

RELACIONES DE GÉNERO
Y TRANSFORMACIONES
AGRARIAS
Estudios sobre el campo
mexicano

Soledad González Montes
Vania Salles
coordinadoras



EL COLEGIO DE MÉXICO

ÍNDICE

Las mujeres rurales y las relaciones de género, <i>Elena Urrutia</i>	9
Presentación y agradecimientos, <i>Soledad González Montes</i> y <i>Vania Salles</i>	11

INTRODUCCIÓN

Mujeres que se quedan, mujeres que se van... Continuidad y cambios de las relaciones sociales en contextos de aceleradas mudanzas rurales, <i>Soledad González Montes</i> y <i>Vania Salles</i>	15
--	----

LA PARTICIPACIÓN FEMENINA EN LAS ECONOMÍAS REGIONALES

El proceso de incorporación de la mujer al mercado de trabajo: tres cohortes de obreras, maestras y comerciantes en el valle de Zacapu, Michoacán, <i>Gail Mummert</i>	53
De la candela al mercado: el papel de la mujer en la agricultura comercial del sur de Yucatán, <i>Elena Lazos Chavero</i>	91
Trabajo rural femenino y relaciones de género, <i>María da Gloria Marroni de Velázquez</i>	135

MECANISMOS DE DESVALORACIÓN DEL TRABAJO AGRÍCOLA FEMENINO

Las empacadoras de hortalizas en Sinaloa: historia de una calificación escatimada, <i>Sara María Lara Flores</i>	165
Jornaleras: apertura y transformaciones del mercado de trabajo femenino en Zamora (1980-1989), <i>María de Lourdes Barón</i>	187

PROCESOS MIGRATORIOS Y DINÁMICA FAMILIAR

- La migración femenina en dos modelos de desarrollo:
1940-1970 y 1980-1992, *Patricia Arias* 223
- Tiempos de espera: emigración masculina, ciclo
doméstico y situación de las mujeres en San Miguel
Acuexcomac, Puebla, *María Eugenia D'Aubeterre Buznego* 255

LA TRANSFORMACIÓN DE LA MATERNIDAD EN EL CAMPO

- Los cambiantes significados de la maternidad en el México
rural, *Antonella Fagetti* 301

LAS EMPACADORAS DE HORTALIZAS EN SINALOA: HISTORIA DE UNA CALIFICACIÓN ESCATIMADA

SARA MARÍA LARA FLORES*

Uno de los argumentos que más han afectado a las trabajadoras rurales es que constituyen una mano de obra no calificada, porque las habilidades que despliegan en los procesos de trabajo, por las cuales son preferidas por los empleadores, no corresponden a un proceso formal de calificación, sino a una cualidad natural. Este argumento es sostenido sistemáticamente por quienes las contratan, e incluso es aceptado por los trabajadores y por las mismas trabajadoras.¹

Se ha hecho tan común hablar de la “descalificación” femenina, que se parte de ella como si se tratara de una premisa, que se puede constatar en diferentes sectores, al observar los puestos que ocupan las mujeres, los salarios que reciben y las dificultades que encuentran para ascender en los escalafones laborales. Aunque se señale que esto es resultado de la desigualdad de oportunidades que enfrentan las mujeres dentro del sistema social, se plantea con frecuencia que la causa es el bajo nivel de escolaridad femenina, como si la calificación dependiera estrictamente de la escolaridad y ello determinara las formas de acceso de las mujeres al mercado de trabajo (González Salazar, 1988).

* División de Estudios Superiores de la Escuela Nacional de Antropología e Historia.

¹ El estudio realizado por Josefina Aranda y Lourdes Arizpe en Zamora, Michoacán (1981: 17), señala que “la gran mayoría de las obreras piensa que su baja escolaridad les ha impedido ingresar a otros empleos”.

En primer lugar, la escolaridad femenina varía mucho según el sector que se analice, las regiones que se estudien y el tipo de trabajadoras que se seleccione. Por ejemplo, la población sin ningún grado de instrucción es casi el triple en el sector rural respecto a las zonas urbanas, y la mayoría de la población no instruida es femenina (Pedrero y Ambriz, 1992). Sin embargo, en el sector agroexportador constatamos que son las trabajadoras locales quienes tienen un mayor nivel de escolaridad entre los asalariados.

A propósito de las trabajadoras de las hortalizas, un estudio realizado en Sinaloa detectó que 38% de las entrevistadas tenía primaria completa, 56% había cursado parcialmente la educación primaria y 12% había iniciado estudios de secundaria (Salazar, 1986: 35). En Baja California, Lucila Díaz Ronner (1981) encontró que casi la mitad de las trabajadoras nacidas en ese estado y de las migrantes sinaloenses había terminado la primaria. Algunas tenían estudios de secundaria. Por el contrario, las trabajadoras migrantes de los estados del sur de la República, que llegan a trabajar en el corte de hortalizas, tienen menor grado de escolaridad y es entre ellas donde se encuentran los mayores índices de analfabetismo.² Pero en este mismo estudio se señala que, de la población ubicada en campamentos y que declaró estar estudiando, 7.8% cursaba secundaria y 1.8% preparatoria.

Aunque Josefina Aranda y Lourdes Arizpe (1981) encuentran que 16% de las trabajadoras de la fresa que fueron entrevistadas no tenía ningún estudio, 3.7% había cursado la secundaria o la preparatoria, pero como ellas mismas lo señalaban, esto no constituía una garantía para que tuvieran acceso a otro tipo de empleos con mayores ingresos o prestigio, por eso preferían trabajar en la agroindustria, pues ganaban más allí que en una oficina o en algún comercio.

A nivel nacional, un estudio reciente (Martínez, 1992) señala que el grado de instrucción de hombres y mujeres dentro de la población económicamente activa no presenta diferencias significativas, e incluso se observa que la escolaridad de las mujeres ha ido

² Un estudio reciente de Pronasol realizado en campamentos y colonias de trabajadores en este mismo estado encontró que más de 35% de la población mayor de 15 años era analfabeta (Pronasol, 1991).

en ascenso.³ En particular, la proporción de mujeres que ingresan a la modalidad de capacitación para el trabajo es mayor que la de los hombres.⁴ Sin embargo, ello no se ha traducido en mejores oportunidades de trabajo para las mujeres, ni en un incremento de sus ingresos o en mayores posibilidades de acceso a puestos de dirección; tampoco ha facilitado la inserción femenina en las grandes empresas (Ibarra, 1993).

Si bien el espectro de opciones de empleo para las mujeres se ha modificado debido a su creciente participación en ramas tan dinámicas de la economía como lo son la industria maquiladora de exportación y el sector agroexportador, siguen interviniendo en las fases de los procesos de trabajo que son intensivas en mano de obra, con empleos eventuales y horarios discontinuos, con retribuciones a destajo y con muy pocas posibilidades de ascender en las jerarquías laborales, es decir, bajo condiciones de trabajo sumamente precarias (Lara, 1993).

Por otro lado, es en el sector servicios donde continúa encontrándose el mayor porcentaje de PEA femenina (52.6%), y aunque es difícil tener datos precisos respecto a la llamada economía informal, se sabe que este sector va en aumento y que el número de mujeres que participan en él es mayor que el de hombres.⁵ Esto significa que aun si el índice de escolaridad femenina ha aumenta-

³ Según Alicia Martínez (1992), en 1988 el nivel de instrucción de la PEA muestra una situación similar entre hombres y mujeres en las categorías de sin instrucción y primaria incompleta, constituyendo en ambos casos 20%. Respecto a la primaria completa hay una proporción levemente mayor de mujeres; pero el porcentaje de mujeres con formación a nivel de secundaria es notoriamente más alto (37%) que el de los hombres (29%). Esta proporción se invierte en los niveles superiores, en los que sigue habiendo una mayor participación masculina (28%) en comparación con la femenina (29%). En los últimos años, el ingreso de mujeres a las universidades ha ido en aumento.

⁴ Este tipo de formación, que otorgan las propias empresas, algunos sindicatos o centrales obreras y el Estado, mediante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se ofrece a adultos que han quedado al margen de las oportunidades del sistema de educación formal (Martínez, 1992: 13).

⁵ Según datos del INEGI, actualmente uno de cada tres habitantes incorporado a la PEA se ubica en el sector informal (*La Jornada*, 4 de enero de 1993, p. 19). En 1980, 35% de la PEA masculina estaba en este sector, en tanto que este porcentaje era 47% en el caso de la PEA femenina (Martínez, 1992).

do, éste no está influyendo en un cambio sustancial en el mercado de trabajo al cual tienen acceso las mujeres.

Si esto es así, es porque el lugar que ellas ocupan en el mercado de trabajo no depende estrictamente de su formación escolar, y porque la calificación que tienen corresponde a los puestos que se les ofrecen dentro de un mercado de trabajo distinto al masculino. Es decir, en ramas y sectores de la producción diferentes, con formas de empleo y de remuneración también diferentes (Kergoat, 1984b).

En este trabajo me interesa analizar qué saberes se movilizan en el ejercicio de una tarea femenina, dónde se aprenden y cómo se transmiten, con el fin de dar a la noción de calificación una dimensión genérica, poniendo en evidencia la relación diferencial de hombres y mujeres frente a la calificación.

Basándome en el ejemplo de las empacadoras de hortalizas en el estado de Sinaloa, me propongo mostrar, primero, que las habilidades que estas mujeres despliegan en el proceso de producción no son naturales, sino sociales; o sea, que son el producto de un aprendizaje, aunque éste no haya tenido lugar en un espacio formal o de manera institucionalizada. En segundo lugar, que este aprendizaje es un proceso que supone una transmisión sistemática de conocimientos, tanto en el hogar como en los empaques, proceso que hoy en día involucra a más de cuatro generaciones de trabajadoras. Además, que la tarea de empaque no es únicamente una habilidad técnica, sino que integra también una serie de competencias gracias a las cuales las empresas hortícolas logran acceder al mercado internacional. No obstante, se escatima la condición de "obreras calificadas" a estas trabajadoras, porque tanto empresarios como trabajadores aplican una noción sexista de la calificación, que permite devaluar la fuerza de trabajo femenina y someterla a condiciones laborales de extrema precarización.

Para poder mostrar esta posición, considero importante analizar cómo el empaque de hortalizas se convierte en un trabajo femenino en esta región, cómo se aprende y se transmite, cómo se ejerce y evoluciona con los cambios tecnológicos introducidos con la modernización agrícola.

CONTENIDO DE LOS SABERES DE LAS MUJERES EMPACADORAS

Desde que surgió la horticultura sinaloense, a principios de siglo, mujeres y niños fueron contratados para apoyar el trabajo masculino de plantar y cosechar las hortalizas; pero ya desde esta época se contrató mano de obra principalmente femenina para los empaques.

La organización del trabajo de los empaques era, al principio, muy simple: el tomate se transportaba en carros tirados por mulas desde el campo hasta unos grandes tejabanos donde algunos hombres lo vaciaban en tinas para lavarlo; después lo acomodaban en largas mesas para que unas mujeres lo seleccionaran por tamaño y color, y otras lo empacaran.

Poco a poco, la producción hortícola del estado de Sinaloa representó una fuerte competencia para los productores norteamericanos de Florida, por lo que, a raíz de la crisis de 1929, cuando se expidieron en Estados Unidos normas muy estrictas para la importación de hortalizas, los productores sinaloenses se vieron obligados a mejorar no sólo la calidad de los productos que enviaban a ese país, sino también su presentación (Carton de Grammont, 1990). Es así como comenzaron a construirse verdaderas "fábricas" para el acondicionamiento de productos, es decir, espacios para seleccionar, empacar, almacenar y refrigerar las hortalizas, antes de ser transportadas y distribuidas a su destino final.

La actividad de las mujeres empacadoras se volvió entonces sumamente importante para el desarrollo de las empresas. Aunque aparentemente su trabajo consistía sólo en tomar de las tinas el producto ya clasificado, envolverlo en un papel de china y acomodarlo en rejillas de madera, tarea que no parece implicar ningún grado de complejidad por el cual ellas pudieran ser consideradas como resultado de una calificación, su labor suponía una gran responsabilidad y una capacidad particular para manejar situaciones relacionales complejas.

En efecto, su trabajo debía efectuarse con gran habilidad y rapidez, ya que se trataba de productos perecederos con los que existe siempre premura de empacarlos y refrigerarlos para que no se deterioren. Desde entonces, ellas fueron las responsables de que cada caja llevara un producto estrictamente clasificado por color y por tamaño, de acuerdo con el tipo de demanda del mercado. Esa

labor supone una gran responsabilidad, ya que una carga completa de tomate que se envía a Estados Unidos puede ser devuelta al productor si se encuentran irregularidades en el empaque.

Las empacadoras eran también las encargadas de conseguir a un grupo de seleccionadoras que las abasteciera rápidamente del producto clasificado, y de formar con ellas un equipo de trabajo eficiente. Hoy en día esta situación sigue siendo crucial para las mujeres empacadoras, ya que su salario se establece “por tarea”, y por eso su productividad depende, en gran medida, de la celeridad de sus seleccionadoras. A su vez, encontraban en la empacadora una maestra que les enseñaba la técnica de seleccionar y de empa-car, así como una “ética profesional”, es decir, el sistema de trabajo en equipo y la manera de comportarse para lograr el respeto de los demás.

Puede decirse que existía entre ellas una especie de alianza, revestida muchas veces por relaciones de parentesco reales, o creadas ex profeso (por ejemplo, la empacadora era madrina de las seleccionadoras de su equipo), y que operaba como una red de solidaridades básicas garantizando el trabajo en los empaques.

En épocas de gran demanda de hortalizas en el mercado internacional, era común que las jornadas de trabajo se prolongaran más de doce horas. Entonces, la empacadora se comprometía a negociar con las familias de las seleccionadoras la autorización para que éstas pudieran quedarse a trabajar hasta altas horas de la noche, a cambio de que el jefe del empaque les pagase las horas suplementarias; ella se responsabilizaba de su buen regreso a casa. Además, en caso de ser necesario, negociaba con el jefe los permisos para que las seleccionadoras dejaran de ir a trabajar cuando así lo necesitaran, debido a sus compromisos familiares.

La incorporación de las mujeres a los empaques generó múltiples conflictos al interior de los hogares campesinos, sobre todo por parte de los padres, los maridos o los hermanos, porque se rompía con la tradición de que se quedaran en el hogar.⁶ Por eso se hizo necesaria la intervención de las mujeres empacadoras,

⁶ Esta situación es descrita también por Aranda y Arizpe (1981), y se ejemplifica con los discursos de los padres que se oponían a que sus hijas trabajaran, por el miedo de que fueran robadas o violadas.

quienes cumplían con el papel de intermediarias entre las empresas y las familias campesinas. La empacadora, que por lo regular era una mujer de edad madura y respetada en la comunidad, se convertía así en la garante moral de quienes le eran confiadas para trabajar en los empaques, la mayoría de ellas jovencitas y solteras. Ella garantizaba a los familiares de sus seleccionadoras el respaldo moral necesario para que fueran a trabajar fuera de sus hogares, y al mismo tiempo se convertía en la negociadora de sus condiciones de trabajo con la empresa.

Por eso, una de las cualidades desplegadas por las mujeres empacadoras fue la de manejar las relaciones de solidaridad en el interior de su equipo de trabajo, y las relaciones de conflicto o de tensión con la empresa. Esta capacidad se extendía incluso fuera del ámbito laboral, porque la disponibilidad exigida a las trabajadoras en el empaque suponía la no disponibilidad en sus hogares, aunque esto no las eximía de cumplir con sus tareas domésticas, todo lo cual llevó a las trabajadoras a desarrollar diferentes formas de ayuda entre ellas para cuidar a sus niños y para realizar los quehaceres domésticos.

La modernización agrícola y la entrada de nuevas tecnologías modificó, sin duda, el contenido de esta tarea, pese a lo cual su práctica sigue demandando la calificación técnica y la capacidad negociadora de las empacadoras, tanto en la fábrica como en sus hogares, obligándola a movilizar en ambos espacios un universo de solidaridades y de conflictos.

ADQUISICIÓN Y TRANSMISIÓN DE SABERES

Los saberes que permiten formar a una empacadora se adquieren en un tiempo y un espacio que van más allá del hogar y de su formación como "futuras madres" (Kergoat, 1984a). La capacidad técnica y la experiencia personal en el manejo de situaciones relacionales se aprenden también en la fábrica y "sobre la marcha".

Desde niñas, las trabajadoras se familiarizan en la rutina del hogar con el manejo de las frutas y legumbres, las cuales dentro del empaque constituyen la "materia de trabajo". Aprenden a conocerlas y a manipularlas, limpiándolas, cortándolas o cocinán-

dolas. Se familiarizan también con el propio empaque, porque sus abuelas, sus madres, y en general las mujeres de la comunidad, pasan sus vidas en la "fábrica". Ellas mismas permanecen allí en sus vacaciones y días de descanso escolar, aprendiendo a seleccionar o a empacar, "jugando" o "ayudando" a otras mujeres hasta que ingresan a ese espacio como aprendices, entre los 14 y los 16 años.

Se trata de un aprendizaje colectivo y no individual, inculcado sistemáticamente, aunque de manera informal, con una duración indeterminada, imposible de medir o cuantificar; sobre todo porque lo que se aprende no es sólo una manera particular de ser obrera, sino de ser mujer.

El aprendizaje de esta tarea se opera por socialización: los gestos técnicos se observan al ser realizados por otra mujer, lo que conlleva no sólo una relación con el producto, sino entre personas, entre mujeres. Es un gesto a la vez técnico y social, que se acompaña con un lenguaje del oficio (jerga), y con una mímica en la cual está inscrito un simbolismo del cuerpo que expresa el placer y el sufrimiento del trabajo (Zarca, 1988: 247-273). De esta manera, el empaque es más que un centro de trabajo, es un espacio de socialización y de encuentro con otras mujeres y con hombres, una escuela donde se aprende una técnica y el manejo de relaciones sociales complejas y contradictorias.

Mediante la transmisión de saberes, que se da entre mujeres de diferentes edades, se tejen relaciones de maestra/aprendiz que trascienden el ámbito laboral. Por eso, no todas las mujeres que asisten a un empaque aprenden a empacar. Sólo se "califican" las que, además de adquirir una habilidad técnica, son capaces de asimilar el conjunto de saberes que integran el oficio y el estilo de vida que lo acompaña.

Parte de la ética de una empacadora es la de cumplir con los compromisos que se establecen tanto con el patrón como con las familias de las mujeres que se llevan al empaque. Eso las obliga a estructurar su vida personal de una manera particular: las empacadoras son por lo regular "jefas de hogar".⁷ Sus historias de vida

⁷ Roldán (1981) encuentra en Sinaloa que casi 15% de sus entrevistadas eran "jefas de hogar", entre las que se incluían viudas, separadas y abandonadas. En el caso estudiado por Aranda y Arizpe (1981), 5.7% eran divorciadas, viudas o

muestran que constantemente han sido abandonadas por sus compañeros o sus maridos y que son sus madres las que realizan el trabajo doméstico y cuidan a sus hijos mientras ellas trabajan. Así, desde hace más de cuatro generaciones la madre deja de empacar para cuidar a los hijos de sus hijas cuando éstas llegan a ser empacadoras. El esquema se repite en una especie de relevo permanente, garantizando la mano de obra femenina en los empaques.⁸

Esta forma *sui generis* de vivir conformando familias de mujeres de diferentes generaciones, sin apoyo masculino, forma parte de su identidad como trabajadoras. Sin embargo, ello muestra que si bien la división sexual del trabajo ha podido cambiar, integrando a las mujeres masivamente al sector asalariado, las relaciones sociales de sexo no se han transformado.

EFFECTOS DE LAS "NUEVAS TECNOLOGÍAS" SOBRE EL OFICIO

La introducción de nuevas tecnologías no tiene un impacto unívoco sobre la calificación obrera. Ésta puede variar como consecuencia de las diferentes estrategias empresariales o de la resistencia obrera, según los contextos sociales particulares y el comporta-

abandonadas. Sin embargo, nuestro trabajo de campo nos muestra que muchas mujeres que declaran tener esposo, de hecho viven solas porque sus maridos migran o tienen otras mujeres. De la misma manera, muchas jovencitas declaradas como "hijas de familia", en realidad son madres solteras que permanecen con sus padres o con su madre, a pesar de haber tenido hijos. Las entrevistas hechas recientemente en un empaque de hortalizas en Sinaloa indican que más de la mitad de las trabajadoras no tenían pareja y eran responsables del sostén de sus padres e hijos. No obstante, es un fenómeno difícil de cuantificar porque las mujeres no declaran su situación real porque se sienten avergonzadas.

⁸ En el trabajo de campo recogimos historias de vidas de mujeres de distintas generaciones, empezando con las abuelas, mujeres de 80 a 90 años, que habían sido las primeras empacadoras en Sinaloa, hasta terminar con sus nietas o bisnietas, mujeres de 15 a 19 años. Ellas declararon que si en un momento habían tenido pareja, se trató de situaciones muy coyunturales, dado que la constante movilidad debida a su trabajo y las prolongadas jornadas laborales no les permitían cumplir con sus compromisos familiares, por lo que terminaron siendo abandonadas por sus compañeros.

miento de los mercados de trabajo y de productos. Sin embargo, la entrada de nuevas tecnologías y la "taylorización" de los procesos de trabajo producen cambios evidentes, algunos de los cuales apuntan a la reformulación de determinadas competencias, mientras otros tienden a su desaparición.

En la producción de hortalizas, la modernización del proceso de trabajo y la automatización de los empaques es consecuencia de la intensificación de la competencia entre los productores americanos y los sinaloenses en el mercado internacional, lo que genera nuevos puestos de trabajo y nuevas figuras obreras.

Ciertas tareas se mecanizan, lo que implica la operación de máquinas más o menos sofisticadas, según la magnitud de la empresa. Aparece, por ejemplo, el jefe de bandas, que controla mecánicamente o por computación el movimiento de las bandas por las que corre el producto, y la acción de los transportadores por los que arriban las cajas. Se crean también los puestos de conductores de carros montacargas, encargados de transportar y estibar las cajas en los almacenes, y los puestos de los responsables de los cuartos de refrigeración y gaseado. Se contrata a los ingenieros que diseñan el empaque y a los mecánicos que dan mantenimiento a toda esa maquinaria. Estos puestos suponen un adiestramiento más o menos complejo, por lo cual se les reconoce una calificación.

Por el contrario, otras tareas desaparecen o se simplifican y se hacen rutinarias y parcializadas. La selección del producto continúa realizándose manualmente. Las seleccionadoras reciben, por medio de bandas, un producto lavado y clasificado automática y previamente por tamaño gracias a la operación de las cribadoras. Su trabajo consiste en retirar los productos defectuosos y, en el caso del tomate, clasificarlo de acuerdo con el color, lo que indica el grado de maduración. Pero ahora es la cadena, controlada por el jefe del empaque, la que impone el ritmo de trabajo. Las empacadoras dejan de depender de la "buena voluntad" de las seleccionadoras que antes las abastecían rápidamente del producto.

Los nuevos métodos de gestión de la mano de obra que acompañan estas tecnologías transforman las relaciones entre empacadoras y seleccionadoras, ya que ahora es el jefe del empaque quien se encarga de contratar al personal, de organizar los equipos

de trabajo, de decidir quién debe aprender a empacar, y quién puede enseñar esta tarea. Frecuentemente esta elección se hace con criterios sexistas que ponen en conflicto a las trabajadoras. Además, se transforma el sistema de valores y de códigos comunes, porque se ponen en práctica incentivos de carácter individual para aumentar la productividad de las trabajadoras, trastocando las relaciones de solidaridad entre ellas.

La introducción de nuevas tecnologías conduce así a una reformulación de la competencia de las empacadoras, que no sólo deben adaptar su lenguaje gestual a las bandas y a las nuevas formas de organización del trabajo, sino que ahora también deben integrar nuevas formas de solidaridad y nuevos conflictos a su capacidad para manejar las situaciones relacionales.

A pesar de todo, la destreza de las empacadoras sigue siendo necesaria para el funcionamiento de los empaques. Ellas son las responsables de que cada caja que se exporta contenga un producto estrictamente seleccionado por color y por tamaño, sin ningún tipo de imperfección, lo que supone una vigilancia rigurosa del trabajo que las seleccionadoras realizan, al ritmo establecido por las bandas.

Pese a la intervención del supervisor para decidir quién aprende y quién enseña, siguen siendo las mujeres empacadoras de la región las depositarias de un saber acumulado por cuatro generaciones. En este sentido, aun si individualmente son "reemplazables", cada temporada los empresarios se disputan a las mejores empacadoras del ciclo anterior, que son indispensables para garantizar la calidad del empaque así como la transmisión de los saberes que implica la realización de esta tarea.

Esta situación es aún más clara actualmente, porque las empresas agroexportadoras se ven obligadas a llevar a las empacadoras de Sinaloa a las regiones a donde han extendido sus operaciones para que allí enseñen a empacar a otras mujeres,⁹ y siguen dependiendo en muchos casos de ellas para abastecerse de un equipo de

⁹ El crecimiento de las empresas más grandes y modernas se ha dado mediante un mecanismo de expansión a otros estados de la República, de tal manera que hoy puede decirse que existe un corredor de agricultura de exportación que incluye Baja California Norte, Sonora, Sinaloa, Nayarit, Jalisco, Michoacán y Guerrero.

seleccionadoras a quienes puedan trasladar lejos de sus lugares de origen, gracias a que las empacadoras obtienen la confianza de sus familias.

Lucila Díaz Ronner (1981), por ejemplo, encontró en Baja California que la mayoría de las mujeres empacadoras de hortalizas eran originarias de Sinaloa, y que el tiempo de experiencia entre las de 19 a 25 años de edad era de 6.5 años; en tanto que para las mujeres mayores de 25 este promedio se extendía hasta 14 años. Además, observó que entre estas trabajadoras había tanto mujeres analfabetas, como con estudios de secundaria, por lo que, evidentemente, el factor escolaridad no jugaba ningún papel importante en su inserción como empacadoras.

La implementación de nuevas tecnologías en los empaques, el desarrollo y la expansión de las empresas hortícolas dedicadas a la exportación descansan sobre calificaciones preexistentes de las trabajadoras y, lejos de provocar un movimiento de descalificación global de la fuerza de trabajo, producen la refuncionalización de algunas competencias.¹⁰

PRÁCTICAS DEFENSIVAS E IDENTIDAD DE OFICIO

En el proceso de trabajo, los saberes que portan los trabajadores se adaptan a las distintas necesidades, de modo que ofrecen soluciones concretas a problemas específicos. Sin embargo, el capital humano allí objetivado es valorizado de maneras diferentes. Lo que se considera “trabajo calificado” es el resultado de la relación entre los requerimientos de las empresas para cubrir los puestos de trabajo y la experiencia adquirida por los obreros en sus trayecto-

¹⁰ Una de las estrategias de modernización de las empresas agroexportadoras en los últimos años ha sido la de diversificar su producción, ampliando las variedades de productos. Así, tan sólo en la producción de tomate se ha pasado de tres variedades (maduro, verde y roma) a siete (maduro, verde, roma, cherry, saladette, tomatillo e industrial). Mientras en los años setenta se manejaba un cuadro básico de 24 productos, hoy se tienen 90 variedades. Una diversidad tan grande de productos ha exigido la readaptación de los conocimientos de las trabajadoras para participar en los distintos procesos productivos.

rias personales, lo que se traduce necesariamente en conflictos y negociaciones entre empresas y trabajadores (Dubar, 1987: 3-14).

En el caso que estudiamos, hemos visto que las tareas que realizan las empacadoras son sumamente importantes dentro del proceso de trabajo; no obstante, los puestos que ellas ocupan no tienen el estatus de puestos "calificados". Sólo se reconoce como capacidad particular de las empacadoras la rapidez con la cual trabajan, ignorándose el conjunto de saberes que se incorporan en su actividad, porque la noción de calificación que se aplica en este proceso de trabajo es construida bajo una óptica patronal y masculina. Eso crea tensiones tanto entre las trabajadoras y los empleadores, como entre ellas y el resto de los trabajadores.

Para que una mujer llegue a convertirse en empacadora, es necesario que comience como seleccionadora, la que clasifica el tomate que se destina al mercado nacional, que tiene menos exigencias de calidad que aquel que se orienta a la exportación. Según la habilidad que se logra adquirir en una o en varias temporadas, se puede pasar a ser seleccionadora de tomate de exportación. Durante este tiempo, cuya duración es muy variable, algunas mujeres comienzan a ayudar a las empacadoras, con el fin de ejercitarse en la tarea, hasta que el jefe del empaque, después de varias temporadas, reconoce su capacidad y contrata a la antigua aprendiz como empacadora.

Acceder al trabajo de empacadora tiene varias ventajas. Su única materia de trabajo será empacar, en tanto que como seleccionadora se desempeñan otras tareas, como limpiar el local y las bandas, o ayudar a los hombres en su trabajo. Además, las empacadoras logran el control de su ritmo de trabajo porque se les paga por tarea, mientras que las seleccionadoras ganan por día y están sometidas al ritmo impuesto por las bandas.

No obstante, si las empacadoras obtienen ingresos significativamente superiores a otros, esto no es el resultado de una mayor valorización de su trabajo, sino de la autoconstricción que ellas se imponen al trabajar por tarea para incrementar su salario. Esto marca una diferencia con otros trabajadores del empaque que son clasificados y pagados como obreros calificados porque su labor parece importante, dado que están encargados del manejo de alguna máquina (por ejemplo los choferes, los conductores de los

carros montacargas que sirven para estibar las cajas, o los supervisores de bandas), o porque se supone que tienen un mayor grado de responsabilidad (por ejemplo los almacenistas o jefes de empaque). Su calificación se considera resultado de una formación más o menos sistemática y, aun si sólo se requieren unos cuantos días para aprender este trabajo, en ningún caso se argumentaría que es natural que un hombre pueda encargarse de una máquina porque desde niño se ha familiarizado con las herramientas, ni que pueda fácilmente dirigir al personal de una empresa porque desde su infancia se le ha enseñado a dar órdenes.

Una reacción en contra de esta manera de valorar el trabajo fue la formación de sindicatos femeniles de trabajadoras de los empaques, creados durante la década de los años treinta, en el estado de Sinaloa.¹¹ La mayoría de las demandas interpuestas por estos sindicatos en contra de los patrones se refería a los aumentos salariales y a la lucha en contra de los despidos injustificados, pero sobre todo al reconocimiento de la fuente de trabajo de las empacadoras y las seleccionadoras. Aun si no plantearon demandas que les permitieran gozar de mejores condiciones de trabajo como mujeres (guarderías, incapacidad por maternidad, permisos de lactancia, etc.), les permitieron desplegar prácticas defensivas, tendientes a proteger sus condiciones de empleo. En particular, las empacadoras lucharon para que su labor fuese respetada como tal,

¹¹ La información acerca de estos sindicatos fue recopilada personalmente en el Archivo de la Junta de Conciliación y Arbitraje de Sinaloa, ubicado en Culiacán. Allí se encuentran los registros de varios sindicatos mixtos de trabajadores de los campos y empaques tomateros del estado.

Resulta especialmente interesante la formación de algunos sindicatos que aparecen como "femeniles", ubicados en el municipio de El Fuerte, y en particular, la existencia de la Unión Feminista de Obreras y Empleadas del ramo Tomatero y Similares, que operaba en Los Mochis, vinculada muy estrechamente con el Sindicato Industrial de Oficios Varios. Este sindicato es el que abanderó la lucha de los cañeros en los años treinta para la expropiación del ingenio de Los Mochis, que fue cedido a los peones como ejido durante el periodo cardenista.

La información sobre la creación de esta Unión Feminista, sus líderes, las contradicciones que sufrió a lo largo de su corta existencia (1931-1935), las demandas que interpusieron y las movilizaciones que realizaron, son analizadas en la tesis de doctorado que realizo para la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM.

es decir, para que no se les obligase a desempeñar otras tareas en la empresa, como frecuentemente se hace con las seleccionadoras. También fue una exigencia la posibilidad de formar sus propios equipos de trabajo sin la intervención de los empleadores ni de los dirigentes sindicales.

No obstante, estas agrupaciones desaparecieron en menos de una década al transformarse en sindicatos mixtos controlados por las grandes centrales obreras con dirección masculina. Así, el combate cotidiano de las empacadoras, desprovistas de órganos de lucha propios, se ha dirigido desde entonces en contra de los empleadores y líderes sindicales, para tratar de que valoricen sus saberes y otorguen un estatus dentro de las jerarquías profesionales y salariales a los puestos que ellas ocupan. Esta lucha se extiende incluso a sus hogares y a sus comunidades, buscando legitimar allí su situación como trabajadoras, lo que contribuye a crear en ellas un sentimiento de pertenencia a un grupo con el mismo trabajo y con una historia común.

Esta lucha cotidiana no se apoya en una organización sindical o de clase. Se trata de una negociación que se basa en una multiplicidad de estrategias que movilizan la solidaridad de las trabajadoras para conseguir mejores condiciones de trabajo, lo que es fuente permanente de conflictos con los patrones y con el resto de los trabajadores.

CONCLUSIONES

Aunque suele decirse que en los empaques fue por la escasez de mano de obra masculina local que se contrató la femenina, podemos observar que desde que se inició la horticultura sinaloense a principios de siglo han habido faltantes de mano de obra para la cosecha, que se han cubierto con trabajadores migrantes, primero originarios de las regiones serranas del estado de Sinaloa y más tarde por población indígena de los estados del sur de la República. ¿Por qué no fue ésa la alternativa en los empaques?

Mi hipótesis es que la tarea de empaacar requiere una calificación y supone un tipo de empleo sumamente flexible. Mientras que los trabajadores de los campos son contratados para realizar la

cosecha de hortalizas durante jornadas que terminan con la luz del día, las trabajadoras de los empaques tienen horarios de trabajo que pueden extenderse toda la noche si así lo impone una fuerte demanda de exportación. De la misma manera, pueden ser contratadas por unas cuantas horas de labor. Por otra parte, en los campos los jornaleros son empleados por diferentes patrones, lo que les permite que al terminarse la cosecha en una explotación busquen empleo en otra. Así, esta mano de obra migrante puede permanecer hasta seis meses en la región, alternando su trabajo en distintas explotaciones hasta que termina la temporada de cosecha, para regresar después a sus lugares de origen, o continuar su marcha hacia otras regiones del país. Por el contrario, en los empaques los patrones buscan asegurarse una mano de obra calificada, dispuesta a permanecer con ellos durante toda la temporada de cosecha, aceptando los altibajos impuestos por el mercado, lo que se traduce en fuertes variaciones de horarios y en una gran discontinuidad en la duración del empleo.

Me parece que ésta es la razón por la cual los empaques surgen como un espacio femenino desde su inicio. Son las mujeres de la región las que aprenden el oficio de empacar y lo transmiten a otras, garantizando así la calificación de una tarea que día con día se va haciendo más importante para las empresas, pero que al no ser reconocida como calificada permite el abaratamiento de la fuerza de trabajo. Al mismo tiempo es la mano de obra más flexible, porque, guardando la norma social que las identifica como "amas de casa" (Arias, 1992), ellas son despedidas y contratadas de un momento a otro, sin generar conflicto social.

Los conocimientos y destrezas exigidos por la tarea de empacar prueban claramente que los saberes de estas mujeres constituyen una calificación, porque no se aprenden de un día para otro, ni son un don natural. Son prácticas diferenciadas sexualmente, aprendidas tanto en el ámbito familiar como en el empaque, transmitidas y aprendidas en ambos espacios de una manera colectiva y no individual, lo que moviliza la solidaridad entre las trabajadoras y genera en ellas una identidad profesional. Pero al mismo tiempo, su valorización supone una relación que propicia conflictos de clase y de género.

Esto último es resultado de la noción de calificación que comúnmente manejan empleadores y trabajadores, y que es aplicada en la administración del personal. Los elementos sobre los que se apoya esta noción valorizan ante todo la adquisición de conocimientos mediante una formación escolar garantizada por títulos o diplomas y la incorporación de esos conocimientos a los esquemas profesionales; el control de la tecnología, la rareza de ciertos saberes y el hecho de que aparezcan como insustituibles, así como la magnitud de su demanda en el mercado de trabajo.

Para la economía neoclásica, por ejemplo, la calificación es un capital humano característico del factor trabajo, que puede ser medido objetivamente por medio de la productividad marginal y que se traduce directamente en diferencias salariales. Otros enfoques señalan que no se trata de un valor intrínseco del trabajador, sino de una articulación entre diferentes elementos que tienen que ver fundamentalmente con las exigencias que plantea un puesto y con la formación de los trabajadores, articulación que supone una confrontación entre los empleadores, que demandan determinadas cualidades de la mano de obra para acceder a un tipo de puesto, y los sindicatos, que se orientan más bien a lograr la valoración de los saberes y la experiencia de los trabajadores. Ambas estrategias se ponen en juego dentro de las negociaciones salariales y se traducen en un determinado escalafón dentro de las empresas, legitimando así las jerarquías salariales (Dubar, 1987).

Para algunos, la calificación no tiene existencia más que en el campo del trabajo y responde a un tipo de organización de la producción y de la empresa. Según esta lógica, cada proceso plantea un problema de organización particular y recibe una solución singular, y cada puesto de trabajo se define en función de esas necesidades. Este enfoque privilegia el mercado y la organización del trabajo como espacios de constitución y valoración de saberes. De esta manera, dar cuenta de la calificación significa "relacionarla con la dinámica de los métodos de producción", equipos y formas de organización (Reynaud, 1987: 87).

Por el contrario, otro tipo de enfoque hace énfasis en el proceso de socialización, y en este sentido la calificación es abordada más desde el ángulo de su formación que del espacio de trabajo. Se trata de una aproximación biográfica de la calificación

que toma en cuenta las trayectorias sociales de los individuos (Segrestin, 1986). Bajo este punto de vista, no se reduce a un conjunto de competencias técnicas sino que integra otros elementos, como la experiencia personal y los saberes adquiridos por medio de un proceso de socialización, valorando los espacios de aprendizaje “no formales” que integran la dimensión cultural de las calificaciones (Monjardet, 1987).

Esta última es una forma sugerente de aproximarse al concepto de calificación, cuando se la concibe como un conjunto de competencias adquiridas en un espacio formal, como la escuela; cuando para medirla y legitimarla en un escalafón se toma en cuenta su duración temporal o su “rareza” en el mercado de trabajo; cuando se avala mediante diplomas y se le valora sólo en el espacio laboral, entonces se ignora todo lo que es experiencia personal y trayectoria individual y desde esta perspectiva toda la formación de las mujeres y la manera en que adquieren sus conocimientos son subestimadas.

Sin embargo, a pesar de las posibilidades que ofrece este sistema de análisis de la calificación, que enfatiza la importancia que tienen las trayectorias individuales en la formación y adquisición de saberes por parte de los individuos, su limitación consiste en que no plantea que toda formación resulta de un proceso que se inscribe dentro de las relaciones sociales de clase y de sexo. Es decir, que las trayectorias individuales son resultado de la posición diferencial de las mujeres y de los hombres en la división sexual del trabajo.

De hecho, esto es lo que define, no sólo en la empresa sino en la sociedad, el lugar que ocupan las mujeres en el mercado laboral y en la organización empresarial. A su vez, es lo que explica las diferencias en su formación y en sus trayectorias laborales (Doniol Shaw, 1986; Kergoat, 1982, 1984a y 1984b; Hirata, 1986).

El “fetichismo” de la calificación consiste en mostrarla como un producto neutro y asexuado, que de hecho le niega a los saberes femeninos el estatus de calificados. En primer lugar, porque aunque se valoran las habilidades que las mujeres pueden desempeñar con sus propias manos en un proceso de trabajo, esto no se considera calificación, sino capacidad natural. Además, su experiencia personal o su capacidad relativa, lejos de valorarse, se presenta como una característica propia del sexo femenino, y

pocas veces se reconoce la importancia del proceso de socialización en la adquisición de sus saberes, en lo que ellas han aprendido tanto en el trabajo doméstico como en los oficios o empleos que tradicionalmente se les ofrecen.

El caso de las empacadoras permite mostrar que su habilidad y su destreza en el manejo de las hortalizas no sólo las adquieren en sus casas, mediante las tareas que realizan en la cocina, sino durante varias temporadas de trabajo en los empaques, comenzando como aprendices desde que son niñas. Pero como sólo se legitima la calificación de manera individual a partir de un aprendizaje obtenido en el espacio de trabajo por medio de canales formales y reconocido mediante títulos o diplomas, las características por las que ellas son contratadas quedan fuera de este ámbito. Como lo hemos visto, estas cualidades resultan de un aprendizaje colectivo y son adquiridas por transmisión oral o gestual de una generación a otra, por lo que su duración no puede medirse. Más aún, como lo que se toma en cuenta es la rareza de los saberes, sus habilidades resultan abundantes porque son registradas como "femeninas" y, por lo tanto, se consideran como algo que toda mujer tiene naturalmente.

Por último, como lo que se privilegia en la calificación son las competencias técnicas para manipular, regular y supervisar cualquier tipo de máquinas, aunque las tareas que desempeñan las empacadoras rebasan el simple gesto manual de meter los tomates en una caja, aparecen como resultado de su "incompetencia técnica" porque suponen la actividad de sus manos al desnudo (Kergoat, 1984a y 1984b).

La hipótesis de que cada puesto de trabajo y la calificación que requiere se definen en función de las necesidades "técnicas" que plantea un proceso de producción, no toma en cuenta que cada puesto se define de una manera diferente si se trata de hombres o de mujeres. Así, aunque no necesariamente todas las mujeres tengan "dedos de hada", los puestos que se les ofrecen sólo implican la realización de tareas simples, para desempeñarse con sus propias manos, mientras que detrás de cada máquina sólo se concibe a un operador masculino.

Los planteamientos de Danièle Kergoat (1982, 1984a y 1984b) permiten desentrañar esta fetichización de la calificación porque

la analiza como una práctica social en la cual intervienen relaciones de clase y de sexo. Ella sugiere invertir el razonamiento, comúnmente aceptado, de que las mujeres ocupan los puestos “no calificados” porque carecen de formación, y propone en su lugar aceptar que tienen una calificación que responde a los puestos que se les ofrecen. Cuando se demanda mano de obra femenina no es por su “descalificación”, sino porque, aunque los empleadores conocen sus “calificaciones tácitas” (Bryn y Wood, 1984), desacreditan estos saberes apoyándose en una noción sexista de la calificación.

El estudio de cualquier proceso productivo en donde intervengan mujeres puede mostrar el sesgo de la noción de calificación aplicada en la definición de cada puesto. Permite comprobar que en la mayoría de los casos ellas ocupan los puestos en donde se quiere desvalorar a un máximo la fuerza de trabajo, y para eso el argumento de la “feminidad” resulta ser un excelente recurso.

Por medio del estudio de las mujeres empacadoras de hortalizas he querido mostrar ese sesgo de clase y de género que existe en la noción de calificación. Si se ignoran las calificaciones femeninas no es sólo por el interés de clase de los empleadores para desvalorar esta fuerza de trabajo, sino porque los propios trabajadores, tanto hombres como mujeres, participan en las relaciones de sexo que explican la negación de las competencias que portan las mujeres.

BIBLIOGRAFÍA

- Aranda, Josefina y Lourdes Arizpe, “Empleo agroindustrial y participación de la mujer en el desarrollo rural: un estudio de las obreras en el cultivo de la fresa en Zamora, México”, en *Seminario tripartito regional para América Latina sobre el desarrollo rural y la mujer*, Pátzcuaro, Michoacán, Organización Internacional del Trabajo, 1981.
- Arias, Patricia, “Dos nociones en torno al campo”, en *Ajuste estructural, mercados laborales y TLC*, México, El Colegio de México, Fundación Friedrich Ebert y El Colegio de la Frontera Norte, 1992.
- Bryn, Jones y Stephen Wood, “Qualifications tacites, division du travail et nouvelles technologies”, *Sociologie du Travail*, núm. 4: 407-563, París, 1984.
- ✓ Carton de Grammont, Hubert, *Los empresarios agrícolas y el Estado*, México, Instituto de Investigaciones Sociales, Universidad Nacional Autónoma de México, 1990.

- Deniot, Joëlle, "Métiers ouvriers", *Sociologie du Travail*, núm. 3: 355-362, París, 1983.
- Departamento de Estadística Nacional, *Sonora, Sinaloa y Nayarit: estudio estadístico, económico y social*, México, 1927.
- Díaz Ronner, Lucila, "Las mujeres asalariadas en los cultivos de exportación. El caso del municipio de Ensenada, Baja California Norte, México", en *Seminario tripartito regional para América Latina sobre el desarrollo rural y la mujer*, Pátzcuaro, Michoacán, Organización Internacional del Trabajo, 1981.
- Doniol Shaw, Guislaine, "Ergonomie, qualification et division sexuelle du travail", París, ponencia presentada en *Journées de Nantes*, 1986.
- Dubar, Claude, "La qualification à travers les Journées de Nantes", *Sociologie du Travail*, XXIX, núm. 1, París, 1987.
- González Salazar, Gilda, "La participación de la mujer en la actividad laboral de México", en *La mujer y el trabajo en México*, México, ST y PS, Serie Cuadernos Laborales, núm. 31, 1988.
- Hirata, Helena, "La qualification masculine: notes à partir du cas japonais et brésilien", *Première Rencontre Sociologie du Travail, Bilan et Perspectives*, Nantes, La Sociologie face à la "qualification", 1986.
- Ibarra, Agustín, "Situación actual y políticas para promover el empleo de la mujer en Mexico", Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ponencia presentada en el *Foro sobre mujer, trabajo, salud y pobreza*, México, El Colegio de México, mayo de 1993.
- Kergoat, Danièle, *Les ouvrières*, París, Le Sycomore, 1982.
- , "Pladoyer pour une sociologie des rapports sociaux. De l'analyse critique des categories dominantes à la mise en place d'une nouvelle conceptualisation", en *Le sexe du travail. Structures familiales et système productif*, París, PUG, 1984a.
- , "Qualification et division sexuelle du travail", en *Revue CFDT. Cadres*, Numero spécial sur La Qualification, núm. 313, París, 1984b.
- Lara, Sara María, "Mujer, trabajo y pobreza en el medio rural mexicano", ponencia presentada en el *Foro sobre mujer, trabajo, salud y pobreza*, México, El Colegio de México, mayo de 1993.
- Martínez, Alicia, "Políticas hacia la mujer en el México moderno: consideraciones para diseñar una agenda política", en *Seminario sobre gobierno y sociedad: políticas regionales hacia la mujer (Centroamérica y México)*, Flacso-Sede México, julio de 1992.
- Monjardet, Dominique, "Compétence et qualification comme principes d'analyse de l'action policière", *Sociologie du Travail*, XXIX, núm. 1, París, 1987.
- Pedrero, Mercedes y Arnulfo Ambriz, "Los mercados de trabajo en las zonas rurales", *Estudios Sociológicos*, vol. X, núm. 29, mayo-agosto de 1992.
- Pronasol (Programa Nacional de Solidaridad con Jornaleros Agrícolas), *Diagnóstico de las condiciones de vida y de trabajo de los jornaleros agrícolas en el Valle de San Quintín, B.C.* (mecanuscrito), México, 1991.

- Reynaud, Jean D., "Qualification et marché du travail", *Sociologie du Travail*, núm. 1, París, 1987.
- Roldán, Martha Iris, "Trabajo asalariado y condición de la mujer en un cultivo de exportación: el caso de las trabajadoras del tomate en el estado de Sinaloa, México", en *Seminario tripartito regional para América Latina sobre el desarrollo rural y la mujer*, Pátzcuaro, Michoacán, Organización Internacional del Trabajo, 1981.
- Ruiz, L. Vicki, *Cannery, Women-cannery Lives: Mexican Women, Unionization, and the Californian Food Processing Industry, 1930-1950*, Albuquerque, University of New Mexico Press, 1987.
- Salazar, Gilda, *Las obreras agrícolas en el cultivo de hortalizas. Estudio de caso en el valle de Culiacán, Sinaloa*, tesis de licenciatura, México, Escuela Nacional de Antropología e Historia, 1986.
- Segrestin, D., "Repères pour une approche culturelle de la qualification", ponencia presentada en *Journées de Nantes*, París, 1986.
- Zarca, Bernard, "Identité de métier et identité artisanale", *Revue Française de Sociologie*, núm. XXIX-2: 247-273, París, 1988.