taller. Yo tenía que pasar por cada máquina 2,3 o 4 veces para revisar el trabajo de cada operador. En la inspección se revisa si el trabajo va bien, que fallas hay, etc. Por ejemplo, si tengo que revisar el trabajo de una mujer... a muchas no les gusta que se les devuelva su trabajo... pero si yo no lo hago, se vuelve un problema para mí. No puedo dejar pasar nada malo... cuando el trabajo se hace mal tiene que arreglarse.

Quizás los mecanismos de control más significativos son los estudios de tiempo y movimiento. Estas mediciones de tiempo tomadas para realizar cada operación las hace un tecnólogo.

Un líder sindical de pueblito llamó a esta estrategia de medición un tipo de "esclavitud". El sostiene que:

Desde las siete de la mañana comienzan a hacer una especie de conteo. Los Ingenieros lo llaman estudio de tiempo y movimiento, para averiguar cuánto produce un trabajador en una hora. Es un cronómetro humano. Así si la persona produce, o más bien si puede sostener la misma producción durante todo el día y durante toda la semana, entonces le dan una especie de bono como incentivo... Sin embargo, esto es algo que se chupa la vida de la mujer que la agota física y mentalmente.

No es lo mismo producir a las siete de la mañana cuando uno tiene la cabeza clara y descansada, que producir por la tarde cuando uno ya está cansado... esto es un tipo de esclavitud. (Entrevista personal con un hombre sindicalista, mayo 25, 1989).

Estos puntos de control demuestran la jerarquía que existe dentro de la fábrica. A fin de llegar a ser un supervisor, uno tenía que, o entrar a la fábrica con muy buenas recomendaciones (preferiblemente del SENA 4) o ganarse el Status de supervisor excediendo considerablemente las cuotas de

producción. Si un operario trabaja especialmente bien, ella podía primero convertirse en una “supernumeraria”, lo que no aumenta su salario, pero le permite ser elegible para nombrarla en una posición como supervisora de control de calidad, por un supervisor vigente, un tecnólogo o un jefe de taller.

Yo fui a la fábrica X después de separarme de mi esposo, a pedir trabajo. En la fábrica X, llené los papeles, me preguntaron que experiencia tenía y me entrevistaron. Yo tenía 25 años cuando empecé a trabajar. Me preguntaron que había estudiado después de la primaria, que hacía para vivir y de acuerdo a la entrevista decidieron que trabajo recibiría. De acuerdo a mis habilidades, me dijeron que entraría como supervisor de control de calidad (Entrevista personal noviembre 1988).

Sin embargo, Ana se desilusionó pronto de su trabajo en la fábrica. Empezó a pedir que le dieran un salario justo en la fábrica. De acuerdo al Código Laboral Colombiano, el turno nocturno debe pagarse con un 1.35% más del pago del turno diurno, el dominical debe ser el doble y el festivo debe ser triple. Ana relata la siguiente historia de sus dificultades para recibir un pago adecuado a su trabajo.

Yo entendía estas cuentas, más o menos. Hice cuentas de mi salario y claro que me di cuenta de que me estaban robando considerablemente. Ultimamente, trabajé 10 meses y gané 25.000 pesos, incluyendo bonificaciones y horas extras.

Cuando me retiré me dieron \$33.000 pesos. Eso es realmente muy poquito por todo lo que trabajé y todo lo que colaboré con el taller. Una de las razones por las que me retiré es porque abrieron un turno nocturno de 2:30 de la tarde a 10:45 de la noche y no reconocieron el pago extra por el trabajo de la camisa en la noche. Mi ex-marido trabajó en la administración y él me enseñó todas esas cosas. El me dijo que me estaban robando. Una vez trabajé dos turnos nocturnos y me pagaron tan mal que ni siquiera ganamos \$8.000 por la semana. El turno nocturno debería pagar algo así como el 35% extra. Yo hice las cuentas de los días, las horas extras y las noches y les dije a las muchachas que trabajaran para mí que debían reclamar el pago debido. Les dije que si les preguntaban quien hizo las cuentas, que era yo, porque yo quería que me echaran. Pero las muchachas apreciaban mi trabajo y nadie dijo que yo hice las cuentas y les dije que reclamaran su plata. Así que echaron a todas las que fueron a reclamar su pago. Les pagaron lo que les debían, pero las echaron a todas. Fueron echadas por reclamar \$20.000 en un mes.

Ana eventualmente se retiró de la fábrica. Ella era una buena trabajadora altamente valorada por la fábrica. Ella se ganaba el respeto de sus compañeras y mantenía la cuota de producción.

Sin embargo, la razón principal de mi retiro, fue que mi hijo estaba muy enfermo. Un día yo fui a organizar el trabajo en la fábrica y resolver los

problemas de producción. El supervisor de Control de Calidad tenía que organizar a las trabajadoras, las operaciones, etc. Luego le dije a la directora de personal que yo necesitaba que ella me hiciera el favor de darme permiso para llevar a mi hijo al médico... Yo pensé que me darían permiso. Yo estaba segura. Yo nunca faltaba al trabajo. Pero ella me dijo que no, que lo sentía mucho pero que no podía darme permiso, que teníamos que terminar este lote. Pero yo le dije que estábamos adelantadas en producción, que había otras dos supervisoras, pero el lote era muy grande y de pantalones que son mucho más difíciles. Así que tuve que asegurarme de que todo saliera bien. Ella me dijo que yo no podía irme... yo empecé a pensar, no gano mucho, realmente no tengo ninguna responsabilidad, yo no he hecho nada para ganarme este tratamiento tan miserable. Yo no voy a volver porque allá explotan mucho (Entrevista personal octubre 1988).

Adicionalmente a los pagos inadecuados por el trabajo, muchos operarios se quejaron del tipo de contratos que firmaron. Estos contratos eran por menos de 90 días. Por lo tanto, por ley, la fábrica no tenía que pagar ningún beneficio a los trabajadores. También se requería por ley, que los trabajadores dieran un preaviso de 30 días antes de retirarse del trabajo. Estos 30 días sin embargo, pocas veces eran pagados por la fábrica.

En otra entrevista con Ana, ella relató varios reclamos hechos en la fábrica por el tipo de contratos que se firmaban.

Al principio, contrataban al personal en enero y se quedaban hasta diciembre. Sin embargo, más tarde ellos le hacían firmar a uno un papel de salida y no le pagaban nada. En otras palabras, yo debía firmar el papel como si hubiera pedido tiempo libre sin paga. Desde luego, nosotros hicimos un reclamo por esto al Ministerio de Trabajo, pero todo estaba hecho legalmente. Y después de esto, ellos empezaron a hacer que los trabajadores que habían firmado contrato por un año o más, firmaran nuevos contratos por un artículo específico de ropa. Cuando llegaba un lote, todo el mundo tenía que firmar el nuevo contrato. A los que no quisieron firmarlo los echaban. Este contrato cancelaba el contrato previo que habían firmado. Pero esto era ilegal, porque los contratos firmados por más de un año no se pueden anular.

En otras palabras, si el lote se demoraba ocho días en completarse, uno tenía trabajo por ocho días (Entrevista personal octubre 1988).

Y otra cosa... si uno quería dejar de trabajar en la fábrica, por cualquier razón, ellos inmediatamente terminaban el contrato que uno había firmado y los 30 días que uno les daba de preaviso no los pagaban... yo digo que estos contratos por sólo un artículo de ropa son muy débiles. Si uno siguiera con estos contratos se daría cuenta de que las cosas no son buenas...

6. Contratos.

El aumento de la naturaleza informal del trabajo en las fábricas se promueve mediante la utilización de contratos por 30 días o menos y contratando trabajadores para un lote específico para exportación que puede ser de 1 a 3 semanas. Un sistema legal de contratación de trabajadores para períodos electivos de tiempo, o artículos de selección fue aceptado en 1965 con el decreto 2351 de Código Laboral Colombiano (Corchuelo 1987). El artículo 4 de este decreto prácticamente institucionalizó este método de contratación. Estos desprotegidos trabajadores pueden incluso aparecer participando del sector "formal" de la producción cuando se los contrata como trabajadores de la fábrica por períodos menores de 90 días. En estos contratos los trabajadores no reciben ningún tipo de beneficio de seguridad social y no tienen garantía en el trabajo. Esto puede ser interpretado como "informalizando" al sector "formal", contratando trabajo para la producción de una manera mucha más "casual" (Bromley y Gerry 1978). El artículo 4 del decreto 2351 establece que los contratos por menos de un año son posibles a fin de reemplazar a los trabajadores en vacaciones, para aumento en la producción o aumento en las ventas.

Sin embargo, de acuerdo con un representante de la Unión de Trabajadores de Colombia, CUT:

Los gerentes de las fábricas han abusado de este artículo y han convertido esta práctica en una costumbre. Este tipo de contrato se ha venido aumentando desde 1970, muy esporádicamente, estos contratos se han hecho por un año-especialmente en la industria de confección. Todos los contratos se hacen por 2 ó 3 meses. Esta práctica ha sido institucionalizada en detrimento de los trabajadores. Todos los años, los beneficios de los trabajadores se liquidan y el trabajador firma un nuevo contrato empezando de cero. Al pasar otro año, la misma cosa ocurre. Esta práctica ha generado mucho desempleo, entre otras cosas...(Entrevista personal mayo 20 1989).

Considerando a los trabajadores asalariados como los independientes, el empleo temporal representó el 16% del empleo total en 1984, un aumento desde el 10% en 1980 (DANE 1984). La actividad productiva que se apoya con más fuerza en la generación de empleo temporal en Colombia es la industria manufacturera (Corchuelo 1987).

A nivel nacional, el número de trabajadores temporales en el empleo privado en Colombia aumentó de 10.5% de la fuerza laboral en 1980 a 16.5% en 1987. 5- De acuerdo al Código Laboral Colombiano, hay dos modalidades de contratación laboral: los contratos a término fijo y los contratos por término indefinido. La estipulación por contrato a término fijo incluye:

(1) El contrato a término fijo debe ser siempre por escrito, su duración no puede ser menor de un año o mayor de tres años, pero es renovable indefinidamente; (2) Los trabajadores ocasionales o temporales pueden utilizarse para reemplazar a trabajadores en vacaciones, para cumplir incrementos en la demanda de producción, etc. (esto se trata más detalladamente donde se habla de trabajadores temporales); (3) Si con anterioridad a la fecha de expiración del contrato, ninguna de las partes advierte a la otra por escrito sobre sus intenciones de no prolongar el contrato con antelación de 30 días, el contrato se entenderá como renovado por un año; (4) Un contrato sobre un trabajo altamente especializado o técnico, puede ser por menos de un año (Entrevista personal mayo 1989 con un sindicalista).

El trabajo por contrato indefinido está sujeto a las siguientes condiciones:

(1) El contrato que no se estipula como de término fijo se entiende como indefinido, su duración no es determinada por el tipo de tarea y no se refiere a trabajo contratado ocasionalmente. (2) El contrato indefinido es válido por el término que sean válidas las condiciones que lo originaron y existen los materiales para realizar el trabajo. El trabajador puede terminar el contrato por medio de una nota escrita de 30 días. Si no se da este preaviso, entonces se aplica el artículo 8, numeral 7 por todo el término o por el término de trabajo no completado (Entrevista personal mayo 1989 con sindicalista).

Con frecuencia se contratan trabajadores temporales con contratos a término fijo. De acuerdo con el Código Laboral Colombiano, el empleo temporal se clasifica en dos grupos: el que constituyen los trabajadores temporales contratados directamente por la fábrica y los trabajadores temporales contratados por agencias independientes llamadas "Bolsas de Empleo". La forma más prevalente de empleo en la rama industrial textil de la actividad manufacturera en Colombia es la contratación directa por la fábrica. Dos de las tres modalidades incluyen trabajo en la fábrica, en la tercera se contrata por fuera de la fábrica. Los tipos de trabajo encontrados en este grupo incluyen:

1. Contrato de trabajadores ocasionales -estos contratos son generalmente por un mes solamente y son diferentes de los de trabajadores regulares de la fábrica.
2. Contratos a término definido -son contratos por menos de un año, reemplazos temporales, trabajo por aumento de producción, incluyendo trabajo relacionado con el transporte de bienes o la venta de producción debida a su aumento.
3. Contratos a trabajadoras en sus casas -son contratos relacionados con la terminación o ciertas fases del proceso de producción que se realizan

fuera de la fábrica. Este trabajo es generalmente pagado por pieza realizada.

Los contratos en la industria de la confección, sin embargo, son objeto de gran contienda en las disputas con la gerencia. Obtener derechos para los trabajadores en este sector industrial manufacturero ha sido una constante lucha en Pueblito...

7. Formas de Resistencia al Interior de la Industria de la Confección y la Fábrica N.

Dado el número de quejas expresadas en las entrevistas con trabajadoras, sorprendentemente se encontró muy poca organización dentro de la industria de la confección. Un rápido repaso de las borrascosas relaciones entre gerencia y sindicatos da las claves de la fobia contemporánea a la sindicalización, tanto de trabajadores como de patrones.

En Pueblito, ha habido acoso permanente de los sindicalizados por los dueños de fábricas. Acoso que ha consistido en sanciones, generalmente injustas: tales como el despido. Frecuentemente a mujeres que ocupan posiciones directivas en los sindicatos se las tienta (la compañía) a ocupar posiciones en la administración, por ejemplo posiciones como Jefe de Personal. Esto se hace generalmente para que ellas denuncien el sindicato, a fin de debilitarlo y finalmente terminarlo. Eso pasó en dos fábricas en ésta región. En la fábrica F, debilitaron tanto el sindicato que al final, llamaron a unas pocas mujeres que aún estaban sindicalizadas y les prometieron darles cierta suma de dinero si renunciaban al sindicato y a la fábrica... Esta ha sido una situación muy difícil. Los dueños de fábricas han logrado eliminar a los sindicatos. La fábrica V todavía tiene sindicato,, pero para cualquier efecto, la fábrica V es controlada por la fábrica N. (Entrevista con hombre sindicalizado, mayo 1989).

A fin de debilitar los sindicatos, los propietarios de fábricas de confecciones intentaron pagar la liquidación de los trabajadores.

Comenzaron a despedir trabajadores, y pagarles la liquidación... porque la ley establece que si un trabajador es despedido sin justa causa, se le debe pagar cierta cantidad de dinero, que consta de 45 días de pago si han estado un año o menos, si han estado empleados en la fábrica cinco años, les pagan 15 días adicionales, si han estado en la fábrica de 5 a 10 años, les pagan 20 días adicionales (además de los 45 días), y si tienen más de 10 años con la fábrica, les pagan 30 días adicionales.

Entonces, la fábrica debe gastar mucha plata en esto, pero se deshacen de los líderes, de los individuos dinámicos de los sindicatos. Entonces, cuando no han debilitado el sindicato, compran a los directores y barren

el sindicato. Es una táctica que han usado en los últimos años. Esto ha hecho casi imposible reconocer a la gente. (Entrevista con hombre sindicalizado, mayo 1989).

Aunque había un sindicato en todas las fábricas de confecciones en la región, este sindicalismo había sido muy "patronal". En otras palabras, el sindicato no había sido independiente de la gerencia, sino que más bien se acomodaba a las órdenes gerenciales.

Por ejemplo, en 1983 el tiempo de vacaciones de los trabajadores fue negado para permitirle a la fábrica cumplir con fechas límites de producción. A los trabajadores no se les retribuyó, ni se les dieron vacaciones en fecha posterior. El sindicato no peleó por la paga adicional de los trabajadores, ni por el tiempo de vacaciones. Más bien se acomodó a los deseos de la gerencia, a fin de mantener la fábrica rodando suavemente.

Solo en los últimos tres años había cambiado el Presidente en este sindicato y en 1987 se afiliaron a la Unión de Trabajadores de Colombia (CUT) volviéndose menos patronales. La CUT, por ejemplo, prohibió a los dirigentes sindicales tomar sueldos más altos o nuevas posiciones ofrecidas por la gerencia, porque esta había sido tradicionalmente una estrategia patronal para "comprar" a los trabajadores.

Los sindicatos habían jugado un papel crucial en una ocasión, defendiendo a los trabajadores de confección en la región. En una entrevista con el Presidente local de la CUT, él contó como los trabajadores de la fábrica G resistieron los intentos de la gerencia de desmontar la fábrica y su maquinaria. De acuerdo con los dirigentes sindicales en la región, la fábrica N nombrada antes, se constituyó en el mismo sitio de la fábrica G, utilizando los mismos edificios con los mismos accionistas.

En ésta época (los setenta) el dueño de la fábrica fue asesinado por un pleito familiar. Esto tuvo repercusiones para los trabajadores. Los que gerenciaban la fábrica intentaron desmantelar la fábrica durante la noche. Habían contratado vehículos para llevarse la fábrica a Medellín, pero nosotros, (el sindicato), nos tomamos la empresa. Un celador nocturno nos contó los planes que tenían. Nos tomamos la empresa e instalamos una carpa y mantuvimos la toma por unos cinco meses. Eramos unos 77 trabajadores. Después de la toma de la empresa, también cocinábamos ahí. Ahora hay allá un supermercado. Pedimos la maquinaria de la Fábrica, porque la fábrica no tenía ni cinco centavos y sí unas cuantas deudas. Llevamos esto a un abogado y la demanda duró unos cinco años. (Entrevista con sindicalista).

La conflictiva relación entre trabajadores y patrones en la región ha llevado a desconfianza sobre la organización sindical, no sólo de los patrones, sino también de otros trabajadores.

En general, los trabajadores no han podido obtener trabajo nuevamente, no quieren oír de sindicatos, porque esto les ha traído muchos problemas. Los que han podido localizarse en nuevos empleos se mantienen quietos en su posición. Es prácticamente una política de terror la que utilizan los patrones para controlar a los trabajadores... Aquí en la confección, por lo tanto, ha sido imposible organizar un sindicato por los problemas de persecución. El "patrón", con el sistema de la lista negra, donde todos están incluidos, empieza por marginar a aquellos que han participado en el movimiento sindical... la pelea aquí ha sido muy difícil (Entrevista con hombre sindicalizado, mayor 1989).

En una ocasión, una fábrica, incapaz de pagar los salarios y tampoco las indemnizaciones requeridas por la ley, desmanteló la fábrica de un día para otro.

La pelea en la fábrica F era difícil porque los patrones habían logrado debilitar la organización despidiendo a los individuos que eran especialmente carismáticos en el movimiento sindical. En diciembre de 1975, la fábrica F envió a todo el mundo a vacaciones de navidad y los dijo que regresaran en cierta fecha de enero. Entonces, cuando las mujeres regresaron en la fecha determinada, después de haber disfrutado sus vacaciones de fin de año, encontramos la fábrica cerrada y vacía. No había maquinaria. Todo se lo habían llevado. Luego encontraron algunas notas que habían sido dejadas para cada una de ellas, diciéndoles que si querían trabajar, deberían ir a cierta dirección en el sector de Belén en Medellín. Que la fábrica había sido trasladada allá. Imagínesse! una madre con su familia, cómo se iba a trastear a Medellín?

Sin embargo, hubo una investigación relacionada con esto y no había ninguna fábrica en la dirección que habían dado. Todo había sido una farsa. La fábrica los había engañado. Los trabajadores querían reclamar su pago, pero no había nada. Todo había quedado en el aire. Las mujeres lo perdieron todo.

Han habido otras fábricas, la empresa Q, donde 30 trabajadoras tenían problemas con la fábrica en 1980 y esta desapareció ... y muchas otras pequeñas fábricas. Lo único seguro es que la tradición aquí es engañar al trabajador. Especialmente en las pequeñas empresas ... aunque aquí pasa en las grandes. Esta ha sido la realidad del sector de la confección aquí (Entrevista con miembro de la CUT, mayo de 1989).

Colateralmente a estas tácticas, utilizadas para debilitar los sindicatos en las fábricas de confecciones, la descentralización de la producción previó hacia el futuro la formación de sindicatos.

... había tres fábricas con nombres diferentes, en sitios distintos con no más de 20 o 22 empleados. Esto se hacía a fin de mantener la fábrica en el número mínimo legal para que no se pudiera fundar un sindicato.

Mientras que en apariencia esto producía un tipo de desintegración de la fábrica, pero en sitios diferentes. Esto previene que los trabajadores se organicen. Es otra táctica que los dueños de la fábrica han utilizado últimamente, para evitar la formación de sindicatos (sindicalista, mayo 1989).

En ejemplo específico citado por Ana, la supervisora de control de calidad de la fábrica N demuestra como los dueños continúan disuadiendo la organización de los trabajadores.

Yo traté de comenzar un sindicato cuando tuve este pequeño grupo de mujeres. Para sindicalizarse, se necesitan 30 o por lo menos 25 personas, de acuerdo con la ley, pero en la fábrica, ellos rotan la gente continuamente y es difícil formar grupos. Por ejemplo, si usted es el líder de este taller y yo trabajo en calidad, por dos meses, no trabajo más aquí y más bien me mandan a otro taller. Así que me envían a otro taller continuamente... es difícil conocer realmente a las mujeres con que se trabaja cuando están cambiando continuamente los talleres.

8. Cambios en la Organización de la Producción en la Fábrica N.

El aumento de la competencia en el mercado de confecciones en ambos, el mercado nacional y el internacional, ha conllevado cambios en la organización de la producción. De acuerdo con Lucía, una supervisora de control de calidad:

Están ocurriendo muchos cambios en el proceso de producción, el tipo de producción y aún el personal está siendo cambiado constantemente. Por ejemplo, cada día nueva gente viene de Estados Unidos y otros sitios a enseñarnos que esto no debería hacerse en tal forma, que la producción debe cambiarse, que no se acepta de la forma anterior (Entrevista personal 1988).

Adicionalmente a cambiar la organización de la producción dentro de la fábrica, la calidad del producto final y la velocidad con la que se completa, continúan siendo modificadas. Otra trabajadora puntualizó su reacción al aumento de presiones en la producción:

No me gusta toda esta presión. Siempre hay alguien encima diciendo que "se apure". Pero yo sé lo que tengo que hacer. A uno lo deberían dejar trabajar de acuerdo con su conciencia. Uno sabe que cierto trabajo debe completarse a cierta hora precisa, y ellos saben que uno lo sabe, pero aún así lo molestan a uno continuamente diciendo "que pasa, que está haciendo? tenemos que entregar este trabajo a una hora precisa". Aún cuando saben que el trabajo se entregará a tiempo. Si uno no termina el trabajo... que pasa? A veces es una tarea muy difícil, o la máquina está dañada, o la ropa es mala o está mal cortada en Florida,

o la muchacha que está trabajando en la otra sección no es capaz de cumplir con las cuotas. Todo esto afecta el trabajo de uno. Cada día nos presionan más...

Además del aumento de la presión para producir, las mujeres mencionaron cambios en la organización del material para la producción:

Antes cuando empecé a trabajar (hace 10 años) toda la producción se hacía en serie. Una persona, por ejemplo, dobladillaba y unía los puños a las mangas en la producción de blusas de toda la fábrica; otra colocaba el cuello y otra armaba la blusa. Pero ahora hay un taller que hace la blusa. Claro que ahora la calidad es mucho mejor.

Los mencionados cambios en la organización de la producción, facilitan la adición de nuevos talleres para lograr las fluctuaciones en la demanda de la producción y también para aumentar el control de la gerencia sobre la calidad de la producción.

9. Conclusiones.

Recientemente la Economía Colombiana ha comenzado un proceso de "apertura". Este proceso es parte de un plan para internacionalizar la Economía Colombiana y modernizar su capacidad productiva. Esta tan anunciada "apertura" de la Economía Colombiana permitirá a productos del exterior competir con los productos colombianos. Esta apertura involucra además de cambios en la política de Comercio Exterior, una variedad de entidades (incluyendo a "Proexpo", la entidad colombiana encargada de regular las exportaciones, Incomex, la agencia encargada de regular las importaciones) y una serie de reformas estructurales en financiación, moneda extranjera, transporte y mano de obra (Semana 12/21/1990). El objetivo de este proceso es aumentar la tasa de crecimiento de la economía, limitada por el tamaño de la economía nacional. Una teoría es que si los industriales se vuelven más competitivos en el mercado internacional y si tienen éxito vendiendo su producto, sus posibilidades de crecimiento son mayores y serán capaces de generar más empleo.

Sin embargo, esta "apertura económica" debe ser gradual a fin de permitirle a los industriales prepararse para la competencia en el mercado externo. Esto incluye la 'conversión industrial' o la modernización de la maquinaria de las plantas. Frecuentemente esta modernización resulta en la utilización de maquinaria que reemplaza el trabajo de varios individuos. Esta "conversión industrial", contradice la teoría arriba mencionada de la generación de empleo que acompañaría a la apertura industrial. Si, a fin de competir en el mercado internacional, los trabajadores son reemplazados por máquinas (que supuestamente hacen el trabajo más rápida y eficientemente), donde está la generación de empleo?

Mientras que estas políticas pueden ser benéficas para el productor a gran escala, los productores a pequeña escala están en posición desventajosa. Su falta de acceso independiente a los mercados (sin ser subcontratados), su falta de acceso al capital, su limitado acceso a la tecnología y su falta de conocimiento del proceso productivo, subordina a estos productores a las empresas con capitales mayores. El eslabón más débil que esta cadena de desarrollo (que comienza con el aumento de la producción de los capitalistas a gran escala y termina con la generación de empleo) son los trabajadores. Aunque el Congreso de Colombia aprobó la “más ambiciosa reforma laboral en cuarenta años”, el grado en que estas reformas realmente protegen a los trabajadores y el grado en que ellas realmente pueden hacerse cumplir efectivamente, es discutible.

Estas reformas laborales modifican cuatro aspectos del régimen laboral:

1. El derecho individual al trabajo.
2. Los derechos colectivos de los trabajadores.
3. El manejo de las agencias de empleo temporal.
4. Las normas relativas al cierre de fábricas.

En la reglamentación de las leyes laborales, los cambios más importantes son los relacionados con las “cesantías” de los trabajadores. Cesantías es un mes adicional pagado que reciben los trabajadores en el momento de su retiro. Cuando el trabajador se retira voluntariamente o es despedido de su trabajo. La pensión es pagada por el Estado cuando el trabajador llega a la edad de retiro. La nueva reforma laboral elimina la naturaleza retroactiva de las cesantías. Las cesantías de los trabajadores fueron fijadas cuando fueron contratados y estaban sujetas al costo de vida en ese momento. Bajo este plan, los trabajadores quedaron en desventaja porque mientras el costo de vida sigue subiendo, su cesantía fue fijada mucha más abajo. Sin embargo, la nueva ley le garantiza al trabajador una ganancia igual a la rata del mercado. A las cesantías que no sean utilizadas por los trabajadores se les garantiza un interés del 12%. Una de las mayores desventajas de ésta nueva ley es que sólo afecta a los trabajadores contratados después de 1991.

Además, una nueva ley introdujo el “salario integral”; un salario que cubre más que las necesidades básicas de un individuo (equivalente, tal vez, a lo que llamamos en inglés el ingreso familiar). Este “salario integral”, sin embargo, está sólo al alcance de aquellos que ganan más de 10 salarios mínimos (sólo cuatro por ciento de la población Colombiana tiene éste ingreso). El limitado beneficio que estas nuevas leyes de “cesantías” otorgan al trabajador es mínimo, especialmente si se considera que sólo aquellos que trabajan por contrato a término fijo en el sector “formal”, son afectados por ésta legislación.

Al considerar el impacto de la reestructuración industrial en la participación de las mujeres en la fuerza laboral, esta investigación demuestra la posición de creciente vulnerabilidad de las trabajadoras de fábrica. La creciente incorporación de mujeres contribuyen a que la mujer asuma un papel de mayor importancia económica en el hogar. Sin embargo, la tenue naturaleza de estos empleos coloca a estas amas de casa de la clase trabajadora en condiciones económicas inciertas.

Para lograr dominio mundial, los Japoneses y las compañías occidentales sobrepasaron los altos costos de producción, la militancia laboral y las condiciones ambientales en sus países, trasladándose al sudeste asiático o México. Tales rápidos cambios respecto de los mercados laborales y sus correspondientes maniobras en los nuevos mercados financieros, permiten la flexibilidad y movilidad que necesitan las corporaciones para ejercer un mayor control de la mano de obra a nivel mundial (Ong 1991: 282-83).

A medida que los capitales internacionales continúan buscando fuentes más baratas de mano de obra y los países latinoamericanos nuevas fuentes de capital para el desarrollo industrial, la angustia de los trabajadores (especialmente mujeres), será difícil. Como las mujeres han sido tradicionalmente relegadas a posiciones económicas precarias, no sorprende que ellas continúen representando un sector altamente vulnerable de la fuerza laboral. Con la apertura económica en Colombia, la competencia por los mercados internacionales se profundiza. El escenario descrito en Pueblito refleja el incierto futuro que confrontan los trabajadores de las fábricas en los países en desarrollo.

Los patrones latinoamericanos de industrialización demuestran las tendencias internacionales. En Asia, Ong (1991) discute como la intensificación de la competencia en la arena global, llevó a un nuevo patrón de acumulación marcado por estrategias flexibles.

Esta aproximación Japonesa utiliza la inversión y ayuda a coordinar la mercancía que los países del sudeste deben producir.

NOTAS.

1. Pueblito es un seudónimo de la ciudad estudiada.
2. Todas las traducciones de entrevistas en español son mías.
3. El 28 de noviembre, las feministas recuerdan una feroz violación y asesinato de tres hermanas que ocurrió en la República Dominicana en 1986 y denuncia la violencia contra las mujeres.

4. Servicio Nacional de Aprendizaje, (SENA), esta agencia gubernamental es la encargada del entrenamiento vocacional y varios proyectos de desarrollo comunitario en toda Colombia. En la industria de la confección ellos dieron clases de confección a microempresarios, y clases de confección, entrenamiento gerencial y otras habilidades a trabajadores de fábrica.
5. En esta región, el empleo temporal ha aumentado a medida que los grandes propietarios de las grandes fábricas de exportación re-engancha trabajadores bajo nuevos contratos.

Recientemente esta empresa compró otra fábrica grande en la región. La gerencia empezó entonces a trasladar a los empleados de una fábrica a otra. Cuando los trabajadores, que tenían contrato por término fijo de tiempo, circulaban de una fábrica a la otra, firmaban nuevos contratos cambiando el estatus de su trabajo, de uno por término fijo de tiempo, a otro por un período más corto, menor de 90 días o únicamente por la producción de un artículo específico (Entrevista con un líder sindical)...bd 2400 centavos y sí unas cuantas deudas. Llevamos esto a un abogado y la demanda duró más de cinco años. (Entrevista con sindicalista).