Distr.
LIMITADA
E/CEPAL/MEX/SEM.7/R.3
12 de enero de 1982

ORIGINAL: ESPAÑOL

C E P A L

Comisión Económica para América Latina

Taller Regional para la Capacitación en Proyectos y Programas para la Mujer, organizado por el Gobierno de Panamá, el Fondo de Contribuciones Voluntarias de las Naciones Unidas y la Comisión Económica para América Latina

Panamá, República de Panamá, 18 a 27 de enero de 1982.

ESTUDIO DE CASO. DOS EXPERIENCIAS DE CREACION DE EMPLEO PARA MUJERES CAMPESINAS

Charo, Michoacán y Viesca, Coahuila

Este documento ha sido elaborado por M. Teresita de Barbieri, del Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM, para la Organización Internacional del Trabajo, y para el Seminario Tripartito Regional para América Latina sobre Desarrollo Rural y la Mujer, realizado en Pátzcuaro, Michoacán, México, entre el 24 y el 28 de agosto de 1981. Las opiniones expresadas en este documento son de la exclusiva responsabilidad de la autora y pueden no coincidir con las de la Organización.

82-I-26

INDICE

PRESENTACION

Esta ponencia es un resumen de un trabajo mayor titulado "Las unidades agrícola-industriales para la mujer campesina. Dos estudios de caso en Charo, Michoacán y Viesca, Coahuila", 1/ resultado de la investigación realizada por Josefina Aranda, Celia Falomir, Rocío López Velazco, Patricia Marrero y Natacha Molina que fue coordinado por la autora. Como todo resumen se tratará de privilegiar sólo algunos de los aspectos estudiados, aquellos que hacen referencia directa al funcionamiento de dos experiencias de creación de empleo para mujeres. En atención a la brevedad no se tomarán en consideración los elementos que enmarcan y dan los contextos nacional y local donde se desarrollan. No obstante, cabe señalar que ninguna evaluación de experiencias de creación de empleo para mujeres en México, puede dejar de lado la problemática nacional en la que se insertan tanto una política general de empleo, como la específica dirigida a las mujeres campesinas. Nos referimos a la crisis del sector agrícola y, en particular, al deterioro de las condiciones de vida de la población campesina, al elevado crecimiento demográfico nacional y, especialmente, de la población rural y al problema consecuente de la migración campo-ciudad. Desde el punto de vista de las políticas implementadas por el Estado, los esfuerzos tienden a elevar el nivel de vida de la población rural, a detener el crecimiento demográfico y a retener y reorientar a la población rural que migra a las ciudades y hacia los Estados Unidos. En esta perspectiva, una política de creación de empleos para las mujeres campesinas atiende a estos tres propósitos, puesto que se supone que permitirá aumentar los ingresos familiares totales a partir de ocupaciones generadas dentro del propio sector rural y en las localidades de origen --que reducirán las tendencias migratorias-- y se espera que tendrá efectos en la disminución de la fecundidad, tal como parece haber ocurrido en varias partes del mundo.

1/ M. T. de Barbieri, J. Aranda, C. Falomir, R. López, P. Marrero, y N. Molina, Las unidades agrícola-industriales para la mujer campesina. Dos estudios de caso en Charo, Michoacán y Viesca, Coahuila, Organización Internacional del Trabajo/Consejo Nacional de Población, México, 1981, (versión preliminar, multicopiada).

/1. Las unidades

1. Las unidades agrícola-industriales para la mujer campesina (UAIM)

A raíz del Año Internacional de la Mujer, el gobierno mexicano impulsó la transformación de una serie de leyes que impedían que la mujer campesina no ejidataria fuera sujeto de crédito de los organismos de financiamiento estatal. Esta preocupación gubernamental cristalizó en las reformas introducidas en las leyes de Reforma Agraria y de Crédito Rural. En tanto en la segunda se establece que la mujer campesina será sujeto de crédito cuando forme parte de las UAIM, en la primera se regula la formación de las mismas. Se trata de una nueva figura jurídica compuesta por lo menos por 20 socias, esposas, hijas y familiares de ejidatarios que no sean, ellas, titulares de derechos a la tierra, y que se extiende a las mujeres avecinadas en las localidades. 2/

Estas unidades pueden dedicarse a la producción y comercialización de bienes y servicios, de acuerdo con lo que dispongan las propias socias. La organización interna que se estableció en las Normas de Funcionamiento configura un tipo de empresa autogestionaria con gran capacidad de decisión para el cuerpo de socias. La dirección y responsabilidad de la gestión recae en la mesa directiva compuesta por una presidenta, una secretaria, una tesorera y una vigilante, electas por la asamblea y a la que periódicamente deben rendir cuentas de su gestión.

Varios de los organismos estatales del agro mexicano ejercen las funciones de promoción, asesoramiento y supervisión de las UAIM. En particular, la Secretaría de la Reforma Agraria, que se responsabiliza de la tramitación legal y los aspectos formales de la cuestión rural, la Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos que asesora en la producción, capacitación, etc., y el Banco de Fomento Rural (BANRURAL) que otorga el financiamiento, presta asesoría en la producción y supervisa el funcionamiento de las UAIM. La promoción pueden realizarla cualesquiera de las tres instituciones, pero el proyecto económico debe pasar, necesariamente, por el Banco. Este realiza un estudio de prefactibilidad y, con posterioridad, uno de factibilidad en el que se analizan la capacidad posible de la empresa, el rubro de actividad a que se dedicará, el empleo que generará, la comercialización probable de los bienes y/o servicios producidos, la inversión necesaria y los créditos requeridos, así como un plan de recuperación de éstos.

Una vez aceptada la propuesta por las socias y por el Banco, éste pone en marcha los créditos necesarios. Estos son de dos tipos: el refaccionario, destinado a la capitalización del sujeto, es decir, que actúa como capital fijo, y el crédito de avío, que se destina al pago de los insumos, salarios, etc., es decir, como capital circulante. Tanto

2/ La ley señala que en los nuevos ejidos que se creen deben establecerse las parcelas o parte del terreno cercano del núcleo urbano para la unidad agrícola-industrial para la mujer campesina. Para los ejidos ya existentes la creación de la UAIM debe contar con la aprobación de la asamblea de ejidatarios.

/el uno como

el uno como el otro se prestan a tasas de interés que no exceden el 14% anual sobre saldos insolutos, como puede apreciarse, muy por debajo del interés medio hoy día en el mundo capitalista.

En el momento de inicio de la investigación, esto es en agosto de 1980, la información verbal recogida indicaba la existencia de unas 280 UAIM en operación, distribuidas en todo el país. A pesar de su escaso número, la potencialidad de las mismas para generar empleos es muy alta. Si se calcula, en números redondos, que en México existen 25 000 ejidos, y si se supone que cada UAIM debe contar con por lo menos 20 socias, en el momento en que cada ejido haya creado una unidad se habrán generado mínimo unos 500 000 empleos para mujeres en el medio rural.

Para la evaluación en este estudio de caso se eligieron dos unidades que giraron en rubros productivos diferentes y ubicadas en zonas geográficas distintas. Estas resultaron ser la granja avícola de Charo, Michoacán, enclavada en la zona centro-occidental del país y la fábrica de pantalones de mezclilla localizada en Viesca, Coahuila, en el centro-norte de México.

El trabajo de investigación contempló en cada localidad un estudio de la misma acerca de sus características socioeconómicas más relevantes, un análisis de los hogares y de las mujeres que lo componen, y se indagó acerca de las ideas y valores dominantes sobre la mujer y el trabajo femenino. Como parte central del proyecto se estudiaron las dos unidades agrícola-industriales desde el punto de vista de su organización interna, proceso de trabajo, estado económico-financiero, características de las socias y de sus hogares, las repercusiones de las experiencias en las localidades, etc.

/2. Charo:

2. Charo: algunas características de la localidad

Cabecera del municipio del mismo nombre, la localidad de Charo se encuentra ubicada a 13 kilómetros de la ciudad de Morelia, capital del estado de Michoacán. Se trata de una región agrícola con tierras catalogadas como de mediana y buena calidad. Es una zona productora de maíz y frijol para el autoconsumo, así como de algunos cultivos para la comercialización, tales como sorgo, zanahoria, garbanzo, alpiste, etc., y de especies ganaderas menores como la porcicultura y avicultura.

Los habitantes de la localidad se dedican al trabajo agrícola; según nuestra encuesta, 73.0% de los jefes de hogar eran pequeños propietarios, ejidatarios comuneros, medieros y jornaleros. Las cuatro primeras categorías de trabajadores (50.8%) obtienen de la tierra el sustento para la unidad familiar, y con la comercialización del excedente, que por lo general proviene de los cultivos comerciales, logran el dinero para el pago de bienes y servicios que deben adquirir en el mercado. También es importante para la subsistencia familiar, la venta de fuerza de trabajo --dentro y fuera del sector agrario-- que realizan los distintos miembros de los grupos domésticos.

Existe, por lo tanto, un grupo importante de jefes de hogar (49.2%) que no tiene acceso directo a la tierra. De éstos, aproximadamente la mitad (22.2%) son jornaleros agrícolas, 7.9% trabajan, preferentemente, como obreros en una fábrica de cal en la localidad y en la construcción en Morelia, y un 19% se ocupan en diversas actividades tales como el comercio, producción de algunos bienes y servicios; otros son empleados en la localidad o fuera de ella, etc.

Los hogares de la localidad, desde el punto de vista de su composición, se distribuyen como puede apreciarse en el cuadro 1. 3/

Merece destacarse que entre ciertos grupos sociales de Charo existen pautas de patrilocalidad, razón por la cual los grupos domésticos se transforman de nucleares a extendidos en el momento del casamiento de los hijos varones. La convivencia tiende a ser temporal; al cabo de cinco o seis años, el nuevo núcleo ya con hijos, se establece en forma independiente. Estas pautas parecen ser frecuentes entre los ejidatarios y los pequeños propietarios agrícolas y no agrícolas, no así entre los jornaleros y los obreros.

El tamaño promedio de personas por hogar es de 7.1; las unidades domésticas nucleares presentan un promedio de 6.4 personas y las extendidas o ampliadas de 8.3. Estas últimas tienen una mayor presencia de mujeres, en tanto que, entre las primeras, existe una relación más equilibrada entre los sexos.

3/ Las uninades no-nucleares son fundamentalmente de tipo extendido. La categorización del ciclo vital se hizo en función de la edad de la madre (o de la esposa del jefe); son unidades jóvenes aquellas en las que la madre cuenta con menos de 45 años y adultas las de 45 años y más.

/Cuadro 1

Cuadro 1

CHARO: UNIDADES DOMESTICAS SEGUN TIPO Y CICLO VITAL

	Jóvenes	Adultas	Total
Nucleares	35.0	28.6	63.5
No-nucleares	12.6	23.8	36.5
Total	47.6	52.4	100.0 (63)

/Los habitantes

Los habitantes de Charo comienzan a trabajar a edades muy tempranas. A partir de los ocho años los varones ayudan en la parcela y las mujeres en el trabajo doméstico. Cabe realizar aquí una precisión. En una comunidad agrícola como ésta, el trabajo doméstico incorpora --además de las tareas tradicionales de mantenimiento y reproducción de la vida y la capacidad de trabajo de sus integrantes-- una serie de tareas que no son consideradas como tales en otros contextos. Ellas están dirigidas a la producción de bienes que serán consumidos por el grupo doméstico --tales como la cría de aves y puercos, almacenamiento de productos agrícolas-- la comercialización de la producción destinada al mercado --venta de leche, de zanahorias, alpiste, etc.--, la producción artesanal de mercancías --tortillas hechas a mano, juguetes, ropa-- y algunas otras tareas que, aunque son trabajo doméstico en su versión tradicional, suponen el traslado diario fuera de la vivienda. El desempeño de estas tareas varía con con la edad y el estado civil de las mujeres. Por ejemplo, la ayuda en el trabajo agrícola en la parcela, en las épocas de siembra, cosechas y deshierbe, por lo general la realizan sólo las mujeres casadas. Las jóvenes y solteras se ocupan de preferencia en la comercialización, en la producción artesanal de mercancías y en la tarea de llevar la comida a la labor, la cual supone varias horas diarias, puesto que es necesario ir hasta el lugar donde trabajan los varones. Como consecuencia de esta extensión del trabajo doméstico, muchas de las tareas tradicionalmente adjudicadas a las amas de casa se dividen entre éstas y sus hijas (u otras mujeres). A partir de los quince años, las jóvenes se encargan del lavado (a mano) y del planchado de toda la ropa, del aseo de la vivienda, etc.

En los hogares donde existe una proporción importante de mujeres jóvenes, y en algunos de aquellos en que las necesidades económicas son muy apremiantes, por ejemplo, entre los campesinos sin tierra y los obreros, es frecuente su salida fuera de Charo a emplearse como trabajadoras domésticas asalariadas, principalmente en la ciudad de Morelia. Según nuestra encuesta, el 17.2% de toda la población femenina tiene ocupación remunerada, pero esta participación en el sostenimiento económico del hogar no las exime del trabajo doméstico en el mismo, salvo en porcentajes muy pequeños que provienen de hogares no-nucleares adultos.

a) La granja avícola

Hacia mediados de 1978 la sucursal del BANRURAL Pacífico-sur que opera en el Estado de Michoacán, promovió la creación de una unidad agrícola industrial entre las mujeres familiares de los integrantes de la Comunidad Agraria, organización que reúne a los ejidatarios. A pesar de que muchas esposas e hijas de aquéllos concurrieron a las primeras reuniones, sólo pudo juntarse el número mínimo de socias estipulado en la legislación para conformar una UAIM. 4/

4/ El grupo de socias se formó con las familiares directas de los ejidatarios; posteriormente se agregó una hija de un pequeño propietario de la localidad quien donó parte del terreno donde está instalada la UAIM.

/Con el apoyo

Con el apoyo del Banco, las socias decidieron crear una granja de pollos de engorda. Aquél facilitó los créditos necesarios para la construcción de las instalaciones y se siguieron los trámites legales para la inscripción de la unidad en la Secretaría de la Reforma Agraria. 5/

Las instalaciones estuvieron prontas hacia mayo de 1979, y, si bien no contaban con energía eléctrica, agua ni barda, la granja se puso en marcha. Algunas socias recibieron capacitación en el proceso de cría de pollos de engorda; el Banco otorgó el crédito de avío necesario para la compra de los insumos --pollitos de un día, alimentos balanceados, vacunas, desinfectantes, etc.-- y fueron supervisadas en forma permanente por el veterinario --en los aspectos técnicos del proceso-- y por la trabajadora social, en los aspectos de gestión y organización del grupo. Ambos profesionales son funcionarios de la sucursal Morelia del Banco.

Las socias --trece en el momento de la investigación-- forman dos grupos con características demográficas bien definidas. Algo menos de la mitad son jóvenes, solteras, hijas de familia, con escolaridad promedio de 6.4 años. La otra parte son mujeres adultas --entre los 45 y 70 años de edad-- casadas --aunque existen algunas solteras y una que otra viuda-- que han completado su ciclo reproductivo, con educación promedio de 0.8 años. Las dos terceras partes de todas las socias provienen de grupos domésticos nucleares adultos, es decir, conformados alrededor de una pareja conyugal en la cual la esposa tiene 45 años o más.

El proceso de trabajo en la granja es discontinuo en el tiempo. Las siete semanas que dura la cría del pollo se dividen en una semana de trabajo intensivo y gran cuidado que ocupa las 24 horas del día, una segunda semana que ocupa entre diez y trece horas diarias de trabajo y vigilancia, y cinco semanas posteriores que requieren de aproximadamente cinco horas y media de trabajo diario. En la etapa final de matanza de las aves y preparación para la venta, así como la comercialización, vuelven a requerir de jornadas intensas de trabajo. Entre la segunda y la séptima semanas de trabajo las aves deben ser vacunadas, razón por la cual existen algunos días en que se requiere incrementar las horas de trabajo.

Si bien el proceso es sencillo, y aún más para personas acostumbradas a la cría y cuidado de animales, tiene una serie de especificaciones que emanan del pasaje de la escala doméstica a la escala industrial. Tal es el caso de las normas de higiene en el cuidado de las aves y en la desinfección y limpieza de las casetas, la vigilancia permanente, la detección de las enfermedades, el cuidado en el alimento y el agua, etc. Todos estos elementos fueron aprendidos con rapidez por las socias, las que demuestran destreza y habilidad en el proceso de producción.

5/ Se construyeron cuatro casetas con capacidad para la cría y engorda de 4 000 a 5 000 aves; en otras palabras, la capacidad máxima de producción es de 16 000 a 20 000 pollos por parvada. Como cada parvada ocupa ocho semanas (siete de cría del pollo y una dedicada a la limpieza, desinfección y preparación de la caseta) puede estimarse la producción máxima anual entre 100 800 y 126 000 pollos.

/La organización

La organización del trabajo que se dio, fue la de adjudicar el cuidado de cada caseta durante el período de siete semanas. Al finalizar éste, deben limpiar, desinfectar y pintar con cal toda la caseta. Las tareas de vacunación, preparación para la venta y la comercialización las realizan todas las socias.

El trabajo se retribuye con 40 pesos diarios, que significan 2 800 pesos al cabo de todo el proceso. Las socias no aportan al Instituto Mexicano del Seguro Social ni tienen ningún otro salario indirecto, La cooperación en las tareas de vacunación, en la faena y en la comercialización, en cambio, no tienen retribución.

b) Evaluación del funcionamiento de la granja

Pese a la buena disposición y al entusiasmo demostrado por las socias, la granja de Charo, a más de un año de funcionamiento, presentaba una serie de dificultades en diferentes esferas, tal como se verá a continuación.

i) Abastecimiento. La materia prima fundamental, los pollitos de un día, la realizaba, en el momento de la investigación, una empresa privada de Guadalajara, con quien la UAIM tenía contrato firmado. Sin embargo, no la surtía a tiempo ni en la cantidad que las socias demandaban. En la época de demanda baja, la firma abastecedora proporcionaba más pollitos que los solicitados y, en las de demanda alta, --de octubre a diciembre-- en menor cantidad, o de plano no abastecía. Por esta razón, entre otras, la capacidad ociosa de la granja ha sido muy alta: puede estimarse por lo menos en un 50%.

Otro tanto acontece con el alimento. La empresa abastecedora dejó incluso en algún momento y a la mitad de una parvada de proporcionar el alimento solicitado, provocando así una pérdida importante de pollos.

ii) Comercialización. La granja fue puesta en funcionamiento sin tener un mercado mínimamente asegurado. A pesar de que cuentan con un local en el mercado de Charo, la producción excede la capacidad adquisitiva de la localidad, razón por la cual deben salir a Morelia a vender casa por casa. Por otra parte, tienen que afrontar la competencia de una empresa transnacional que controla el mercado regional --o parte de él-- y que en momentos de sobreproducción ha ofrecido el pollo a precios hasta de un 30% por debajo de lo que puede ofrecer la UAIM.

Por otra parte, los problemas señalados en el abastecimiento no han permitido tener una producción continua. En consecuencia, no se pueden encontrar compradores en gran escala --tales como restaurantes, rosticerías, supermercados, etc.-- puesto que éstos sólo aceptan bajo el compromiso de ser surtidos a un ritmo constante, por lo menos una vez a la semana. En las condiciones actuales de la granja, pueden pasarse siete semanas o más sin que haya pollos que puedan ser vendidos.

/iii) Financiamiento.

iii) Financiamiento. La deuda contraida con el BANRURAL para la instalación de la granja ascendió a 1 643 130 pesos (crédito refaccionario), la que debe recuperarse en pagos semestrales con una tasa de interés del 14% sobre saldos insolutos. De esta deuda las socias han pagado --hasta diciembre de 1980-- la cuota correspondiente a ese año y la totalidad de los intereses devengados hasta ese momento. En cuanto al crédito de avío , cuya tasa de interés es del 11%, en 1979 se pagó el 82% de la deuda a capital y el 9% de los intereses. En 1980 se recuperó el 58% del capital y el 17% de los intereses. Por lo tanto, la deuda por concepto de crédito de avío ascendía,hacia fines de 1980,a 397 851.49 pesos, sumados al capital y los intereses.

Esta insuficiente recuperación del crédito es debida a las dificultades en la producción y en la comercialización del producto. La trabajadora social del Banco consiguió que los vencimientos del crédito refaccionario comenzaran a correr a partir de mayo de 1979, fecha en que efectivamente se puso en funcionamiento la granja y no desde el momento en que éste fue otorgado, un año antes. Esto ha permitido un cierto alivio a las socias.

iv) Administración. Las Normas de Funcionamiento de la UAIM señalan que la mesa directiva debe realizar las tareas de dirección de la unidad, en otras palabras, dirigir el trabajo, la contabilidad y la administración, velar por el cumplimiento de los reglamentos, etc. En la práctica lo que ha ocurrido ha sido que las decisiones son tomadas por la trabajadora social del Banco: la mesa directiva, en consecuencia, no ejercita sus funciones de manera efectiva. De este modo las líneas de autoridad se diluyen y la responsabilidad de la mesa directiva se esfuma. Más que ejercer la dirección de la granja, las integrantes de la mesa directiva son ejecutoras privilegiadas de las órdenes que dicta la trabajadora social, y a veces también el veterinario.

La gestión contable la realiza la funcionaria del Banco, de manera que la tesorera sólo paga o cobra en el momento en que aquélla dice y por el monto que ella sostiene que debe pagarse o cobrarse. La función de la mesa directiva queda reducida a "ir a Morelia por el dinero del avío y ver que los pollos que llegan a la granja tengan quien los cuide", según expresión de las propias socias.

v) Conflictos. Como todo grupo humano, se presentan en la UAIM una serie de conflictos y tensiones entre las socias. El más abierto es el conflicto generacional. Ya hemos visto que existen dos grupos con características demográficas bien diferentes: las "jóvenes", por una parte, y las "señoras" por la otra. Las primeras acusan a las segundas de trabajar menos, de no "tomar caseta", es decir, de no responsabilizarse de la cría de las parvadas, o de hacerlo con menos frecuencia que ellas. A su vez, las adultas responden que ellas van menos a la granja, pero que cuando van, son más responsables con el trabajo que las jóvenes.

/De lo observado

De lo observado en el trabajo de campo, se puede decir que ambas tienen razón. Las adultas toman caseta con menor frecuencia que las jóvenes puesto que, como en su mayoría son amas de casa, son las responsables de la organización del trabajo doméstico en sus hogares respectivos, en el sentido amplio del término. En los momentos de mayor trabajo en la parcela, deben concurrir al lugar de trabajo de los varones, preparar mayor cantidad de comida y sustituir al esposo y a los hijos en algunas otras tareas que ellos realizan. Varias socias adultas señalaron que en estos momentos ellas prefieren no tomar caseta, y si lo hacen, deben enviar a alguna de sus hijas mujeres para que las sustituya en el trabajo de la granja. Las jóvenes, en cambio, como su tarea en la parcela es más restringida por razones culturales --los padres sostienen que ciertos trabajos agrícolas rompen el himen-- están más disponibles para el trabajo en la granja durante todo el año. Pero como señalan las adultas, la presencia en el local de la UAIM es motivo de encuentro, conversación, juego, etc., más no de cuidado efectivo de los pollos. Este problema es crítico en la primera semana de la parvada, cuando los pollitos requieren de vigilancia permanente para evitar la asfixia y la mortandad consecuente.

Otra expresión del conflicto que surge a raíz de la incompatibilidad entre el trabajo doméstico y el de la granja aparece en la mesa directiva. El trabajo que sus integrantes deben realizar supone el traslado a la ciudad de Morelia con cierta frecuencia. La primera mesa directiva, toda compuesta por socias adultas, se encontró con que las señoras debían realizar el trabajo en sus casas, en la parcela, ir a Morelia para la comercialización de la producción familiar, etc. Por lo tanto, no tenían tiempo para efectuar las tareas que supone la dirección de la UAIM.

Ante tal impsibilidad, varias de ellas renunciaron a sus cargos y hacia fines de 1980 se integró una segunda mesa directiva con una adulta y tres jóvenes.

Pero las jóvenes, si bien tienen un nivel de escolaridad considerablemente más alto que las adultas, no pueden responsabilizarse de la dirección y gestión de la unidad por razones culturales. En efecto, ellas sienten que en el trato con los abastecedores, en los trámites en el Banco, etc., la presencia exclusiva de mujeres jóvenes no es respondida en el mismo nivel de respeto y seriedad por aquéllos. Las actitudes sexistas están también profundamente articuladas con otras dimensiones de la discriminación; en este caso aparecen junto a la que se establece con la edad.

Todos estos problemas, expresados en forma muy sucinta en las páginas precedentes, han llevado a dificultades serias en la gestión de la unidad agrícola industrial de Charo. Ha cundido el desánimo entre las socias y muchas de ellas prefieren no trabajar; en su lugar, contratan a jornaleras de la localidad, mujeres provenientes de hogares dirigidos por obreros y peones agrícolas. Las socias no cobran por el trabajo que no realizan, pero pueden percibir supuestas ganancias al finalizar el ejercicio y controlar el trabajo de otras. En otras palabras, prefieren adoptar la actitud de patronas.

/3. Viesca:

3. Viesca: la localidad

El poblado de Viesca se encuentra localizado a 60 km de la ciudad de Torreón, en el estado de Coahuila. Hacia comienzos del decenio de 1950 tenía unos 25 000 habitantes, los que se dedicaban en su mayoría al cultivo de la tierra. Pero desde 1952 los mantos que proporcionaban agua se agotaron, y en menos de cinco años la producción agrícola se extinguió. Hoy en día Viesca cuenta con sólo 3 820 habitantes, y la subsistencia se basa en el trabajo asalariado en una fábrica de sales y sulfatos (emplea a 243 personas, en su mayoría varones), una fábrica ejidal de postes y bloques de hormigón, el pequeño comercio, los servicios derivados de ser Viesca cabecera municipal, de la recolección de leña, candelilla y mezquite y de la migración hacia las ciudades cercanas --Torreón, Saltillo, Monterrey, etc.-- y a los Estados Unidos. En consecuencia, no puede hablarse de Viesca como una localidad campesina; desde el punto de vista económico es preferible llamarla un pequeño enclave industrial sui generis, si bien a nivel cultural perduran comportamientos, valores e ideas más apegados a su pasado campesino que al del enclave industrial. 6/

En este ambiente pauperizado, la sobreviviencia se torna difícil. La mayoría de los jefes de familia son "ejidatarios sólo de nombre", y la organización de los campesinos se expresa como grupo político, más no económico.

En dicho contexto, la apertura de la Unidad Agrícola Industrial significó un apoyo importante a los hogares de la localidad que pudieron incorporar alguna mujer a la misma.

La fábrica de pantalones de mezclilla

En mayo de 1979, el comisario ejidal de Viesca interesó a un grupo de mujeres para la instalación en la localidad de una fábrica de ropa que funcionaría bajo la forma jurídica de UAIM. El proyecto fue presentado a la sucursal del BANRURAL de Torreón, quien estimó oportuno instalarla a la vez que ampliarlo y crear un pequeño complejo en la región, incorporando a mujeres de los ejidos vecinos de Saucillo, Emiliano Zapata y Villa de Bilbao. Se consideró también que las fábricas deberían trabajar telas de algodón, puesto que es el cultivo dominante en la región. Cada una de las integrantes del complejo confeccionaría uno de los siguientes productos: pantalones, chamarras (ambos de mezclilla) y camisas vaqueras. De las cuatro fábricas la de Viesca fue la mayor y la que se adjudicó la tarea de cortar las telas para todo el complejo.

6/ El enclave industrial en América Latina, por lo general, está asociado a experiencias importantes de organización de los trabajadores y de lucha sindical, que no es el caso de Viesca.

/En febrero

En febrero de 1980 se reclutó al personal y comenzó a funcionar la fábrica de Viesca. Durante los primeros meses se capacitó a las socias en las diferentes tareas. A partir de septiembre del mismo año se entró de lleno en la producción de pantalones. Este proceso de capacitación incluyó también el aprendizaje de la discliplina en el trabajo industrial de las socias, quienes no se conformaban con estar de 10 a 12 horas corridas en la fábrica sin ir a sus casas; llegaban tarde y querían retirarse antes de la hora de salida, e interrumpían el trabajo por cualquier motivo, etc.

El salario fijado a partir de septiembre de 1980 fue de 750 pesos semanales, al que se agregan las cuotas del Seguro Social cubiertas por la empresa.

Hasta noviembre de ese mismo año la fábrica produjo 65 000 pantalones en números redondos, de los cuales sólo se vendieron el 18.9%. El resto se encontraba en bodegas y sin posibilidad de realización en el corto plazo. La causa aducida era que los almacenes de la zona a los que se les ofreció la mercancía, se negaban a comprarla bajo el pretexto de que no pasaba las normas de control de calidad y no tenía marca registrada. El precio, en cambio, era competitivo; más aún, muy por debajo del valor medio. En aquel momento entró a regir un convenio de maquila con una empresa estadounidense localizada en El Paso, Texas, quien proporcionaba la tela cortada y el hilo, y paga por pieza confeccionada.

i) Las socias y sus hogares. El personal reclutado se compone de 47 socias y ocho trabajadores varones. Estos últimos se desempeñan como cortadores, chofer, mecánico, cuidador, etc. Las operarias, jefas de línea y supervisoras, así como las tareas de la administración, están desempeñadas por mujeres.

A diferencia de Charo, en que la UAIM se constituyó sobre la base de las mujeres familiares directos de los ejidatarios, en Viesca el grupo de socias abarcó también a mujeres avecindadas no relacionadas por parentesco alguno con los ejidatarios.

Se trata de personal joven; el 53.1% se encuentra entre los 15 y los 24 años de edad, y no hay trabajadoras de más de 54 años. La escolaridad promedio es de 5.8 años, si bien en los tramos más jovenes de edad llega a ser más alta, en tanto en las edades superiores desciende por debajo del promedio. Como puede verse en el cuadro 2, el 68.9% de las socias son hijas en sus hogares respectivos.

Le sigue en importancia la categoría esposas (22.2%); en cambio, las jefas de hogar, quienes provienen sólo de hogares adultos, tienen una presencia muy baja (4.4%). Otra lectura del cuadro 2 muestra que, en tanto, las hijas proceden en un 64.5% de hogares nucleares, las esposas trabajadoras de UAIM provienen en un 60% de grupos domésticos no-nucleares. Como puede verse, entre los hogares no-nucleares jóvenes, la presencia de hijas y esposas se equipara.

/Cuadro 2

Cuadro 2

VIESCA: UAIM. RELACION DE PARENTESCO DE LAS SOCIAS CON EL JEFE DEL HOGAR

Parentesco	Total	Nucleares			No-nucleares		
		Total	Jóvenes	Adultas	Total	Jóvenes	Adultas
Total	99.9 (45)	100.0 (25)	100.0 (12)	100.0 (13)	100.0 (20)	100.1 (11)	100.0 (9)
Jefes de hogar	4.4 (2)	4.0	-	7.7 (1)	5.0 (1)	-	11.1
Esposas	22.2 (10)	16.0 (4)	25.0	7.7	30.0 (6)	45.5	11.1
Hijas	68.9 (31)	80.0 (20)	75.0	84.6	55.0 (11)	45.5	66.7
Otro	4.4 (2)	-	-	-	10.0 (2)	9.1	11.1

/Este fenómeno

Este fenómeno tiene una explicación sencilla. La apertura de la fábrica de ropa no fue acompañada de la creación de servicios complementarios de guarderías y estancias infantiles, razón por la cual las mujeres madres de familia que se incorporaron lo hicieron sobre la base de arreglos familiares que les permitieran delegar el cuidado de los niños y las tareas domésticas a otras mujeres presentes en el hogar. Esto se pone en evidencia cuando se compara la composición y ciclo vital de los hogares de la localidad que no trabajan en la UAIM con los de las socios de la fábrica de pantalones (véase el anexo). Allí puede verse una diferencia de 11.9% a favor de los grupos domésticos extendidos y ampliados entre las trabajadoras de la UAIM.

Sin embargo, a pesar de que las socias aportan la casi totalidad de sus magros ingresos a sus hogares, y que aquéllos representan el 40.4% de los ingresos totales de los grupos domésticos, la jornada de trabajo en la fábrica debe complementarse con trabajo doméstico en el hogar. 7/ En el cuadro 3 se presentan los promedios de tasas de participación de las mujeres por hogar, en el trabajo doméstico, trabajo remunerado, estudio y dependencia, tanto en forma exclusiva como compartida. 8/

La división del trabajo en los hogares de las trabajadoras de la UAIM, comparada con la de los no-UAIM presenta alteraciones significativas: disminución de la participación exclusiva en trabajo doméstico y de las

7/ Por las características anotadas de la ocupación en la localidad, la definición del trabajo doméstico en Viesca es similar a la dominante en los medios urbanos, si bien las condiciones económicas de la mayoría de la población obligan a las mujeres a realizar en la casa muchos de los bienes y servicios que se compran en el mercado, en las ciudades.

8/ Estos promedios se calcularon a partir de las siguientes operaciones: a) se clasificó a la totalidad de las mujeres de cada hogar en alguna de las categorías que aparecen en el cuadro 3; b) para cada hogar se calcularon las tasas de participación en cada una de las categorías mencionadas, de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Mujeres en cada hogar que hacen TD}}{\text{total de mujeres en el hogar}} \times 100$$

y así sucesivamente para cada categoría; c) se sumaron en cada categoría ocupacional las tasas respectivas y se dividieron por el total de hogares:

$$\frac{\text{Mujeres en cada hogar que hacen TD}}{\text{Total de mujeres en el hogar}} \times 100$$

$$TD = \frac{\quad}{\text{total de hogares}}$$

y así sucesivamente para cada categoría ocupacional.

/Cuadro 3

Cuadro 3

VIESCA: PROMEDIO DE TASAS DE PARTICIPACION DE LA POBLACION FEMENINA POR HOGAR EN TRABAJO DOMESTICO, TRABAJO REMUNERADO, ESTUDIO Y DEPENDENCIA

Composición	TD a/	TD/TR b/	TD/E c/	TR;TR/E d/	Dependientes e/
No-UAIM	39.4	9.7	7.2	3.2	40.5
UAIM	26.4	33.2	6.7	4.7	29.0

a/ Trabajo doméstico exclusivo.
b/ Trabajo doméstico compartido con trabajo remunerado.
c/ Trabajo doméstico compartido con estudio.
d/ Trabajo remunerado exclusivo o compartido con estudio.
e/ Estudiantes, menores, ancianas, inválidas, etc.

/dependientes,

dependientes, y aumento en las tareas compartidas de trabajo doméstico y trabajo remunerado. Estas cifras con promedios establecidos con base en todos los grupos domésticos, y, como era de esperarse, tienen diferencias entre ellas; los que más liberan a las trabajadoras de la presencia doméstica son los hogares no-nucleares adultos, en los que la categoría Trabajo Remunerado, Trabajo Remunerado/Estudio, alcanza el 7.9%.

ii) Evaluación de la fábrica de pantalones. Ya se han señalado las dificultades para la comercialización de la producción de la UAIM. Como cabe suponerse, esto ha significado una situación crítica desde el punto de vista financiero. Hasta el momento de entrar a funcionar el convenio de maquila, la fábrica de pantalones sólo pudo subsistir a merced del crédito de avío que otorgó el Banco. Pero esta subsistencia --casi puede hablarse de un subsidio-- ha significado el aumento constante de la deuda. En efecto, hasta fines de noviembre de 1980, la UAIM de Viesca no había reembolsado un solo peso, y la deuda ascendía a 16 526 782.26 millones de pesos, de los cuales 14 337 776.66 ascendían a capital y 2 189 005.60 por concepto de intereses.

Para saldar la cuenta, no cerrar la fuente de trabajo y mejorar la calidad de las prendas producidas, se contrató la asesoría de una firma privada de corte y confección, la que reorganizó el proceso de trabajo, aumentando la productividad por trabajadora. Al finalizar la asesoría propuso el convenio de maquila ya mencionado, el que fue aceptado por el Banco y por las socias.

iii) Aspectos administrativos y de gestión. La dirección de la UAIM es ejercida por la mesa directiva como tal. Ellas llevan la administración de la empresa, compran, pagan, llevan la contabilidad, etc.

Por realizar estas tareas están eximidas del trabajo en la producción directa. La dependencia con los funcionarios del Banco es mucho más distante que la registrada en Charo. Pero el problema reside en que las integrantes de la mesa directiva actúan con gran independencia del cuerpo de socias. Estas últimas observan que si bien formalmente se realizan asambleas, la información les llega cuando las decisiones ya están tomadas y los compromisos adquiridos. Las preguntas y aclaraciones que hacen las socias dentro y fuera de la asamblea son puestas en tela de juicio por las integrantes de la mesa directiva, y quienes las formulan son tachadas de "poco cooperadoras", "elementos difíciles", etc.

iv) Conflictos. Como es de imaginar, se ha sembrado la desconfianza entre las socias, quienes se ven sin mecanismos de apelación eficaces y que les ofrezcan un mínimo de seguridad. 9/ Existe un grupo que manifiesta malestar por la situación. Otro, tal vez más numeroso, prefiere quedarse callado para no arriesgarse a perder el empleo. En la práctica, entonces, la necesidad de contribuir a la sobrevivencia del grupo doméstico ha impedido que los conflictos estallen y se manifiesten de manera abierta.

9/ En particular las socias sienten que no pueden formar un sindicato o alguna otra asociación que les permita plantear sus demandas sin poner en riesgo su plaza de trabajo.

/v) Dos experiencias

v) Dos experiencias de creación de empleo Las unidades agrícola-industriales de Charo y Viesca ofrecen algunos puntos de contacto a pesar de que las condiciones de ambas localidades y las experiencias de funcionamiento sean diferentes.

En primer lugar resalta como punto en común el hecho de que las dos UAIM se crearon sin los estudios previos ni la planeación que hoy en día se requiere para cualquier inversión económica de mediana entidad. En particular, la falta de los estudios de mercado necesarios que permitieran conocer cómo, cuándo y dónde colocar la producción. Los rubros sobre los que han girado han demostrado ser de difícil comercialización puesto que el mercado tanto de carne de pollo como de los pantalones de mezclilla se encuentra dominado por empresas poderosas, muchas de ellas de carácter transnacional.

Como consecuencia de las dificultades en la comercialización, las dos UAIM se encuentran fuertemente endeudadas. El monto de la deuda es menor en Charo porque la inversión fue menor y la retribución a la fuerza de trabajo se realiza muy por debajo de su valor medio. Pero este mismo hecho significa que trabajar en la granja no es una alternativa para la migración. Las socias jóvenes que requieren ingresos para su mantenimiento y la subsistencia familiar deben buscar ocupaciones fuera de la UAIM, y como en la localidad son escasas, el camino es salir a Morelia a emplearse como trabajadoras domésticas. En el caso de Viesca la situación es diferente porque si bien el jornal no llega al mínimo, se le acerca bastante. Por otro lado, el permanecer en la localidad --aun con un sueldo menor-- impide que se corten los lazos afectivos que supone la migración, así como también la marcada preferencia de las jóvenes a ocuparse en actividades fuera del servicio doméstico.

Un tercer elemento que asemeja a ambas experiencias es que las expectativas autogestionarias que supone la expresión jurídica UAIM no ha madurado entre el grupo de socias. En el caso de Charo se generó una dependencia con los funcionarios del Banco; en el de Viesca, la separación entre la mesa directiva y el grupo de socias. La participación de las mujeres ha quedado reducida a la esfera de producción sin que puedan ejercer --hasta ahora-- el control efectivo y colectivo sobre todo el proceso de cada unidad. Se tiene la sensación de que en el primer caso las socias se sienten empleadas de los funcionarios del Banco, y en el segundo, de la mesa directiva. En consecuencia, no existen canales que hasta el presente se hayan movilizado, y los canales tradicionales, tales como los sindicatos, están vedados por la forma jurídica misma.

Un cuarto elemento que vale la pena destacar es la frustración que este tipo de empresa genera entre las propias socias al ver que sus esfuerzos no tienen los frutos que se esperaba pudieran rendir, y al mismo tiempo, la imagen negativa que dejan entre la población --femenina y masculina-- acerca de las experiencias autogestionarias de las mujeres. Esta imagen negativa está presente entre los familiares de las socias

/de Charo

de Charo y, en menor medida, entre la población de la localidad. En Viesca, por el contrario, no parecen existir actitudes desfavorables respecto de la UAIM, más que en ciertos grupos reducidos de personas que no han podido entrar a participar de la experiencia. 10/

Finalmente, es necesario plantear el problema que significa el cambio de la unidad de Viesca en taller maquilador para una empresa estadounidense. El problema es bastante complejo y no existen en este momento los elementos que permitan diseñar un cuadro acabado al respecto. Entre otros, no hemos tenido acceso al convenio de maquila establecido entre la UAIM y la empresa. No cabe duda que esta última ha tenido una serie de ahorros que provienen de encontrarse con una fábrica ya instalada, mano de obra entrenada, especializada y disciplinada en el trabajo, etc. Pero también llama la atención que en momentos en que las empresas maquiladoras en la frontera norte del país se encuentran en el debate público a raíz de las reiteradas denuncias acerca de las condiciones en la fuerza de trabajo que emplean, la forma en que trabajan, etc., y de la existencia de ciertos movimientos tendientes a la organización de sus trabajadoras, esta forma de contrato empiece a penetrar en pequeñas localidades como Viesca, que necesitan del empleo de las mujeres para subsistir. Es preocupante que una empresa tipo UAIM, que no da lugar a la creación de un sindicato por su misma forma jurídica, entre a realizar convenios de maquila.

Sobre este problema existe abundante literatura que convendría tener presente para detectar si el caso de Viesca tiende a transformarse en una unidad de producción como las que existen en tantos y tan diferentes espacios del Tercer Mundo.

10/ A pesar de que el 68.9% son hijas de familia, la imagen dominante entre la población es que la fábrica ha venido a ayudar a las madres de hijos pequeños, cuyos maridos están desocupados o perciben salarios muy bajos.

/Anexo

Anexo

VIESCA: HOGARES SEGUN COMPOSICION Y CICLO VITAL

Composición	Localidad no-UAIM			UAIM		
	Jovenes	Adultos	Total	Jóvenes	Adultos	Total
Nucleares	42.3	23.0	65.3	25.5	27.8	53.4
No-nucleares	14.2	20.6	34.8	25.6	20.9	46.5
Total	56.5	43.6	100.1	51.1	48.7	99.9
			(78)			(43)
	Tamaño promedio:		7.8	Tamaño promedio:		7.6