

INDUSTRIA TEXTIL Y SABERES FEMENINOS

Luz Gabriela Arango

Profesora e investigadora
de la Facultad de Administración,
Universidad de los Andes

En las grandes fábricas textiles actuales, las mujeres no representan más del 20% del personal. Sin embargo, a finales del siglo XIX y comienzos del XX, las primeras fábricas textiles del país recurrieron fundamentalmente a mujeres, en su mayoría jóvenes y niñas, para manejar los telares, retorcedoras, urdidoras, continuas y demás máquinas de hilandería y tejido. En Antioquia, por ejemplo, la participación de las mujeres en las fábricas durante las dos primeras décadas del siglo fue tan elevada que el Anuario Estadístico de Medellín no consideró inconveniente excluir al personal masculino en sus "estadísticas de obreras"¹.

¿En qué medida el empleo inicial de mujeres se debió a que la industria textil requería "saberes femeninos"? De ser así, en qué radicó lo "femenino" de esos saberes? Por qué razón disminuyó la presencia femenina en la industria textil: perdieron vigencia los "saberes femeninos" o perdieron vigencia las mujeres?

En este artículo proponemos algunas reflexiones en torno a estos interrogantes, teniendo como principal referencia el caso de la gran industria textil antioqueña.

Destrezas y saberes invisibles de las mujeres en la industria

Mencionada con frecuencia por los historiadores de la Revolución In-

dustrial en Europa, la industria textil aparece como un ejemplo del proceso de desplazamiento de los artesanos y sus antiguos saberes por el trabajo simple y descalificado de los proletarios, "apéndices de las máquinas". El empleo de mujeres y niños es entonces presentado como consecuencia e ilustración de la pérdida de calificación obrera generada por el maquinismo.

La consideración de que las mujeres y los niños carecen de saberes industriales se deriva, por una parte, de su comparación con el saber del obrero profesional como cuerpo formalizado de conocimientos, codificados y transmitidos entre trabajadores a través de las antiguas corporaciones, y por otra parte, remite a una jerarquía de trabajos y saberes que coloca en un segundo plano aquellos que provienen del ámbito doméstico, regidos por pautas de transmisión no formalizadas ni reconocidas.

LAS MUJERES Y LAS NIÑAS QUE SE INCORPORAN A LAS FÁBRICAS PARECEN INGRESAR DESPOJADAS DE TODA DIGNIDAD, CONOCIMIENTO O HABILIDAD PROPIOS.

Si observamos la evolución de los saberes, habilidades y calificación (como reconocimiento remunerado de determinados saberes y habilidades) de los oficios, en el caso de la gran industria textil antioqueña, observamos como en los inicios, los saberes incorporados por las obreras a la industria son poco valorados, pero a partir de la década de 1950, se produce una progresiva calificación de los puestos de trabajo al introducirse la Ingeniería Industrial. Este proceso de calificación está estrechamente asociado con un desplazamiento de las mujeres hacia oficios poco valorados y con una masculinización simultánea de los oficios que se van calificando. Cómo se relacionan la calificación de los oficios textiles y el desplazamiento de las mujeres de esta industria?

La industria textil en Colombia no nace a partir de una tradición artesanal semejante a la que constituían en Europa las antiguas corporaciones medievales, con su formalización de los múltiples saberes especializados que componían los oficios del tejido y el hilado. El trabajo en las fábricas no tiene este mismo referente. Sin embargo, el trabajo de las mujeres y los niños en las primeras fábricas es percibido de manera muy similar: es un trabajo que no requiere conocimientos ni demasiada habilidad y que cumple ante todo la función moral de representar una alternativa "decente" de supervivencia para una po-

¹ Mencionado por Fernando Botero, *La industrialización en Antioquia. Génesis y consolidación 1900-1930*. CIÉ, Universidad de Antioquia, pág. 140.

blación que de otra forma, se vería abocada a la mendicidad, la prostitución o el hurto. Los discursos de la prensa antioqueña durante las dos primeras décadas de este siglo no difieren sustancialmente de las exhortaciones de los filántropos y moralistas europeos del siglo XIX.

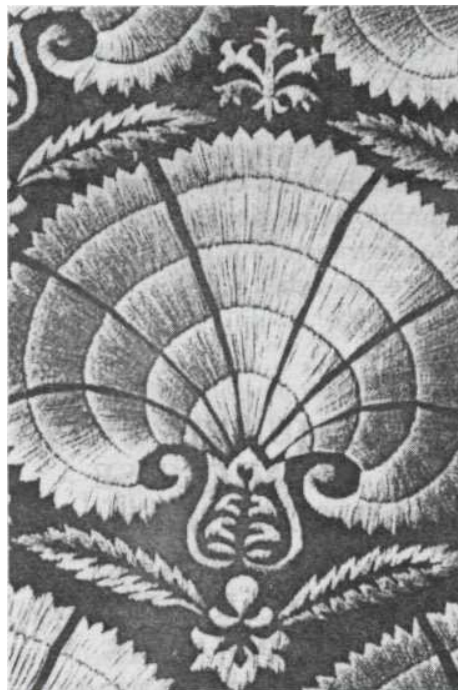
Así se expresan, por ejemplo, en **1906**: "hay en estos talleres más de veinte telares..., con más de treinta obreros, excogidos (sic) como exprofeso, de la clase más pobre de la sociedad. Allí encuentran un pa n decente muchas mujeres y niños"² o en 1916: "...a las mujeres, arrancadas a la miseria y a la prostitución y consagradas al fácil trabajo de vigilar los autómatas que hilan y tejen; a los niños, ejercitando sus músculos y su inteligencia y adquiriendo amor al trabajo, al orden y a la precisión en esta escuela."³

Las mujeres y las niñas que se incorporan a *las fábricas* parecen ingresar despojadas de toda dignidad, conocimiento o habilidad propios: más que "aportar" a las fábricas, parecen "recibir". Las empresas exaltan su labor educativa y salvadora: son escuelas que forman y moralizan.

No obstante, las obreras no llegan vírgenes de saberes a las fábricas. Algo traen de su pasado doméstico: no solamente destreza manual adquirida en las diversas labores de la aguja y otras actividades manuales inscritas en la socialización femenina de la casa y la escuela, sino también constancia, disciplina, minuciosidad, paciencia, obediencia... cualidades igualmente inculcadas

durante su socialización primaria. Por algo, los jefes de personal de algunas fábricas antioqueñas no sólo se interesan por la estatura de las niñas -es importante que alcancen la altura de los telares- o su habilidad para hacer nudos con rapidez, sino que examinan también su cuadro familiar y solicitan recomendantes con credenciales morales. La abundante oferta de mano de obra femenina que toca las puertas de las fábricas ante la escasez de empleos para ellas, permite a las empresas seleccionar el personal adecuado a bajo costo. Este posee además, otra preciosa y mal pagada cualidad: su juventud, que en este caso significa ante todo, agudeza visual, resistencia física y capacidad de aprender.

Enciclopedia de labores de señora



En la fábrica, las obreras aprenden a incorporar al proceso industrial los saberes, habilidades y cualidades con los cuales entraron. En algunas grandes empresas textiles antioqueñas, se produce una simbiosis entre el entrenamiento industrial y la disciplina religiosa. En Fabricato, un internado religioso dirigido por las Hermanas de la Presentación, se encargará de inculcar a las internas la disciplina industrial al ritmo de la campana y el rezo. Aunque el trabajo seguirá representando para las trabajadoras y sus familias una forma de acceder a los bienes terrenales más que una manera de obtener la salvación como lo querían empresarios tanto calvinistas, las obreras desarrollarán indudablemente una ética profesional, un sentido del trabajo bajo "bien hecho", un orgullo de su calidad de productoras. En sus testimonios, resaltan cualidades como la "guapura", el orden, la limpieza, el cumplimiento, el compañerismo en el trabajo:

"aprendimos mucha cosa, sobre todo moral, se trabajaba como hermanas. El supervisor que tuvimos en telares conocía a cada obrera y sabía por cual podía responder y por cual no. Fuimos muy preferidas en cuestiones de trabajo, fuimos muy guapas."⁴

"Yo tuve que acelerar porque me cambiaron las máquinas, sacando fuerzas de donde no las tenía. El contrato mío era de lo más lindo que se podía ver allá, dicho por todos los jefes, las mantenía muy limpias."⁵

2 "Industrias", *La Patria*, Medellín, julio 30 de 1906, citado por Fernando Botero *La industrialización en Antioquia. Génesis y consolidación 1900-1930*. CIÉ, Universidad de Antioquia, pág. 149

3 "Una visita a Tejidos Hernández", *El Sol*, Medellín, octubre 20 de 1916. citado por Botero, *ibid.* p. 150,

4 Arango, Luz Gabriela. *Mujer, religión e industria. Fabricato 1923-1982*. Universidad de Antioquia, Universidad Externado de Colombia, Medellín, 1991, pág.!

5 Arango L.G., op. cit., p. 87.

Las empresas reconocen algunas de las cualidades de las trabajadoras pero este reconocimiento no repercute en una mejor calificación o remuneración. Durante la década de 1930, Fabricato al igual que Coltejer y otras empresas antioqueñas, introducen estímulos morales al desempeño de los trabajadores, otorgando modestas bonificaciones anuales a quienes se hubieran distinguido por su consagración al trabajo, su productividad, disciplina o cumplimiento. Una trabajadora de Fabricato completó dieciseis años asistiendo al trabajo sin ausentarse un sólo día: "nunca me suspendieron, al contrario, ganaba premios por no faltar en el año. Llegué a trabajar 16 años sin faltar un minuto. (...) Hasta que un día me quedé dormida y enfermé de tristeza por haber perdido el premio. (...) Eran pocas las que aguantaban tanto tiempo."

Pero los salarios revelan un muy bajo reconocimiento de la diversidad de saberes y destrezas incorporados por las trabajadoras así como flagrantes discriminaciones. En 1920, en la Fábrica de Tejidos de Bello, las obreras se lanzan a la huelga exigiendo la elevación de su salario en un 40% y su nivelación con el de los varones, "bajo la consigna: a igual trabajo, igual salario"⁶. Sus salarios representaban apenas cerca de la mitad del promedio nacional. En Fabricato, en 1936, un informe del gerente revela algunas de las desigualdades salariales en la fábrica: mientras las obreras que manejaban telares, continuas y otras máquinas, ganan entre 0,60 y 1,30 pesos diarios, los obreros en oficios considerados calificados como los mecánicos o los engomadores ganaban hasta 3,70 pesos diarios, tres veces el salario de las mujeres. Por



ENCICLOPEDIA DE LABORES DE SEÑORA

LOS SALARIOS REVELAN UN MUY BAJO RECONOCIMIENTO DE LA DIVERSIDAD DE SABERES Y DESTREZAS INCORPORADOS POR LAS TRABAJADORAS ASÍ COMO FLAGRANTES DISCRIMINACIONES.

qué se valora el esfuerzo físico del engomador que debe soportar altas temperaturas pero no la destreza manual y el "aguante" de las trabajadoras frente a la monotonía de su oficio?

La magnitud de los saberes incorporados en la realización de un trabajo se mide especialmente a través del concepto de "calificación" que

determina y legitima las diferencias salariales entre trabajadores. El reconocimiento o no de un saber o habilidad por el mercado a través del salario depende más de relaciones de fuerza entre capital y trabajo que de una evaluación "objetiva" de un conocimiento "intrínseco". Las mujeres constituyen una población vulnerable, con escasos medios de presión que les permitan hacer valer sus aportes al trabajo.

Los efectos de la modernización: masculinización y calificación de los oficios

La Ingeniería Industrial se implanta a finales de la década del 50 en las grandes empresas textiles antioqueñas y un poco más tarde en el resto del país. Con ésta se redefinen las "calificaciones" de los oficios textiles y se pone en evidencia el carácter social y variable de la medición de los saberes, mostrando cómo las mujeres cargan con ellas el estigma de los bajos salarios, cualquiera que sea el oficio al cual se dirijan. La pregunta es entonces: los oficios se califican y las mujeres son desplazadas de éstos por carecer de calificación? o a la inversa: los oficios se califican porque ya no los ocupan las mujeres?

La interpretación corriente, presa de una referencia implícita a una noción de calificación neutra, objetiva y cuantificable, es que la modernización -tecnológica o administrativa- lleva consigo una demanda de calificaciones superiores. Casi sistemáticamente, las mujeres carecerían de ésta y por ello se verían desplazadas hacia oficios menos calificados, como se ha observado

⁶ Archilla, Mauricio. *Cultura e identidad obrera. Colombia 1910-1945*. Cinep, Bogotá, 1992, pag.125.

en múltiples procesos de modernización industrial, en distintas ramas y lugares.

En Fabricato, por ejemplo, la Ingeniería Industrial transforma los métodos de trabajo, al introducir una "definición científica" de los oficios, emitida por una entidad externa a los trabajadores. Junto con la medición de los oficios, se racionaliza el funcionamiento general de la empresa, se establecen tres turnos de trabajo, se controlan la temperatura y la humedad ambiental, se suprimen los estímulos morales a la producción y el puesto de vigilante de la moral y las buenas costumbres", entre otros aspectos. La modernización es más administrativa que tecnológica: el patrullaje de las máquinas es reorganizado o permitiendo un incremento muy importante del número de máquinas que controla cada trabajador:

"cuando entró el standar pasaron directamente de 11 a 22 telares, era un trabajo muy pesado pero ya subió el pago a 18, 20 pesos. Era mucha plata. Después subieron a 30 y luego 40 telares, siempre con las mismas máquinas, muy duro el trabajo. Salía uno de muerte, pero uno se hacía matar y trabajaba y bregaba por no dejarse quitar el contrato y salir adelante."

Muchas de las trabajadoras se adaptaron a este cambio, a pesar de que significó un aumento en su carga de trabajo y una intromisión en su autonomía. Otras no lo lograron. Un número creciente de hombres empieza a desempeñar estos oficios, atraídos por las ventajas salariales que acompañan el sistema de incentivos incorporado por la standarización. De este modo, el carácter "femenino" que tuvieron algunos oficios como el de tejedora o el

LOS HOMBRES DEMUESTRAN QUE TAMBIÉN PUEDEN SER "PULIDOS", COMO LO EXPRESA ESTA TRABAJADORA.

de operaria de continuas, desaparece. Los salarios y los incentivos a la productividad los convierten en oficios adecuados para los hombres a pesar de que siguen exigiendo una cualidad considerada propia del sexo femenino: la habilidad manual para atar los hilos que se revientan. Los hombres demuestran que también pueden ser "pulidos", como lo expresa esta trabajadora:

"Los obreros entraron cuando necesitaban más producción y trabajaban de noche, entraban a las 8 de la noche y salían a las 4 de la mañana. Ya a lo último, que los hombres estaban dando más rendimiento, que faltaban menos, que las mujeres había unas que faltaban cada ratito, cada mes como se dice, se enfermaban mucho y entonces ya empezó la competencia con los hombres que también eran pulidos"

La Ingeniería Industrial modifica el tipo de habilidades y saberes necesarios para desempeñarse productivamente en los oficios textiles sin por ello requerir trabajadores más calificados, en el sentido de que tuvieran una formación superior. Muchas mujeres con la misma "calificación" anterior pueden convertirse en trabajadoras productivas en las nuevas condiciones y probablemente también son numerosos los hombres que no logran adaptar-

se al nuevo ritmo, por razones similares a las que esgrimen algunas obreras:

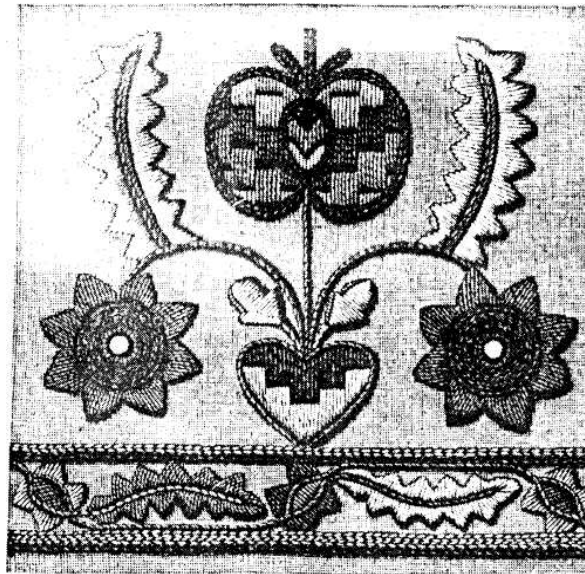
"Me tocó incentivos en hilados. Empezaron a medirnos el tiempo con una tablita anotando todo: los revientes... La mezcla era muy mala y los mecánicos no eran técnicos. Era duro el trabajo en hilados: lo pasaban a uno de un contrato a otro buscando que hiciera más, lo corrían constantemente aumentando las máquinas y unos pocos pesos. Me enfermé del sistema nervioso, del cansancio..."

Como consecuencia de la modernización, el porcentaje de mujeres empleadas en la gran industria textil antioqueña disminuye considerablemente. Simultáneamente irán siendo desplazadas hacia oficios menos calificados, asociados con un alto contenido de trabajo manual, -como "pasalijos"- o con la limpieza de las máquinas. Algunas mujeres permanecerán al frente de los telares o las continuas de hilar pero serán una minoría.

Como vemos, el carácter realmente "femenino" o "masculino" de las habilidades es totalmente variable. En muchos casos, las destrezas "femeninas" en la industria están relacionadas con cualidades asociadas con las exigencias de las tareas domésticas tradicionales de las mujeres. Estudios minuciosos de los oficios industriales de las mujeres han señalado el carácter repetitivo, monótono y circunscrito a espacios muy reducidos que tienen estas tareas. Sin embargo, esto sólo es aplicable a algunos puestos de trabajo y tiende a serlo cada vez menos. Más que habilidades o destrezas "masculinas" o "femeninas", lo que aparece es una valoración desigual y culturalmente variable de las destrezas, habilidades o calificaciones

según estas sean ejercidas por hombres o mujeres.

Si en el caso de la gran industria textil antioqueña, observamos un proceso simultáneo de calificación y masculinización de algunos puestos de trabajo, otras profesiones u oficios han sufrido el proceso inverso: descalificación y feminización. Esto ocurrió en el caso de la industria textil en una importante fábrica de la región bogotana con un oficio conocido "repase" o "pasalizo", el cual era ejercido por hombres que recibían salarios relativamente elevados y al ser desempeñado por mujeres, disminuye su remuneración⁷..



No es tanto lo "femenino" o "masculino" de las habilidades lo que determina su mayor o menor valoración sino el hecho de que las desempeñen mujeres u hombres. Lo "femenino" del trabajo de la mujer en la industria textil probablemente tuvo tanto que ver con las características sociales de las mujeres - como grupo vulnerable y disponible para el mercado de trabajo en una determinada etapa de su ciclo de vida- como con saberes y destrezas específicamente femeninas, aprendidas en el ámbito doméstico.

⁷ Arango, Luz Gabriela, investigación en curso en una empresa bogotana. Comité de Investigaciones de la Universidad de los Andes.