El trabajo de las mujeres en la industria maquiladora. ¿Dónde queda su tiempo libre?

Guadalupe Concepción Fierros Arriquivez
El Colegio de Sonora

Introducción

En 1994, con la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), cuya meta general fue la de garantizar un mayor acceso a los mercados mundiales, reduciendo y armonizando sus barreras arancelarias, se ha estimulado la apertura de la economía regional, redirigiéndola hacia actividades industriales modernas. A partir de ese año, los empleos en esta industria se incrementaron, sobre todo en la Frontera Norte de México.

Destacamos como situaciones principales en este artículo el hecho de que las gerencias de producción y manufactura, así como los puestos de supervisión, son ocupados —en su mayoría— por varones, a quienes se les considera trabajadores "puros" por ser ellos quienes organizan las tareas en el trabajo, y tomando en cuenta la flexibilidad que hoy en día se maneja en este tipo de industria, queda fuera de los planes laborales la vida individual de las trabajadoras. Esta situación hace necesaria una nueva organización de las prácticas en las esferas pública, privada y doméstica. Además, considerando que las personas encargadas de administrar las tareas laborales, son egresadas de alguna carrera de ingeniería: industrial, electrónica, mecánica, eléctrica, etcétera.

Este texto enfatiza la importancia de incluir la perspectiva de género en los planes de estudio de estas carreras, dada la interacción de ésta en la cultura organizacional y en la gestión de los recursos humanos.

Resumen

El objetivo de este trabajo es evidenciar que las mujeres trabajadoras de la industria maquiladora no cuentan con el tiempo necesario para la recuperación (reproducción) de las energías gastadas durante la jornada asalariada. La evidencia está basada en mi experiencia como ingeniera de manufactura en la Industria Maquiladora de Exportación (IME) en Nogales, Sonora, así como en la revisión textos teóricos y en la realización de entrevistas a una muestra exploratoria de ingenieras industriales que actualmente laboran en Hermosillo. Presentamos las percepciones y el significado del trabajo en sus vidas, la organización del tiempo en los espacios público, privado y doméstico, haciendo visible la evidente falta de tiempo libre debido a la realización de la doble jornada laboral a la que ellas se enfrentan.

Palabras clave

Mujeres, industria maquiladora, tiempo libre.



♦♦♦

Industria maquiladora y el trabajo femenino

La industria maquiladora de exportación se instaló por primera vez en México en 1964 en la zona fronteriza. Nuestro país ofrecía las condiciones óptimas para la inversión de este tipo de industrias: mano de obra barata, cercanía geográfica y facilidades para su instalación por parte del gobierno.

Este tipo de industria ha generado empleo para muchas mujeres, no por casualidad, sino porque ellas representaban la mano de obra más barata y fácilmente reemplazable.

Argelia Tánori [1989:31] menciona que para las empresas maquiladoras emplear mujeres jóvenes significa, además de una mayor productividad, el manejo de una fuerza de trabajo inexperta y manipulable políticamente, lo que facilita el trabajo de los administradores.

Un comentario citado por la misma autora señala que —de uno de los promotores más importantes de la maquiladora de Mexicali— describe claramente los requisitos de estas trabajadoras.

> No hay mejores elementos para trabajar y para dar mayor rendimientos que las chicas de temprana edad (15 y 16 años); porque entienden y aprenden todo lo que deben de hacer en la empresa [...] son muchachas con mucha fuerza, en dos zancadas bajan los escalones y siempre están atentas a lo que están haciendo, pues no tienen ninguna responsabilidad de hijos, ni de marido, ni si dejó prendida la estufa [...] son jóvenes sin responsabilidad... y cuando se casan, dejan de trabajar y después regresan.

En este comentario se observan claramente los requisitos demandados: joven, soltera y sin compromisos. La mano de obra requerida como lo menciona Iglesias [1985:23] en su libro *La flor más bella de la maquiladora*, tiene estos atributos: joven, bonita y barata.

Cuando se refiere a "sin compromisos" alude al concepto de "lo doméstico", lo que implica que una operadora casada tendrá mayores actividades después de terminar su jornada, o bien, estará en constante preocupación por los hijos durante su trabajo y no se comprometerá con la empresa tanto como una trabajadora soltera. Entonces, ¿acaso la mujer casada será relegada para ocupar un puesto como operadora por el hecho de que "No dispondrá de su tiempo libre", porque lo que deseará será salir lo más pronto posible de la planta?

Murillo [1996: XVIII-XX] define al trabajo como un signo inminente de lo público, la mujer asume que el varón cuenta con un tiempo privado para sí mismo y tiene el dominio sobre él, a diferencia de la mujer que lo tiene hipotecado.

La mujer asocia siempre lo privado con lo doméstico, es decir, el espacio en su casa cuando no cumple con una jornada de trabajo, sin embargo, durante ese tiempo hace actividades en el hogar, como cuidar a los hijos, hacer la limpieza, organizar la casa, etcétera. Murillo aclara que lo privado no es igual a lo doméstico, si lo "privado" únicamente tenía un par: "lo público" es el momento de romper ese dualismo o matrimonio por conveniencia con el tercer elemento: el espacio doméstico. La definición histórica de privado o bien lo cercano a ello es lo "propio", el espacio o la situación susceptible de posibilitar la condición de estar consigo mismo, de manera creativa o reflexiva.



La privacidad aparece en la historia como sinónimo de cultivo de la individualidad, sería entonces la apropiación de sí mismo, privacidad, retirada voluntaria y puntual de un espacio público para beneficiarse de un tiempo propio, beneficios como la lectura, el ejercicio, la meditación, ver una película, actividades que satisfacen a la persona. [Murillo, 1996: XVI].

Referirse al ámbito doméstico, es sinónimo de actividades de reproducción (limpieza, compras o

elaboración de alimentos) que trascienden a la noción de hogar o responsabilidades familiares, consiste en responder a las necesidades del otro. Más aún aquéllos o aquéllas que disfruten de algún tiempo privado tienen resuelto de alguna forma, ya sea delegándolo a otra persona o haciendo ellos o ellas mismas, la infraestructura doméstica

Entonces, carecer de vida privada no es sólo un matiz, incide en un desigual reparto de oportunidades personales [...] hay consecuencias discriminatorias al hacer la división entre lo público, lo privado y lo doméstico, ya que al asumir cada espacio una responsabilidad masculina o femenina se está en contra de las igualdades de oportunidades [Murillo.1996: XX].

Ahora bien, Murillo [1996] también aclara que no es necesario estar casada y tener hijos para incluirse en las actividades domésticas. Es un comportamiento de atención al otro, es asumir el rol femenino que por siglos se ha forjado al ponerse a disposición de otros, siempre dispuesta a ayudar y a resolver los problemas de los hijos, el esposo o el hermano, etcétera. Generalmente las mujeres lo hacen por la necesidad de sentir que alguien más requiere de ellas, es como el querer estar siempre presentes en los demás; todo esto por la socialización que viene desde el patriarcado, pero al hacer esto, sacrifica tiempo valioso que podría invertir en su persona.

Aquí es importante señalar que el 95% de las mujeres en México realiza algún trabajo doméstico y que el tener otra actividad económica, no cambia mucho este porcentaje, el 94% de las mujeres que participan en el mercado de trabajo, también realiza trabajo doméstico; por el contrario, en el caso de los hombres menos del 5% realiza sólo los quehaceres del hogar, señalando que este 5% atañe a algún viudo o soltero que no tenga la "ayuda" de una mujer que le resuelva sus problemas. El 53% de los varones realiza algún trabajo doméstico y el 51% de la población económicamente activa masculina también lo hace. [Goldsmith, 2003:3]

La escasa participación masculina en el trabajo doméstico es originada desde el nacimiento del hombre mismo, debido a que en una sociedad patriarcal, la asignación de roles sociales parte de las características biológicas de cada persona, del sexo del individuo. Luego se le construye un modelo que debe imitar para vivir. En este contexto, el concepto de género es fundamental como categoría para dividir el trabajo y los mecanismos mediante los cuales funciona.

Desde la antigüedad, el método más utilizado para solucionar el conflicto ha sido la separación de los individuos en dominadores y dominados [Uriz, 1994:117] y la



cultura ha funcionado como el medio ideal para asegurar el mantenimiento del esquema de dominación.

La división sexual del trabajo determina la actividad de la gente, sus propósitos, deseos y sueños. El patriarcado divide a los hombres de las mujeres y los coloca en sus respectivos papeles sexuales jerarquizados, además de estructurar sus deberes en relación con el dominio específico de la familia y dentro de la economía [Einsestein Zillah, citado por Iglesias; 1985:24].

La problemática de la mujer obrera

Partiendo de que existe una división sexual del trabajo, las operadoras de las maquiladoras —como toda mujer trabajadora—, se ven sujetas a una doble jornada de trabajo. Esta característica hace su vida más compleja comparada con la del obrero. Entonces surge aquí la pregunta: ¿Dónde queda el tiempo privado de estas trabajadoras? Es decir, ¿tendrán un tiempo destinado sólo para ellas, sin tener que cuidar de los hijos, hermanos, padres, novios, etcétera? Es difícil pensar que sí lo tienen cuando trabajaron dentro de una planta maquiladora 45 horas semanales. En mi caso, trabajé durante cuatro años como ingeniera industrial en una de las plantas maquiladoras de Nogales, Sonora y observé cómo son las jornadas de trabajo de las operadoras; hay días en los que trabajaban tiempo extra después de 9 horas de jornada normal, o bien, acuden a trabajar los fines de semana, y sus comentarios eran que "sólo les interesaba llegar a sus casas para darles de cenar a sus hijos, ayudarles con sus tareas, preparar el uniforme del día siguiente y la ropa de su esposo, limpiar la casa, etcétera." Lo anterior hace pensar, obviamente, que no disponen de tiempo para ellas. Ni las solteras escapan del trabajo doméstico, siempre está el novio, el hermano, los padres, etcétera. Alguien a quien resolverle algún problema al llegar a su casa.

♦♦♦

Al respecto, Goldsmith [2003] menciona que debe aclararse el punto de que si sumamos lo que las mujeres trabajan en la jornada laboral y las labores domésticas, las mujeres trabajan en promedio 10 horas más que los hombres, sin embargo, reciban percepciones menores [Goldsmith, 2003:5].

Las mujeres desde niñas juegan con muñecas: las bañan, las cambian de ropa, les preparan biberones, todo esto va orientado a que en un futuro hagan lo mismo con los hijos e hijas, en cambio, el niño juega con autos, rompecabezas, juegan a la construcción, etcétera. Desde temprana edad interactúan con juegos que desarrollan su inclinación hacia el trabajo extradoméstico; por el contrario, la niña juega con un pequeño "mundo doméstico" donde aparece la estufa, el hornito, la vajilla pequeña, etcétera.

La reproducción es un factor clave en la división sexual del trabajo y, por lo mismo, ahí se generan las relaciones de dominación y subordinación entre los sexos. [Murillo.1996:9] En este mismo sentido, ella menciona "La construcción simbólica de vincular la naturaleza a la reproducción ha prevalecido hasta nuestros tiempos". Define además a la domesticidad más allá de las cargas familiares e independientemente del estado civil, relacionándolo con una vinculación específica y sustentada por un aprendizaje de género; es una actitud encaminada al mantenimiento y cuidado del otro; además de que se sabe —mayoritariamente— que lo que pasa dentro de una casa resulta invisible a los ojos de los demás.

Las trabajadoras realizan tareas en su casa cuando salen del trabajo remunerado, mismo que no cuenta para los varones, aun cuando en realidad aporta grandes beneficios en la producción de bienes, partiendo de que este tipo de trabajo representa un ahorro porque es un trabajo no remunerado, además de las repercusiones en la salud, al no tener un tiempo para dedicárselos a sí mismas genera, lo que Murillo señala como la falta de individualidad y autoestima, que se reflejará cuando esta persona ingrese al espacio público. [Murillo, 1996: XX]



Aún después de esto, si ellas llegan a tener un espacio privado en la cotidianidad de las mujeres, serán juzgadas por ello como egoístas, por pensar en ella antes que en los demás. [Murillo, 1996: XXVIII], lo que ante los ojos de los otros, incluso de las de su mismo género, será reprobable.

Las mujeres tienen poca valoración en los ámbitos público y privado. En el mercado laboral los empleos que llegan a obtener son aquellos que están relacionados con el cuidado de otros, o bien, estereotipados femeninos, como los de servicio o trabajos poco calificados y, mientras están en este ámbito público, continuamente se preocupan por el mundo doméstico.

En este mismo sentido, cuando las mujeres se encuentran en el ámbito doméstico, su participación es igualmente desvalorada, pues este tipo de trabajo o labores son trivializados y, normalmente, el tiempo que deberían dedicar a su persona, a la reflexión, al ejercicio y a la atención de su salud, se ve nulificado. Ya que por lo general, realizan una doble jornada y, como se identifican y asumen el rol femenino, no toman el tiempo privado para sí mismas, y, si lo hacen, son consideradas egoístas. [Murillo, 1996, XXVI].

Pocas profesionistas manifiestan tener tiempo para sí mismas. Quienes dominan el ámbito público y controlan el doméstico son llamadas "supermujeres".

¿Cómo una trabajadora de la maquiladora podrá estar cómoda o pensar en pertenecer, identificarse e integrarse en una organización, cuando al salir de su trabajo tienen otras múltiples actividades? Luis Reygadas aborda esta temática cuestionando cómo formar un tipo de identidad obrera, si muchas veces las trabajadoras son relegadas, o simplemente no son tomadas en cuenta y existen contradicciones entre la lealtad de pertenecer a una empresa y la lealtad de llegar con su familia y ser parte de una sociedad. [Reygadas, 2002:145], lo que ocasiona un conflicto interno y una constante lucha dentro de la trabajadora.

Para Reygadas [2002:146] la debilidad del sindicalismo en la industria maquiladora hace pensar que en sus trabajadores no se ha forjado ningún tipo de identidad obrera, tal vez por la escasa experiencia de los trabajadores y trabajadoras o por las políticas de las empresas, que impiden que sus trabajadores/as se consoliden como obre-

ros colectivos. Aclara que no se ha consolidado una fuerte cultura de clase entre los trabajadores de la maquiladora, aunque también menciona que se encuentra en proceso la construcción de identidades obreras [Reygadas, 2002:149]. Pensando en la creación de identidades, surge el dilema nuevamente de las empleadas: ¿cómo formar agrupaciones o uniones, si la flexibilidad del trabajo en esta industria, varía de acuerdo a la cantidad del mismo, y por ende, los horarios. Repercutiendo en el tiempo en que las empleadas y los empleados se programan para tales actividades?

De Barbieri [1991:206] hace referencia a que las mujeres adultas que desempeñan ocupaciones y que son remuneradas, tienen escasa participación en los sindicatos y en la vida gremial, ya sea por automarginación, por la marginación impuesta en la cultura sindical o por los requerimientos domésticos.

Mi opinión al respecto es que la automarginación es consecuencia principalmente de las actividades relacionadas con la esfera doméstica, y dentro de ellas la autoridad ejercida por el cónyuge, pero ante todo, el reproche y la no aprobación por parte de los familiares (madre, padre, suegra, suegro); ante este panorama y, en dado caso de que la trabajadora ingrese a participar en la vida sindical, será con entusiasmo, pero sólo durará poco tiempo, mientras se arregle el conflicto. Así, el movimiento o su participación terminará [De Barbieri, 1991:206].

Ingenieras en la industria maquiladora

Para llevar a cabo el presente estudio de las ingenieras en la industria maquiladora, se tomó una muestra exploratoria de cuatro entrevistas realizadas a igual número de ingenieras industriales,[1] que actualmente laboran en la maquiladora "MN" empresa subcontratada para grandes compañías como AVAYA, ANIXTER, Optical Datacom, OFS Fitel, en Hermosillo, Sonora. María, Margarita y Dolores son ingenieras que trabajan en la maquiladora "MN", mientras que Patricia lo hace en "LE".

En "MN" se maquilan cables para telecomunicación, por ejemplo, cable para conexiones de red y de fibra óptica, es decir, en estas compañías (los clientes) proporcionan la maquinaria y, en algunos casos, materias primas y MN proporciona el personal y las instalaciones en Hermosillo.

"MN" Cuenta con un total 553 empleados, de los cuales: 480 son empleados directos (personal de producción, operadores): 280 son Mujeres es decir el 58% y el resto 200 (42%) son varones. Además, 73 personas son consideradas como administrativas (personal indirecto) de la cuales 20% son Mujeres y 80% son varones.

El horario de trabajo para empleados directos e indirectos es el mismo, de lunes a jueves de 7: 00 a.m. a 5:00 p.m. y los viernes de 7:00 a.m. a 4:16 p.m.

Se entrevistó a María, Margarita y Dolores, por ser las únicas mujeres que trabajan como ingenieras en esa empresa, al momento de hacer esta investigación.

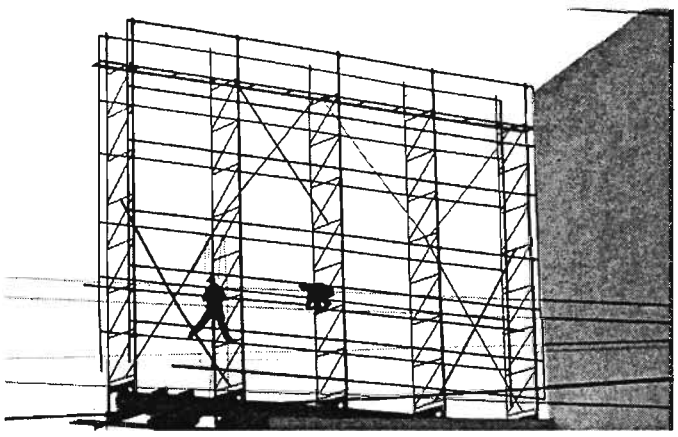
Patricia es ingeniera industrial y trabaja para la compañía "LE",[2] esta planta se dedica la producción de arneses para tractocamiones, es decir, todo el cableado interno de los camiones, en LE se elaboran los sistemas de alambrado para camiones, autobuses y tractores.

Actualmente trabajan 1,390 empleados. 1,000 personas aproximadamente son operadores, distribuidos en 50 líneas de producción. La planta esta organizada en 5 segmentos según sus clientes, algunos de ellos son: Caterpillar, Mack y Volvo. De las 1,000 personas que trabajan como personal directo (personal de producción): 80% son mujeres y 20% son hombres. Los supervisores de producción son 30: 25 hombres y sólo 5 mujeres.

El personal indirecto 390 administrativos, calidad, ingeniería, supervisores, etcétera. Son: 70% hombres y 30% mujeres.

De los 390 empleados indirectos, 230 son del área de ingeniería, de tal cantidad sólo el 20% son mujeres. En LE existen dos turnos: de 7:00 a.m. 5:00 p.m. y de 5: 20 p.m. a 2:00 a.m., de lunes a viernes. En ambas empresas los puestos administrativos o indirectos son ocupados en un 80% por varones.

Se investigó la planta MN por ser una organización dedicada a la producción de cable y por que es una maquiladora con personal mixto —al menos en personal directo—, en tanto que la empresa LE, se eligió porque en ella elaboran un producto similar a la planta MN, además, porque en LE —en el área de producción— su personal es mayoritariamente femenino. También para tener otra planta de referencia.



♦♦♦

Al analizar las respuestas de las ingenieras entrevistadas, notamos las coincidencias existentes en las actividades laborales que realizan tanto ingenieras como operadoras. Hablar del trabajo de las ingenieras industriales es hablar de la problemática laboral de las operadoras, sumándoles a las primeras, el haber cursado una ingeniería, que implica mayor responsabilidad, horarios para algunas más exigentes, mayor disponibilidad, mayor estrés, no pago por el tiempo extra, mínima diferencia salarial y un puesto titulado "ingeniero de..." cuando podría ser "ingeniera de...". Para evidenciar esta problemática, se presentan respuestas de las entrevistadas. Al preguntarles sobre las actividades que hicieron el día anterior, ellas comentan:

"Ayer llegué a mi casa como a las seis de la tarde y sólo me recosté un rato porque tenía dolor de cabeza y así se me pasó el tiempo."

María, 25 años, estado civil soltera, ocupación ingeniera de aduanas en la planta MN.

"Ayer, me quedé en el trabajo hasta las 6:30 de la tarde, llegué a mi casa como a las 7:00, lavé una ropa, cené, lavé los platos, y ya me dormí."

Margarita, 33 años, soltera, ocupación ingeniera de cotizaciones en la planta MN.

De estas respuestas resalta el evidente cansancio y el tiempo extra que, afirman no les pagan debido a que ellas son personal de confianza, así como la presencia de trabajo doméstico.

"A las 5 PM me vine del trabajo, recogí a los dos niños de la guardería, y a Julio, el más grandecito, fue mi esposo por él con una tía que lo está cuidando, y cuando llegué, en friega a darle de comer a la bebé porque tenía mucha hambre, y ya vengo a hacer las cosas, a que Julio haga la tarea y me puse a lavar una ropa, a juntar las cosas que estaban tiradas, y la comida, a veces hago cena, pero otras no, hago algo sencillo por ejemplo una quesadilla. [...] Ayer me fui un rato con mis amigas, ya estaban los niños cambiados, pero no alcanza el tiempo en la noche porque, darle de comer a la bebé, alistar la casa, o sea, voy llegando casi a las seis de la tarde aquí y de seis a nueve uno quiere hacer todo y no se puede, termina una toda cansada."

Patricia, 31 años, ocupación compradora de material indirecto, estado civil casada, tiene 2 hijos y una hija, edades: 5 años, 2 años 4 meses y 4 meses, respectivamente. Trabaja en la planta LE.

"El viernes llegué a mi casa como a las 6:30, preparé una cena ligera, lavé los platos, arreglé mi ropa para el siguiente día, vi la tele y me dormí."

Dolores, 29 años, estado civil casada, ocupación ingeniera de cotizaciones en la planta MN.

Para las ingenieras casadas, resulta aún más difícil combinar su jornada laboral con el trabajo doméstico. Ellas asumen las actividades del hogar como su responsabilidad, con lo que se evidencia aún más la falta de tiempo para ellas, debido al cansancio y poco tiempo disponible después de su jornada asalariada.

Respecto a ¿quién hace qué en el hogar? hemos señalado ya que la mujer es quien —por lo general— absorbe la responsabilidad, la preocupación y el cansancio que significa el tener la doble jornada. Ella asume su rol femenino y el de su pareja como proveedor de pan y "ayudante", más no lo hace responsable de las labores domésticas.

Al preguntarles sobre la división de las labores domésticas ellas contestan:

"Pues mi mamá está la mayor parte del tiempo en la casa y se encarga de hacer la comida y de limpiar, nosotros cuando llegamos hacemos la cena y lavamos los platos."

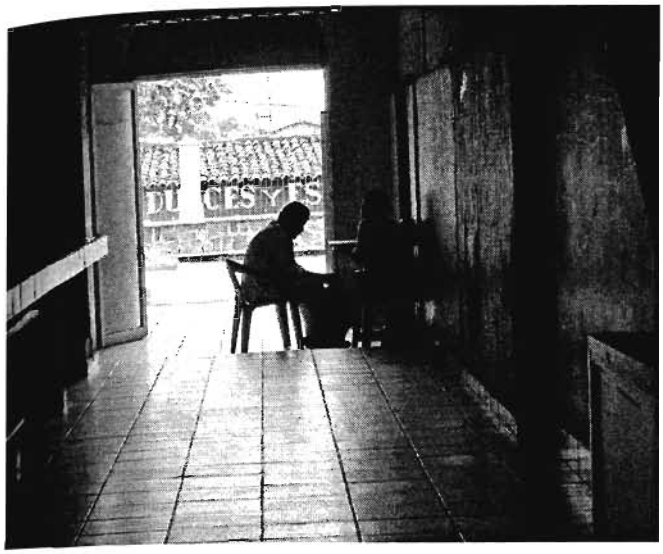
Margarita, 33 años, estado civil soltera, ocupación ingeniera de cotizaciones en la planta MN.

"Mi esposo y una hermana me ayudaban, ella venía todos los días y me ayudaba con el cuidado del niño más grande y limpiaba la casa, desde ropa, comida y todo. Y así ya era más fácil, entonces, si tienes a alguien que te ayude en la casa, ya es todo más fácil [...] Sólo tengo una semana sin ayuda, pero todo lo hago en la noche, o sea de una a dos horas cuando llego del trabajo hago eso [...] Mi esposo me ayuda, no en cuestiones de ropa ni de comida, pero sí a llevar a los niños a la guardería y a la escuela, como él no tiene un horario fijo, no es empleado, tiene un negocio propio, pues él los lleva, o si les hace falta alguna vacuna también los lleva."

Patricia, 31 años, ocupación compradora de material indirecto, estado civil casada.

Estas prácticas de la doble jornada atentan contra la igualdad de oportunidades en el trabajo, sólo que no se perciben como barreras o como auto segregación en cuanto a adquirir mejores puestos y mejores salarios; desde luego, en los requisitos para los puestos vacantes no se excluye a las mujeres, pero es muy probable que muchas de ellas, aunque sientan que están capacitadas para el puesto y reúnan los requisitos, no tomen la decisión de aplicar para conseguir un mejor puesto y salario por que anteponen a la familia. Aquí surge la pregunta ¿cómo una ingeniera industrial podría ocupar una gerencia de manufactura, producción o calidad, si de entrada no se les permite aplicar y competir por un puesto?

Sabemos de antemano que las condiciones para competir en el mercado laboral no son iguales para hombres y mujeres. Los varones se ven más favorecidos para obtener cargos de mayor jerarquización debido a que son puestos que implican mayores exigencias y mayor disponibilidad de horario. Ellos, por lo general, ya tienen resuelta su esfera doméstica; sumando que la sociedad no



crítica que el padre de familia dedique 13 o 14 horas diarias a su trabajo en pos de aumentar su salario; más aún que habrá una "red de mujeres" [Murillo, 1996: XXV] dispuestas a socorrerle en sus labores domésticas.

Zúñiga [1999,177] considera que la incorporación efectiva de las mujeres al desarrollo implica que les reconozcan sus funciones en los dos ámbitos, el productivo y el reproductivo. Hasta ahora no se ha incorporado en el ámbito laboral la identidad individual de las trabajadoras y los trabajadores, parecen o son considerados seres "asexuados".

Para las entrevistadas el trabajo es y ha sido importante en sus vidas, aunque en sus planes a futuro, siempre tienen mayor prioridad sus hijos y su familia para tomar cualquier decisión.

"En un futuro quisiera dedicarme a la familia pero buscar algún ingreso, ya sea algún negocio propio o ayudarle al negocio de mi esposo".

Patricia, 31 años, ocupación compradora de material indirecto, estado civil casada.

"Bueno, en un futuro puede ser que me case y me gustaría dedicarme a mi familia, pero buscaría otra actividad, algo que me permita tener más tiempo, no sólo me dedicaría al hogar y si no me llegó a casar, pues me dedicaría a mis hermanos, a mis papás [...], sí tuviera hijos iba a querer trabajar en la medida que ellos me lo permitieran. [...] Pues mira, si los niños acaban de nacer sí me gustaría estar con ellos, tener alguna actividad pero no de tiempo completo."

Margarita, 33 años, estado civil soltera, ocupación ingeniera de cotizaciones en la planta MN

Salta en estos comentarios, el valor introyectado del servicio a los demás, alguien a quién ayudar: hermanos, esposo, hijos e hijas, padres, siempre con la responsabilidad sobre ellas y haciendo a un lado su privacidad, por ofrecer su tiempo a otros.

Al preguntarle a las ingenieras si tenían alguna actividad para ellas mismas, todas respondieron que no: ninguna va al gimnasio, a hacer yoga, o alguna actividad recreativa que mejore su vida personal. Algunas comentan:

"Ahora no, no tengo [...], pero cuando no estaba trabajando tampoco la tenía."

Patricia, 31 años, ocupación compradora de material indirecto, estado civil casada.

"No, no tengo alguna actividad, los fines de semana me voy al cine, esa actividad tenemos mis amigas y yo. A veces se pasa el tiempo y [...] unos dos meses y no me corto mi cabello."

Margarita, 33 años, estado civil soltera, ocupación ingeniera de cotizaciones en la planta MN.

Comentarios finales

Actualmente existe la tendencia a entender el ocio como un juego de valores contrastantes que difieren del trabajo, éste último involucra tensión, esfuerzo, ejercicio, y en ocasiones causa dolor, mientras que el ocio es fácil, sin esfuerzo y agradable.

La jornada laboral es producto de exigencias y necesidades económicas, mientras que el ocio no es forzado, es considerado lo opuesto. El trabajo es tiempo gastado para otros, mientras el ocio es "su propio tiempo". El primero es visto de gran utilidad social y como una obligación, mientras el ocio se disfruta individualmente y no tiene ningún otro propósito que la satisfacción propia. Las actividades remuneradas son premiadas en forma monetaria, mientras que el ocio es su propio premio. A menudo el trabajo es rutinario, en tanto que el ocio es la liberación de una rutina. Es organizado a través de otros y estrictamente fijo, mientras que el ocio es libre de los patrones y relojes. [Applebaum, 1984:67]

La conexión entre trabajo y ocio varía con la ocupación, la edad, el género, el país, la historia, la cultura, la mayoría de los estudios del ocio son muy específicos al hacer generalizaciones. Este trabajo puntualiza que efectivamente, el significado del ocio o tiempo libre, varía con respecto al género, las mujeres entrevistadas no tiene una clara diferenciación entre lo privado y lo doméstico, minimizando su tiempo libre o de ocio con otras actividades.

La ciudad de Hermosillo, Sonora donde están instaladas las plantas MN y LE es considerada una ciudad moderna, donde los espacios para la relajación y el disfrute del tiempo libre (como cines, teatros, exposiciones de arte, los llamados SPA o centros de masajes, relajación y cuidado de la belleza, gimnasios, etcétera) se han incrementado durante los últimos años. Sin embargo, una

realidad es observada, por lo general, los clientes asiduos a los gimnasios, bares, salas de cine y demás lugares de recreación, son en su mayoría personas jóvenes y/o varones, donde son pocas las mujeres por ejemplo, que acuden a ejercitarse a un gimnasio, sólo aquellas que ya han resuelto de alguna u otra manera la infraestructura doméstica.

Dada la flexibilidad que el trabajo les impone a las ingenieras en esta industria, donde el ambiente laboral es cada vez más competitivo, ellas tienen una doble responsabilidad: al cumplir por un lado con su jornada de trabajo (aunque el tiempo extra no sea remunerado) y al estar pendiente de su familia, de las cosas del hogar, dejando de lado cosas importantes como el dedicar tiempo a sí mismas, el cuidado personal que se ve menguado, hasta su salud física y mental. Física porque por la descripción de sus puestos, ellas permanecen sentadas frente a una computadora la mayor parte del tiempo, además de realizar labores domésticas repetitivas, y mental por la presión de su trabajo y la falta de un tiempo para sí mismas.

Todas quisieran un trabajo que requiriera menos horas al día, manifiestan que sería bueno realizar su trabajo con otro horario, tal vez parcial pero con las mismas prestaciones, sin embargo, de acuerdo a su propia la percepción, esto es poco probable dada la situación laboral del país.

Sin embargo, las compañías maquiladoras no incorporan a sus planes, el ofrecer mejores condiciones laborales a sus trabajadoras, sean operadoras o ingenieras, en donde se tome en cuenta que ellas realizan una doble y —en algunos casos— hasta triple jornada laboral.

Por lo tanto, es importante tomar como punto de partida el conscientizar a las autoridades sobre la implementación de políticas públicas que ofrezcan igualdad de oportunidades tanto para hombres como para mujeres.

Empecemos por insistir en que se incluya la perspectiva de género en los planes estudio de carreras en las universidades, y en hacer políticas de empleo que propongan no sólo el discurso de contratación sin excluir a las mujeres sino, una organización de las tareas respetando los horarios de trabajo y tomando en cuenta las actividades, funciones y aportaciones, que tanto en el ámbito productivo como en el reproductivo, realizan las mujeres.

Para hacer frente al constante conflicto que tienen las trabajadoras por querer cumplir con su trabajo y las labores domésticas, se aborda el sentimiento de culpa como uno de los factores que más peso tiene en la toma de decisiones importantes, como al momento de aplicar por un mejor puesto, por el abandono de los demás, hijos e hijas, familia, culpa que ha sido inculcada, aprendida e interiorizada por las mujeres. Cuando lo deseable sería distribuir la responsabilidad de las labores domésticas en la familia, partiendo del hecho de que todos y todas somos capaces de esas actividades como algo personal.♦

Notas

[1] Industria Maquiladora de Exportación, IME, la industria maquiladora surge en México en el año 1964, hace ya más de 40 años. Inicia luego de la suspensión del *Programa Bracero*, como parte del Programa Nacional Fronterizo con el objetivo de resolver una necesidad concreta: dar empleo permanente a los trabajadores temporales (braceros) que cruzaban la frontera para trabajar en los campos agrícolas de Estados Unidos. Este tipo de industria esta basada en 3 aspectos: a) la generación de divisas, b) la creación de empleo intensivo en mano de obra en general de baja calificación y c) la importación de materias primas y componentes para después de su ensamble o manufactura exportarlo en su mayoría a Estados Unidos. [Carrillo, Hualde y Quintero, 2005:30-42].

[2] Por respeto a la privacidad de las entrevistadas y de las plantas maquiladoras, fueron cambiados sus nombres.

Bibliografía

Applebaum, Hebert A. (1984). "Thé concept of Work in western thought", en *Work in non-market and transitional societies*. Albany: State University of New York Press.

Carrillo, Jorge, Hualde Alfredo y Quintero Cirila, "Recorrido por la historia de las maquiladoras en México" en *Comercio Exterior*, vol. 55. no. 1, enero de 2005, México.

De Barbieri, Teresita (1991). "Los ámbitos de acción de las mujeres", en *Revista mexicana de Sociología*, año 53, no.1, enero-marzo, 1991, México, UNAM.

Goldsmith, Mary (2003). "Feminismo, trabajo doméstico y servicio doméstico." Ponencia presentada en el *Primer Encuentro sobre Estudios de la Mujer* en la Región Paso del Norte: Retos frente al Siglo XXI, organizado por El Colegio de la Frontera Norte, Ciudad Juárez, 13 y 14 de noviembre de 2003.

Iglesias, Norma (1985). *La flor más bella de la maquiladora*. México, SEP/ Centro de Estudios Fronterizos del Norte de México, A.C.

Lamas, Martha (1996). *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual*. México: Miguel Ángel Porrúa y Programa Universitario de Estudios de Género.

Murillo, Soledad (1996). *El mito de la vida privada. De la entrega al tiempo propio*, Siglo XXI, España.

Reygadas, Luis (2002). "¿Identidades flexibles? Transformaciones de las fronteras de clase, etnia y género entre trabajadoras de maquiladoras". En Chihu Amparán, Aquiles (coordinador), *Sociología de la identidad*, México, Porrúa UAM Iztapalapa.

Tanori Villa, Cruz Argelia (1989). *La mujer migrante y el empleo. El caso de la industria maquiladora en la Frontera Norte*. México, Instituto Nacional de Antropología e Historia.

Uriz, Javier (1994). *La subjetividad de la organización. El poder más allá de las estructuras*. España, Siglo XXI.

Zúñiga, Elizalde, Mercedes (1999). *Cambio tecnológico y nuevas configuraciones del trabajo de las mujeres: Un estudio de caso de una empresa de arneses para automóviles*. México, El Colegio de Sonora, cuadernos, serie cuarto creciente: 3.